

Vertrekredenen jonge docenten in het vo

Inhoudsopgave

Inleiding

I. Willen jonge personeelsleden het vo verlaten?

II. Waarom verlaten jonge docenten het vo?

Rob Hoffius, SBO
Januari 2010

Verlaten jonge docenten massaal het voortgezet onderwijs?

Inleiding

Verlaten jonge docenten massaal het voortgezet onderwijs?. Een vraag waarover binnen het onderwijs momenteel veel wordt gesproken. Om de discussie hierover op de daadwerkelijke cijfers te baseren heeft het SBO in opdracht van de CAO-tafel voortgezet onderwijs twee analyses verricht. De analyses zijn gedaan op basis van resultaten van een groot personeelonderzoek in de publieke sector dat het ministerie van BZK tweejaarlijks laat uitvoeren.

Het gaat om de volgende analyses:

1. *Zijn jonge leraren in het voortgezet onderwijs massaal op zoek naar een andere baan?*
En zoeken ze die buiten het onderwijs? Hoe zit dit in vergelijking met oudere leraren? Hoe zit dit in vergelijking met andere publieke sectoren?
2. *Hoeveel (jonge) leraren verlaten daadwerkelijk het onderwijs?*
Hoe hoog is het percentage vertrekkers in vergelijking met andere sectoren? Wat zijn de redenen om het onderwijs te verlaten? Zit daar nog een verschil tussen jonge en oudere leraren?

I. Willen jonge personeelsleden het vo verlaten?

Analyse SBO

Door de sociale partners in het voortgezet onderwijs werd vaak aangegeven dat men aandacht wilde voor het feit dat veel jongeren die nu in het vo werken het onderwijs dreigen te verlaten. Dit is mede gebaseerd op panelonderzoek van de AOb eind 2006. Het SBO heeft op verzoek van de sociale partners een analyse van bestaande data gemaakt.

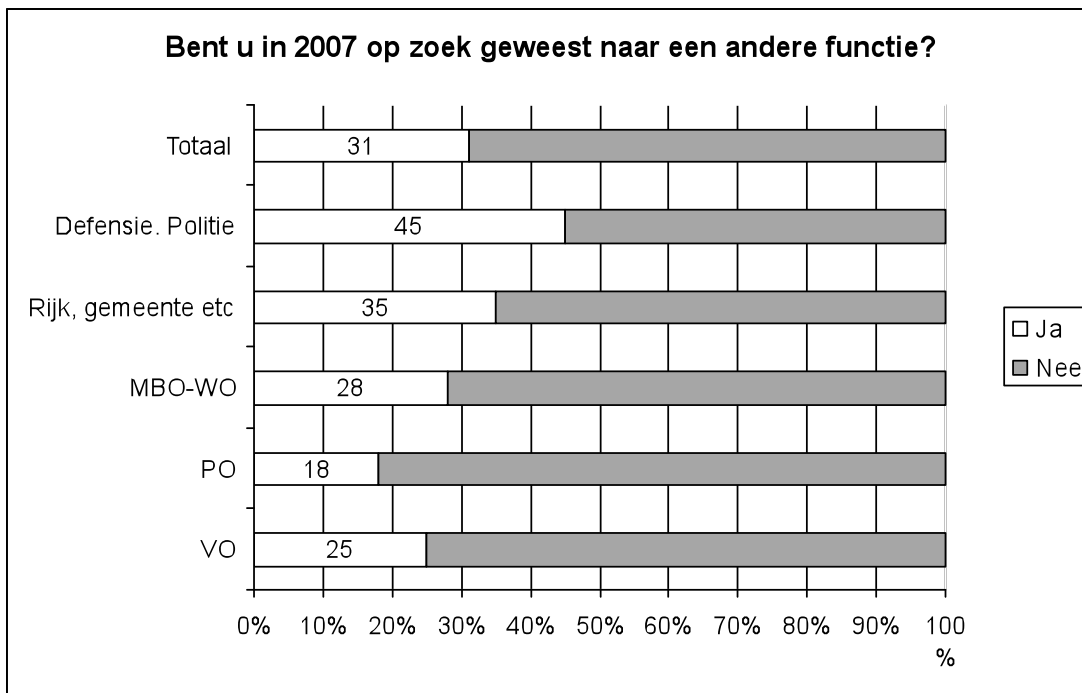
Het SBO heeft toegang tot cijfers van personeelsonderzoek bij de overheid dat door het ministerie van BZK wordt verricht: POMO. POMO is een jaarlijks grootscheeps enquêteonderzoek onder werknemers in het publieke domein, waarbij men zich richt op het zittend personeel, nieuwkomers en vertrekkers. In deze notitie gaan we in op het zittend personeel. Hierbij gaat het om onderzoek gebaseerd op 35 duizend respondenten in het publieke domein, waarvan 3.508 in het vo (3.733 po en 10.402 overig onderwijs).

In het AOb-onderzoek worden conclusies getrokken over de groep onder de 35 en de groep onder de 45. In deze analyse hebben we er daarom voor gekozen de leeftijdsgrens op 40 te stellen. Overigens omvat de groep onder de 40 jaar 27 procent van de gehele groep (voor het gehele publieke domein is dat 33 procent).

