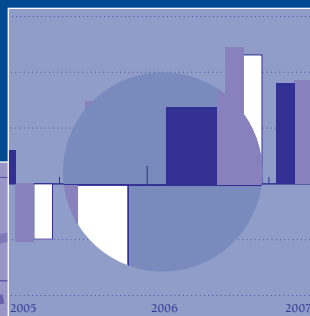


# Diversiteitsmonitor



**Cijfers en feiten over diversiteit in het po, vo, mbo en op lerarenopleidingen. Een stand van zaken**



# **Diversiteitsmonitor**

**Cijfers en feiten over diversiteit in het po, vo, mbo en op lerarenopleidingen.  
Een stand van zaken**

# Diversiteitsmonitor

**Cijfers en feiten over diversiteit in het po,  
vo, mbo en op lerarenopleidingen.  
Een stand van zaken**

Miranda Grootscholte  
Karin Jettinghoff

SBO, november 2010

Uitgave: Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO), Den Haag  
Auteurs: Miranda Grootsholte en Karin Jettinghoff, SBO, Den Haag  
Opmaak: Drukkerij Jan Van Gils, Alphen aan den Rijn  
Druk: Ando, Den Haag

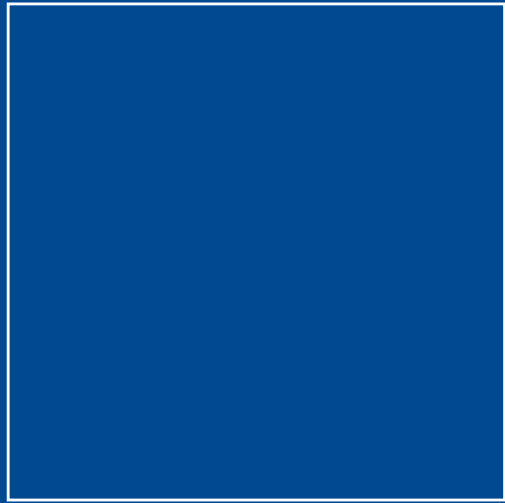
ISBN 978-90-77864-44-9

© november 2010, Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt, Den Haag

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, geluidsband, elektronisch of op welke andere wijze ook zonder voorafgaande schriftelijk toestemming van de uitgever.

# | Inhoudsopgave

<b>Samenvatting</b>	<b>6</b>
<b>1 Inleiding</b>	<b>18</b>
<b>2 Diversiteit in het primair onderwijs</b>	<b>26</b>
2.1 Het primair onderwijs en algemeen diversiteitsbeleid	27
2.2 Culturele diversiteit in het primair onderwijs	29
2.3 Weinig mannen voor de klas in het primair onderwijs	40
2.4 Vrouwen in hogere functies in het primair onderwijs	43
<b>3 Diversiteit in het voortgezet onderwijs</b>	<b>54</b>
3.1 Het voortgezet onderwijs en algemeen diversiteitsbeleid	55
3.2 Culturele diversiteit in het voortgezet onderwijs	57
3.3 Vrouwen in hogere functies in het voortgezet onderwijs	67
3.4 Conclusies	72
<b>4 Diversiteit in het middelbaar beroepsonderwijs</b>	<b>76</b>
4.1 Het mbo en algemeen diversiteitsbeleid	77
4.2 Culturele diversiteit in het mbo	80
4.3 Vrouwen in hogere functies in het mbo	88
4.4 Conclusies diversiteit in het mbo	92
<b>5 Diversiteit op de lerarenopleiding</b>	<b>98</b>
5.1 Culturele diversiteit	99
5.2 Man/vrouwverhouding op de lerarenopleiding	123
5.3 Conclusies	138
<b>Conclusies</b>	<b>142</b>
<b>Tabellenbijlage</b>	<b>150</b>



# Samenvatting

# | Samenvatting

## Inleiding

De diversiteitsmonitor van het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) geeft inzicht in de diversiteit:

- van het personeelsbestand in het primair onderwijs (po);
- van het personeelsbestand in het voortgezet onderwijs (vo);
- van het personeelsbestand in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo);
- onder de studenten op de verschillende lerarenopleidingen.