Verder hebben we, om goed te kunnen vergelijken, de enquêtepopulatie opgedeeld in de volgende groepen:

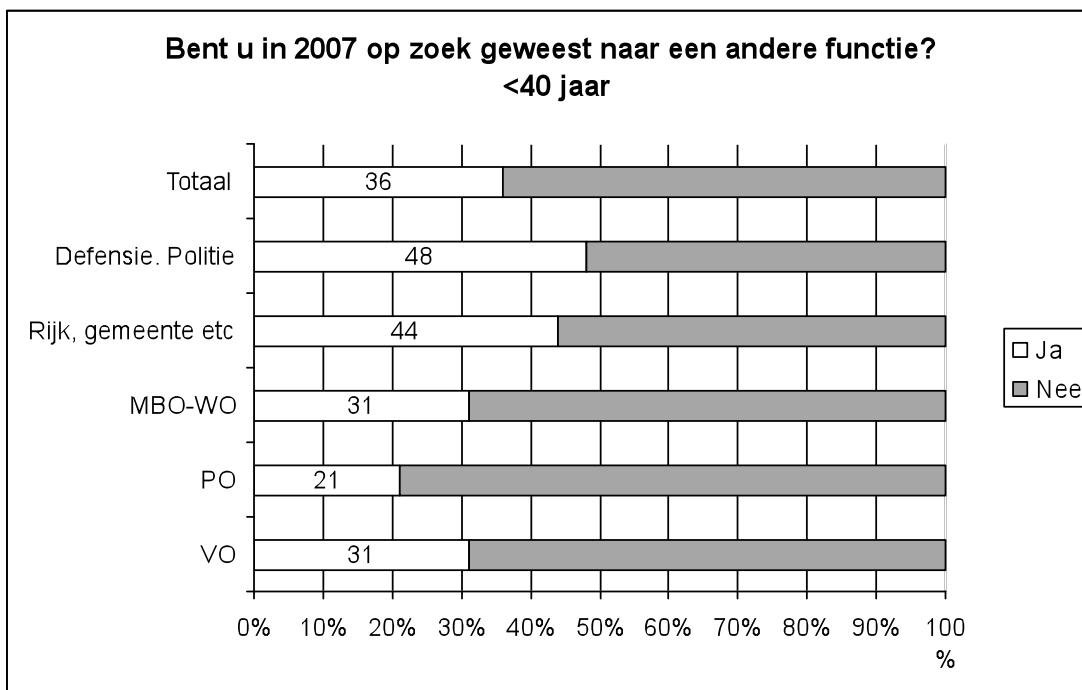
1. Vo
2. Po
3. Mbo t/m Wo
4. Rijk, gemeente etc.
5. Defensie en politie

Uit de jubileumenquête van de AOb onder haar ledenpanel eind 2006, bleek dat 66 procent van de leraren onder de 35 *wel eens overwegen* om het onderwijs te verlaten. In het onderzoek van BZK is een wat concretere vraag gesteld: of men daadwerkelijk op zoek is of op zoek is geweest naar een andere functie. Eerst de vraag of men in 2007 op zoek geweest is naar een andere functie.



Het aandeel van degenen die in 2007 naar iets anders omkeken ligt in het vo op een kwart, en daarmee ruim beneden het gemiddelde van de publieke sector. Alleen in het po is het percentage lager, in de andere sectoren is het hoger.

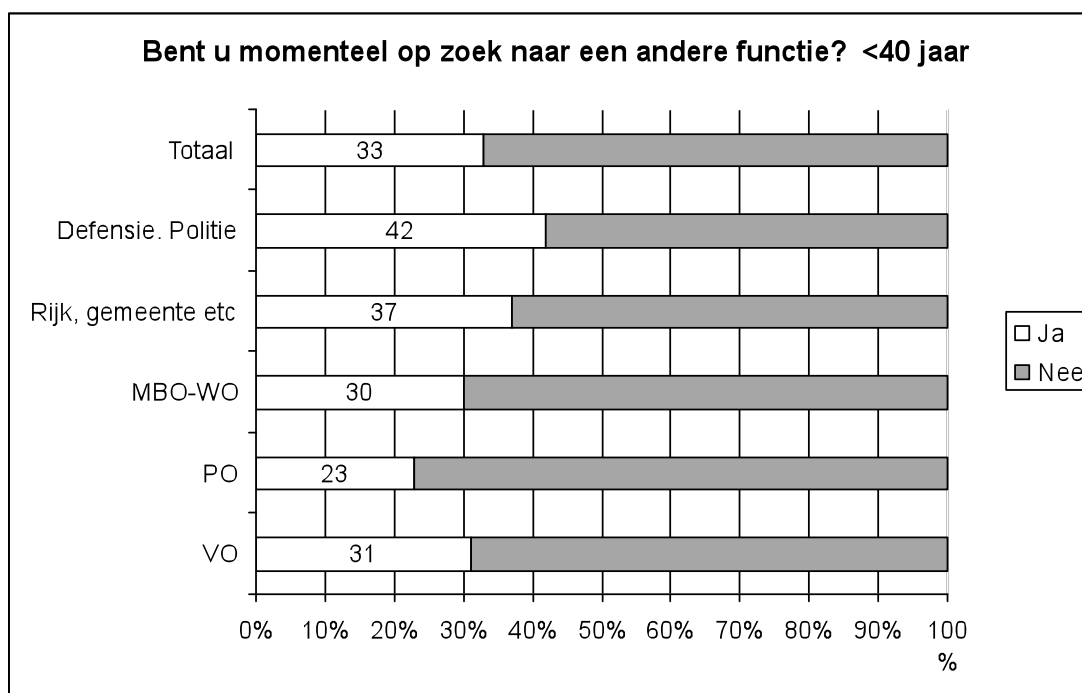
Naar aanleiding van het AOb-onderzoek werd met name de zorg uitgesproken over de jongeren. Hieronder volgt het antwoord op de vraag of men in 2007 naar een andere functie uitkeek, uitgesplitst naar de werknemers onder de 40 jaar.



Ook als we naar de jongeren kijken ontstaat hetzelfde beeld. In het vo heeft iets minder dan een derde in 2007 een andere functie gezocht. Dit aandeel is lager dan het gemiddelde in het publieke domein en wederom heeft alleen de sector po een lager percentage. (Overigens: voor degenen van 40 jaar en ouder ontstaat dezelfde trend. Hier is het percentage voor het vo 23 procent en het gemiddelde 28 procent).

Uit het bovenstaande blijkt dat er geen reden voor specifieke ongerustheid is vanwege jongeren die massaal het onderwijs zouden willen verlaten. Twee derde heeft het afgelopen jaar niet naar een andere functie gezocht. Dat percentage ligt hoger dan in vrijwel alle andere sectoren. Ook dient bedacht te worden dat het zoeken naar een andere functie nog geen daadwerkelijk vertrek inhoudt. Al deze personen waren medio 2008 namelijk nog in dezelfde functie werkzaam.

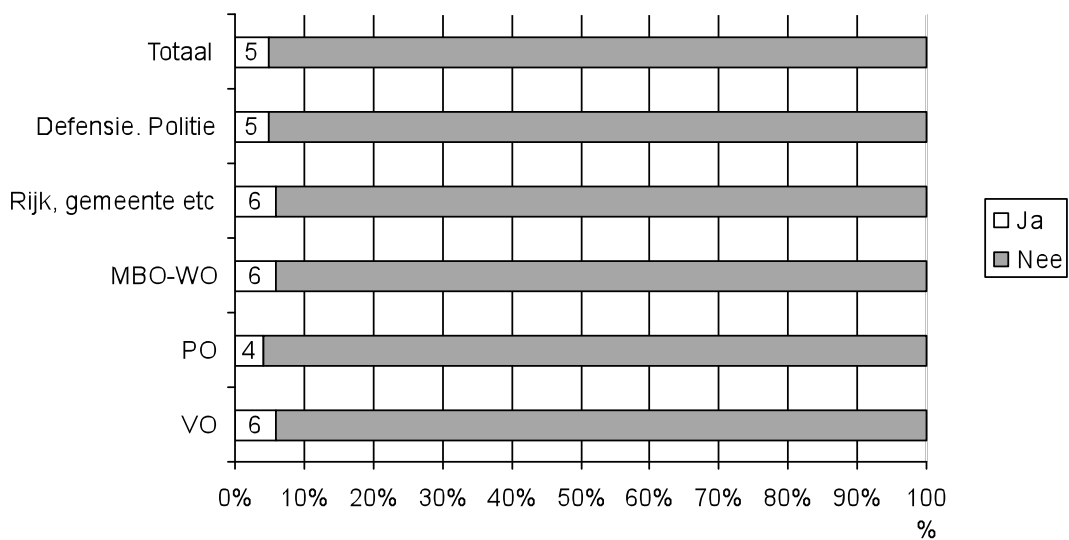
Er is ook gevraagd of men op het moment van het invullen van de enquête (tweede helft schooljaar 2007/2008) op zoek was naar een andere functie. Dit levert voor de jongeren het volgende resultaat op:



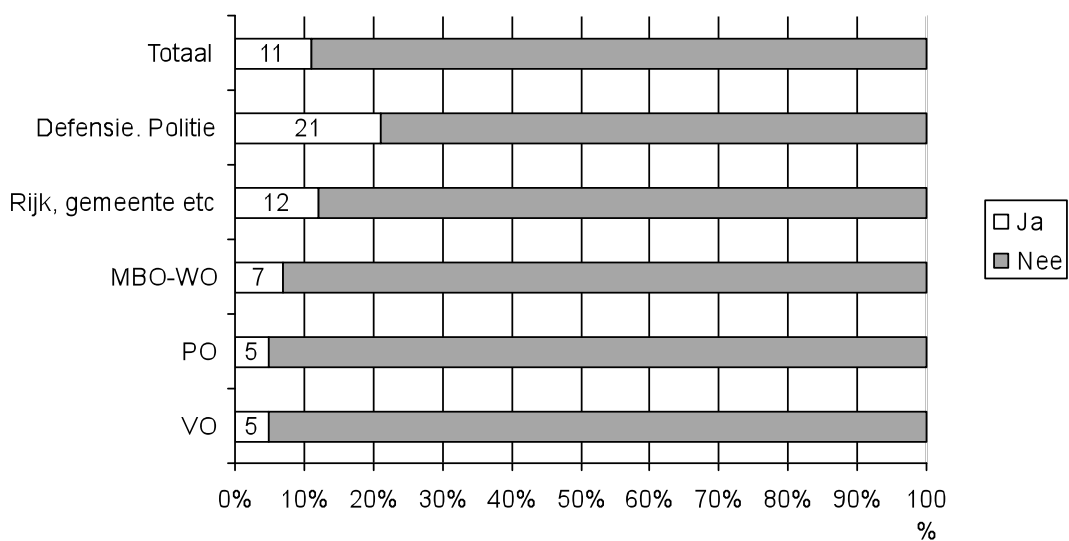
Hetzelfde beeld: in het vo is minder dan een derde van de personen onder de 40 op zoek (gehele groep: 25 procent). Dit is lager dan het gemiddelde. In het po ligt dit aandeel duidelijk lager en in de rest van het onderwijs ongeveer even hoog. .