Deze publicatie biedt bovendien inzicht in de manieren om die diversiteit verder te bevorderen. Praktijkgerichte interviews wisselen de onderzoeksgegevens af.

In deze monitor blijft het begrip diversiteit beperkt tot culturele diversiteit (het aandeel niet-westerse allochtonen) en sekseverhoudingen (mannen voor de klas in het po en het aandeel vrouwen in hogere functies). Overige aspecten van diversiteit zijn niet in deze monitor opgenomen. Een aspect als leeftijd krijgt bijvoorbeeld binnen het SBO aandacht bij het thema levensfasebeleid.

## Diversiteit in het primair onderwijs

### Diversiteit algemeen

- Het personeelsbestand in het po is, vergeleken met het vo en het mbo, het minst divers.
- Slechts een klein deel (8 procent) van alle po-scholen voert structureel diversiteitsbeleid.
- Veel schoolleiders zien de meerwaarde van een divers personeelsbestand, een kwart verwacht in de eigen school voldoende draagvlak te vinden om daadwerkelijk met het onderwerp aan de slag te gaan.
- In de cao hebben de sociale partners een inspanningsverplichting voor werkgevers opgenomen om te komen tot een evenwichtig samengesteld personeelsbestand.

### Culturele diversiteit

#### *Cijfers en feiten*

- Vergeleken met andere sectoren in het publieke domein, werken in het po relatief weinig niet-westerse allochtonen: 3,7 procent.

- Dit aandeel is de afgelopen jaren, ondanks afspraken met het vorige kabinet, niet gegroeid.
- Ook de instroom van niet-westerse allochtonen in het po is met 5 procent relatief laag in vergelijking met andere sectoren in het publieke domein.
- De uitstroom van niet-westerse allochtonen uit de sector ligt met 6 procent hoger dan de instroom. Jonge, niet-westerse allochtonen leraren verlaten de sector vaker dan hun autochtone collega's.

#### *Oorzaken*

- Door lage instroom en hoge uitval van niet-westerse allochtonen op de pabo is maar een beperkte groep niet-westerse allochtonen beschikbaar voor de onderwijsarbeidsmarkt.
- Niet-westerse allochtonen hebben op de onderwijsarbeidsmarkt relatief gezien meer moeite om een baan te vinden dan hun autochtone collega's.
- Ook hebben beginnende niet-westerse allochtone leraren het gevoel dat ze zich vanwege hun etnische achtergrond meer moeten bewijzen.

#### *Het beleid van scholen*

- Een aanzienlijk deel van de scholen heeft aandacht en ruimte voor verschillende culturen, bijvoorbeeld door het personeel te trainen in de omgang met culturele verschillen in de klas en door rekening te houden met verschillende tradities en gewoonten van medewerkers.
- Scholen in grote steden en scholen met een divers samengestelde leerlingenpopulatie onderkennen het belang van allochtone leraren in sterkere mate.

### Man/vrouwverhouding

#### *Cijfers en feiten*

- In het basisonderwijs staan weinig mannen voor de klas, slechts 14,5 procent van de leraren is man.
- In de afgelopen jaren is het aandeel mannen voor de klas in het basisonderwijs steeds verder afgenomen. In 2003 was het nog 17,4 procent.
- Ook in internationaal perspectief staan in Nederland weinig mannen voor de klas.

- De verwachting is dat het aantal mannen in het po de komende jaren verder afneemt, vanwege de uitstroom van vooral mannelijke babyboomers uit de sector en de instroom van vooral vrouwen op de pabo.