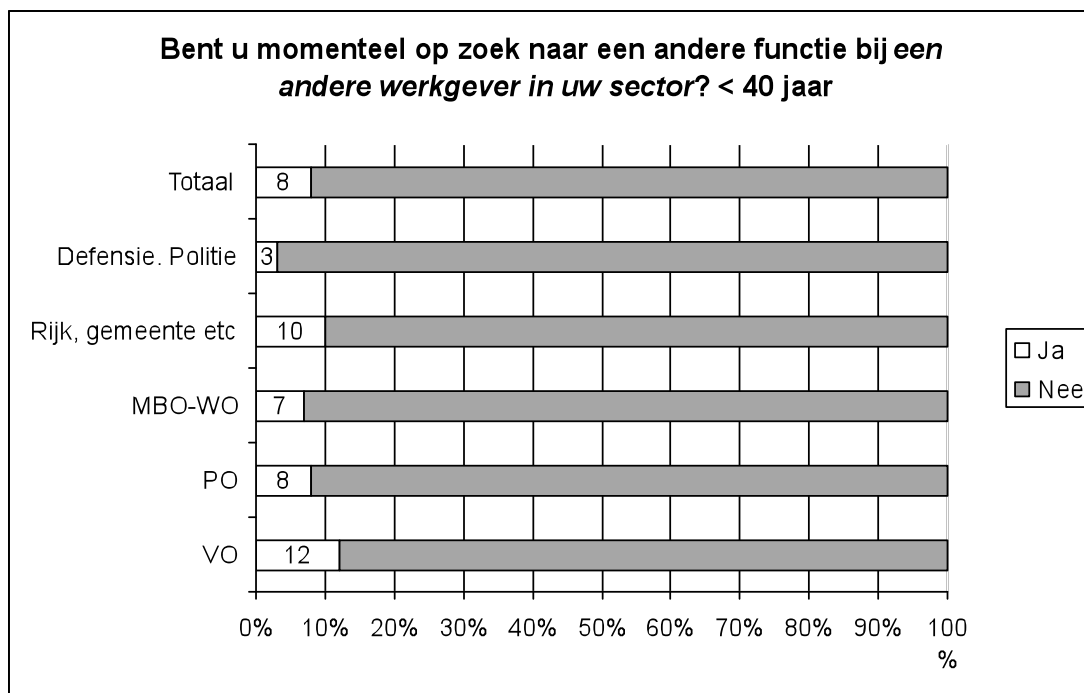
Van degenen die wel op zoek waren naar een andere functie geldt tevens dat een deel van hen zoekt naar een andere functie bij de eigen werkgever en/of een andere werkgever binnen de sector onderwijs. Dit is te zien in de volgende grafieken:

Bent u momenteel op zoek naar een andere functie *binnen dezelfde vestiging?* < 40 jaar



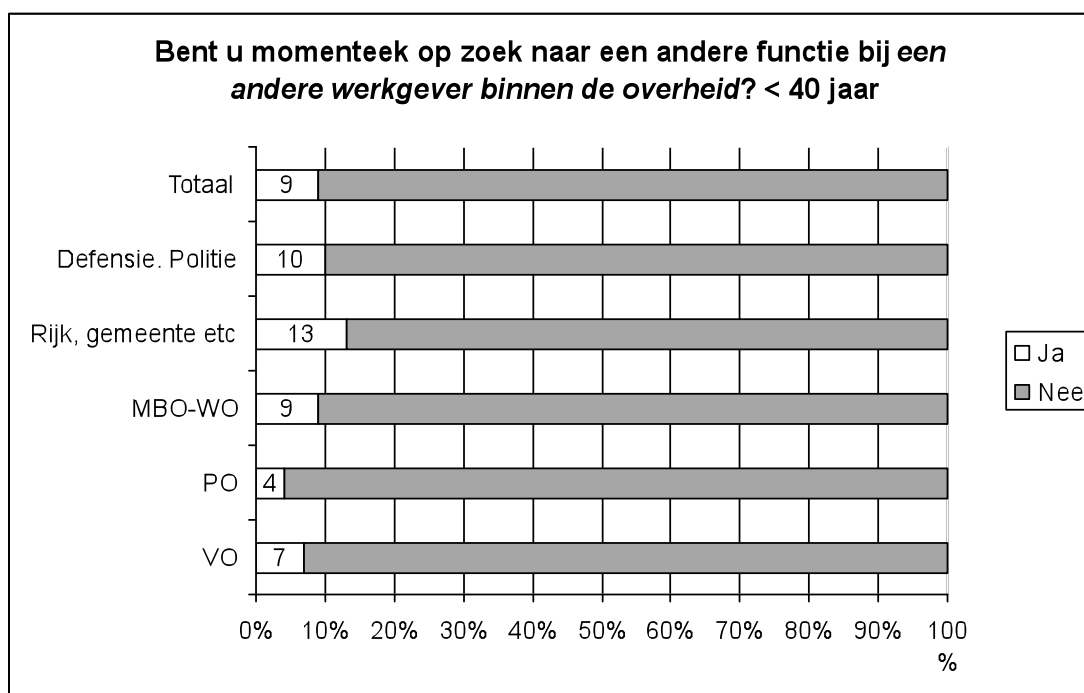
Bent u momenteel op zoek naar een andere functie *bij dezelfde werkgever?* < 40 jaar

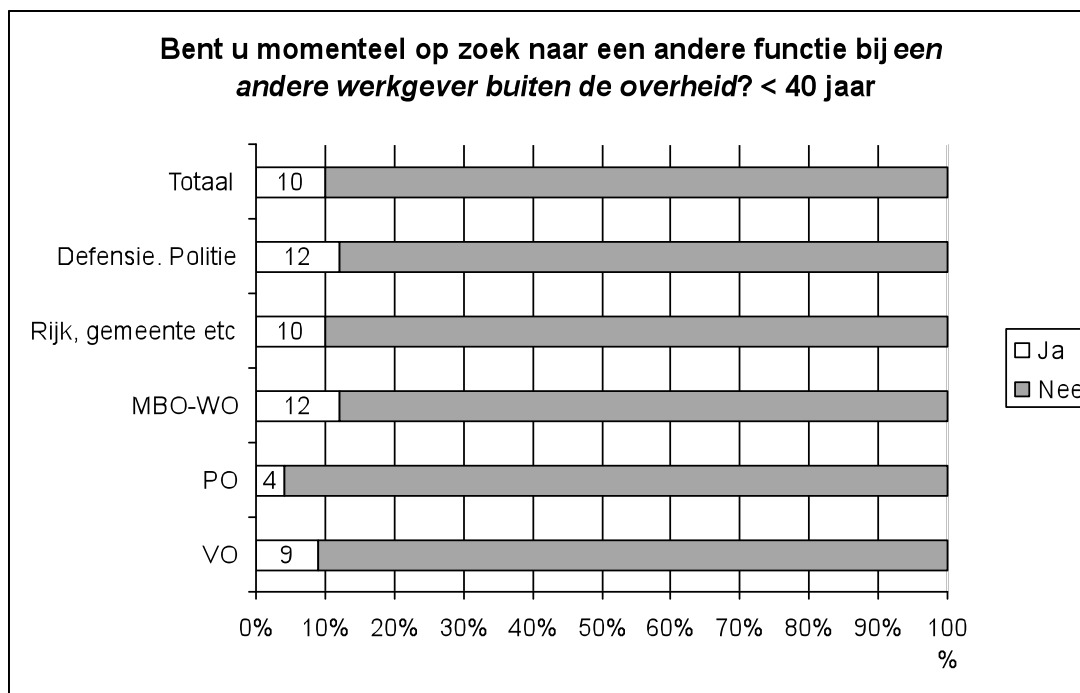




In de laatste grafiek valt op dat jonge vo-ers relatief vaak uitkijken naar een andere functie bij een andere werkgever in de sector vo. Het gaat hier om een op de acht personen, een aandeel dat hoger ligt dan in de andere sectoren. Het zou kunnen dat dit verband houdt met de vorm van de aanstelling (tijdelijke baan, parttime enzovoorts).

Vervolgens degenen die (ook) kijken naar een functie waarmee zij het onderwijs verlaten:





Hier weer het vertrouwde beeld van een lager dan gemiddeld percentage voor het vo, met alleen het po nog lager. De percentages van 7 procent en 9 procent kunnen overigens niet bij elkaar worden opgeteld. Er zit hier veel overlap tussen van mensen die zowel binnen als buiten de overheid zoeken. In totaal zoekt 13 procent van de jongeren in het vo een baan buiten de eigen sector. Voor de gehele publieke sector ligt dat aandeel op 17 procent.

Conclusie

Jongeren die in het vo werken zijn minder vaak op zoek naar een andere functie dan gemiddeld in de publieke sector het geval is. In totaal is ongeveer een op de acht op zoek naar een functie buiten het onderwijs. Het zoeken naar een andere functie betekent overigens niet dat men daadwerkelijk vertrekt.

Het lijkt niet zinvol verder onderzoek te doen naar dit fenomeen, omdat vergelijkingen met de andere sectoren leren dat het een vanzelfsprekend gegeven is dat met name jongeren ook andere banen overwegen. Wel kan het zinvol zijn verder te kijken naar redenen die mensen opvoeren om te (willen) vertrekken. Mogelijk geeft dit handvatten om meer mensen voor het onderwijs te behouden.

II. Waarom verlaten jonge docenten het vo?

Analyse SBO

1. Inleiding

Het (aanstaande) lerarentekort in het voortgezet onderwijs (vo) is een erkend maatschappelijk probleem. Het is van groot belang nieuwe docenten in het vo te laten instromen en te behouden. Minister Plasterk deelt deze zorgen en heeft in juni 2009 een onderzoek aangekondigd naar de beweegredenen van jonge docenten om het onderwijs te verlaten.

Ook door de sociale partners in het vo is enige tijd geleden deze problematiek besproken. Naar aanleiding hiervan is het SBO gevraagd bestaande data over dit onderwerp te analyseren. Deze notitie geeft een overzicht van de resultaten van deze analyse. Er is gebruik gemaakt van de cijfers van het POMO 2008. Dit is een grootschalig enquêteonderzoek onder personeel bij de overheid uitgevoerd door het ministerie van BZK in 2007. In dit onderzoek worden zowel instromende, uitstromende als zittende werknemers in het publieke domein meegenomen. Voor deze notitie is vooral gekeken naar het onderzoek over het uitstromende personeel. Het aantal respondenten in dit onderzoek bedraagt 10.613, waarvan 1.405 in het vo (1.120 po en 2.495 overig onderwijs).

2. Opzet en achtergrondgegevens

In een eerdere analyse is gekeken naar de mate waarin jonge onderwijzers die op de vo-scholen werken het onderwijs willen verlaten. Daaruit bleek dat de mate waarin men dat wil, beperkt is. In vergelijking met de andere sectoren uit het publieke domein zijn de jonge onderwijzers minder vaak op zoek naar een andere baan buiten de eigen sector. Dus op dit punt hoeft er geen grote zorg te bestaan.

Als vervolg hierop ligt in deze analyse de focus op het uitstromend personeel, en dan met name diegenen die zelf ontslag hebben genomen en niet (meer) werken binnen de onderwijssector. Hiervoor is gekozen om een zo zuiver mogelijk beeld te schetsen van de motieven van diegenen die vrijwillig van baan zijn veranderd en daarbij niet voor een baan in het onderwijs hebben gekozen. Voor de analyse bekijken we vier groepen:

1. Docenten uit het vo jonger dan 35
2. Docenten uit het vo van 35 jaar of ouder
3. Docenten uit het po jonger dan 35
4. Alle uitstromers uit het publieke domein, die zelf ontslag hebben genomen en niet in het onderwijs zijn gaan werken

De groepen twee tot en met vier zijn in de analyse opgenomen om de resultaten van de jonge vo-docenten in perspectief te kunnen plaatsen. Voor ditzelfde perspectief is het goed om eerst na te gaan welk deel van de jonge docenten er voor kiest uit te stromen naar een baan buiten het onderwijs.

- Naar schatting waren er in 2007 ruim 19.862 docenten jonger dan 35 jaar in het vo werkzaam.¹
- Hiervan is ongeveer 13 procent uitgestroomd uit de baan die men in 2007 had.²
- Hiervan heeft tweederde zelf ontslag genomen (van de rest liep het contract af of men is ontslagen).
- Van degenen die zelf ontslag namen is de helft weer ergens anders binnen het vo gaan werken.
- Dit betekent dat uiteindelijk niet meer dan 4 procent van alle jonge docenten vrijwillig uitstroomt uit het voortgezet onderwijs.

Jonge docenten verlaten dus niet massaal het voortgezet onderwijs. Slechts een klein deel kiest er voor het vo de rug toe te keren.

3. Vertrekredenen

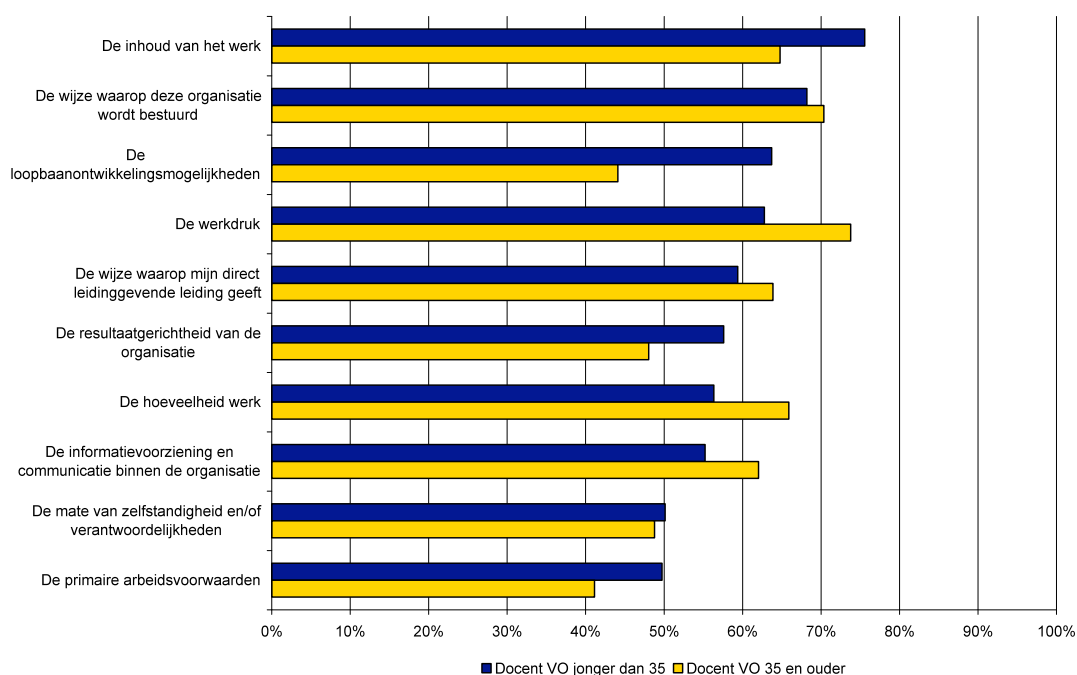
Van degenen die het vo vrijwillig verlaten is het nuttig om te achterhalen waarom ze dit doen. Mogelijk biedt dit aanknopingspunten om meer mensen voor het onderwijs te behouden. Hiervoor zijn van deze groep de antwoorden geanalyseerd op de vraag welke redenen belangrijk waren om te stoppen met werk en/of op zoek te gaan naar een andere baan.

De belangrijkste reden om vrijwillig uit te stromen uit het vo voor jonge docenten is inhoud van het werk. Driekwart van de jonge vo-docenten noemt dit als (heel) belangrijke reden om uit te stromen. Andere belangrijke aspecten zijn de wijze waarop de organisatie wordt bestuurd, de loopbaanmogelijkheden en de werkdruk. In de volgende figuur wordt de top tien van meest genoemde redenen op een rijtje gezet voor zowel de jonge als oudere ex-vo-docenten.

¹ Bron: www.stamos.nl, Kerncijfers OCW 2004-2008 & Cfi salarisadministratie

² Bron: POMO 2008

Figuur 1. Top tien belangrijke vertrekredenen jonge en oudere ex-docenten vo, vrijwillige vertrekkers

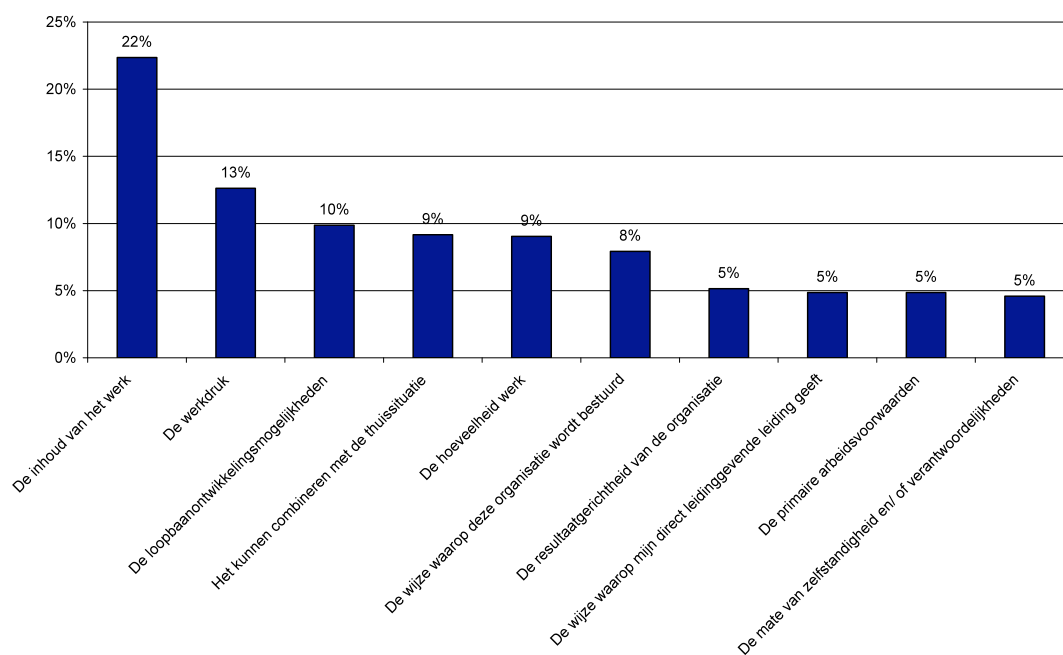


De loopbaanmogelijkheden, de inhoud en in mindere mate ook de primaire arbeidsvoorwaarden zijn aspecten die bij jongeren een grotere rol spelen bij de keuze om het vo te verlaten dan bij ouderen. Voor de ouderen spelen de werkdruk, de hoeveelheid werk en de informatievoorziening en communicatie binnen de instelling vaker een rol.

Bij jonge docenten in het po spelen nagenoeg dezelfde aspecten een belangrijke rol in de keuze om zelf het onderwijs te verlaten als bij jonge docenten in het vo. Inhoud van het werk scoort bij hen het hoogst net als bij de jonge vo-leraren. Werkdruk en de hoeveelheid werk zijn aspecten die voor de jonge vo-leraren in vergelijking met alle vrijwillige uitstromers in de publieke sector meer dan gemiddeld van belang waren in de beslissing om het onderwijs te verlaten.

Jonge ex-docenten noemen dus meerdere vertrekredenen, maar welke waren nu het belangrijkste? Ook dit is gevraagd. Voor de meeste jonge ex-docenten uit het vo is inhoud van het werk de belangrijkste reden geweest om het onderwijs te verlaten, gevolgd door werkdruk en loopbaanmogelijkheden. In vergelijking met het bovenstaande valt op dat de wijze waarop de organisatie wordt bestuurd wel vaak genoemd wordt als een reden, maar relatief minder vaak als de belangrijkste reden. Dit kan ook worden geconcludeerd voor informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie. Omgekeerd zien we dat het combineren met de thuissituatie minder vaak als reden wordt genoemd, maar als het wordt genoemd het relatief vaak de belangrijkste reden is. Blijkbaar is dit voor een selecte groep een cruciale reden voor vertrek. In de volgende figuur staan de redenen op een rijtje:

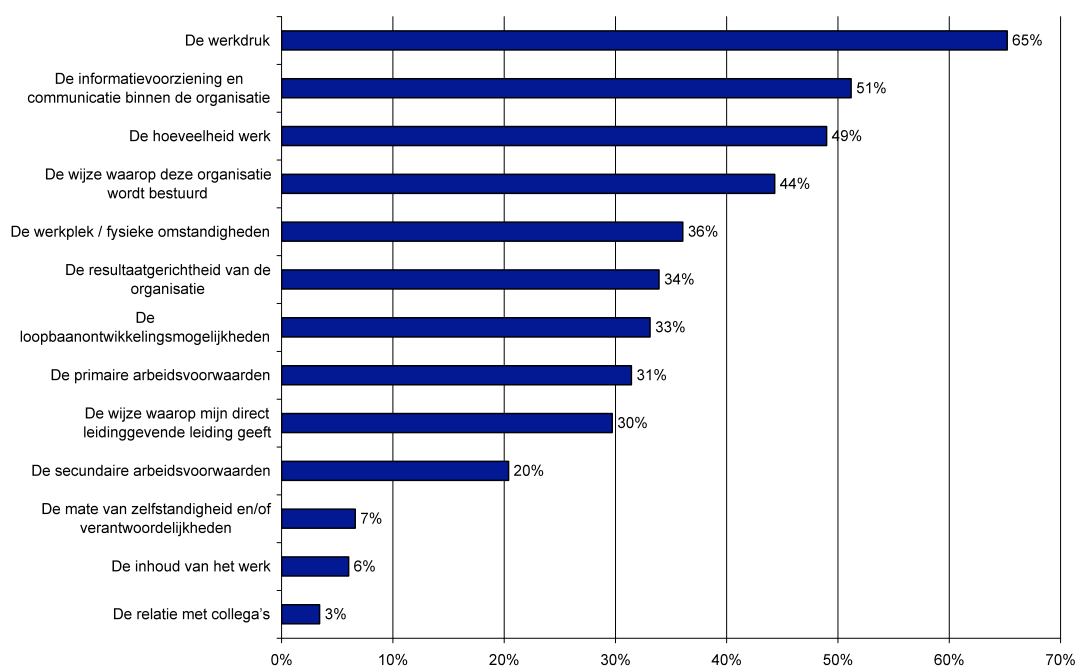
Figuur 2. Belangrijkste vertrekredenen onder jonge vo-docenten



Dat inhoud van het werk als belangrijkste vertrekreden wordt genoemd, wil niet zeggen dat jonge docenten die momenteel in het vo werken hier ook ontevreden over zijn. Dit blijkt als we kijken naar de mate waarin jonge docenten die nog wel in het vo werken ontevreden zijn over verschillende aspecten van hun functie (zie figuur 3). Het lijkt erop of diegenen die het werk inhoudelijk niet meer leuk vinden het vo in ieder geval verlaten.

Ditzelfde lijkt ook enigszins het geval bij loopbaanmogelijkheden. In meer dan 60 procent van de gevallen heeft het gebrek hieraan een rol gespeeld bij het besluit om uit te stromen, maar bij de zittende jonge docenten is dit bij slechts eenderde een bron van onvrede. Het meest ontevreden zijn de zittende jonge docenten met de werkdruk in het vo. Dit is ook een veel genoemde en belangrijke vertrekreden. Het is dus zeker een belangrijke pushfactor, maar uit het feit dat bijna twee derde van de zittende leraren er ook ontevreden over is, lijkt het geen doorslaggevende pushfactor te zijn. Ook de informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie lijkt zelden doorslaggevend te zijn in de keuze om het vo te verlaten. Meer dan de helft is er ontevreden over en noemt het als een reden voor vertrek, maar voor niet meer dan 2 procent van de jonge docenten is het de primaire reden.

Figuur 3. Ontevredenheid onder zittende jonge vo-docenten



4. Conclusie

Eén op de vijftientig jonge docenten verlaat jaarlijks op eigen initiatief het voortgezet onderwijs. De meest genoemde en ook belangrijkste reden daarvoor is de inhoud van het werk. Doorgaans zal het hierbij gaan om mensen die iets anders willen gaan doen, wat op zich een ‘natuurlijke’ reden is voor de uitstroom. Als bij het zittend personeel wordt gekeken dan is de inhoud van het werk bij zeer weinig jonge docenten reden voor ontevredenheid. Ook dit duidt er op dat er geen grote uitstroom van jongeren hoeft te worden verwacht.

De wijze waarop de organisatie wordt bestuurd komt ook vaak voor als een vertrekreden, maar niet zo vaak als een belangrijke reden. Het eveneens vaker genoemde gebrek aan loopbaanmogelijkheden en de werkdruk scoren beide wat dat betreft iets hoger als belangrijkste reden.

De redenen om uit het onderwijs te vertrekken zijn voor jonge docenten niet substantieel anders dan die voor oudere docenten.

Al met al leveren de analyses het beeld op dat er geen groot probleem is met jonge vo-docenten, die het onderwijs verlaten. Specifieke maatregelen om deze groep te behouden zijn daarom nu niet nodig. Het is wel van belang om de uitstroom te blijven monitoren. Met het opzetten van onderwijsinterviews in het vo, een webtool voor het consequent meten van de (redenen van) uitstroom door vo-scholen zelf, wordt hiertoe een belangrijke stap gezet. Daarnaast zal er later dit jaar nog een analyse van het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek Overheidspersoneel van het ministerie van Binnenlandse zaken volgen naar de mobiliteit in het totale onderwijs.