#### *Oorzaken*

- Oorzaken van het tekort aan mannelijke leraren in het po zijn onder meer de lage instroom van mannen in de lerarenopleiding voor basis- en speciaal onderwijs.
- Daarnaast speelt de hogere uitval van mannen op de pabo een belangrijke rol. Hierdoor is de groep mannen die voor de onderwijsarbeidsmarkt beschikbaar is, beperkt.

#### *Het beleid van scholen*

- Veel scholen in het po nemen initiatieven om meer mannelijke leraren aan te trekken.
- De terugloop van het aandeel mannen in de sector wordt onwenselijk geacht, zowel uit arbeidsmarktoverwegingen (voorziene krapte op de arbeidsmarkt door de vergrijzing) als uit pedagogische overwegingen (als rolmodel voor leerlingen).
- Om de instroom van mannen in het po te vergroten, is het belangrijk het negatieve imago (hoge werkdruk, laag salaris, beperkte carrièremogelijkheden, vrouwenberoep) te verbeteren en het onvolledige beeld van leraar in het po aan te vullen.
- Daarnaast kunnen de schoolbesturen en onderwijsinstellingen, door personeelsbeleid in brede zin (begeleiding, professionalisering, loopbaanbeleid) te voeren, de instroom van mannen in de sector bevorderen en voorkomen dat mannen de sector weer verlaten.

### **Vrouwen in hogere functies**

#### *Cijfers en feiten*

- Vergeleken met andere sectoren in het publieke domein, zijn vrouwen in het po met 46,3 procent relatief goed vertegenwoordigd in topfuncties. Dat komt door het hoge aandeel vrouwen in de sector (81 procent).
- Het aandeel vrouwen in topfuncties (functies waarvan het voltijds-salaris behoort tot de hoogste 10 procent van de salarissen in de sector) staat in het po – evenals in de andere sectoren - niet in het verhouding tot het totale aandeel vrouwen in de sector.

- Het aandeel vrouwen in de functiegroep directie/management is in de afgelopen jaren gestegen van 28,7 in 2003 naar 37,4 procent in 2008.

#### *Oorzaken*

- Over de specifieke oorzaken van de beperkte doorstroom van vrouwen naar leidinggevende functies in het po zijn geen gegevens bekend.
- Uit algemene informatie blijkt in onze samenleving het beeld te bestaan dat goede managers beschikken over eigenschappen die meer aan mannen worden toegeschreven dan aan vrouwen. Ook blijkt dat vrouwen andere carrièreekeuzes maken. Zij werken bijvoorbeeld vaker in deeltijd, willen hun werk graag combineren met zorg voor de kinderen en zijn meer gericht op inhoudelijke verdieping.

#### *Het beleid van scholen*

- Nog niet alle scholen bieden faciliteiten aan die de doorstroom van vrouwen naar leidinggevende functies vergemakkelijken (zoals voorzieningen om werk en gezin beter te kunnen combineren). Een mogelijke reden hiervoor is dat ongeveer twee derde van de schoolleiders en bestuurders vindt dat er voldoende vrouwelijke schoolleiders zijn.

## Diversiteit in het voortgezet onderwijs

### Diversiteit

- Slechts een klein deel (7 procent) van alle vo-scholen voert structureel diversiteitsbeleid.
- Veel schoolleiders zien de meerwaarde van een divers personeelsbestand. Ruim een kwart verwacht in de eigen school voldoende draagvlak te krijgen om daadwerkelijk met het onderwerp aan de slag te gaan.

### Culturele diversiteit

#### *Cijfers en feiten*

- In het vo werken meer niet-westerse allochtonen dan in het po (4,7 versus 3,7 procent). In het mbo en bij de overheid werken meer niet-westerse allochtonen (beide 6,1 procent).

- Het vo behoort, net als het po, tot de overheidssectoren met relatief het kleinste aandeel allochtonen.
- Twee jaar na de afspraken met het kabinet om het aandeel allochtonen te verhogen, is het het vo als een van de weinige sectoren gelukt om het aandeel substantieel te verhogen: van 4,1 naar 4,7 procent.
- In 2009 bedroeg het aandeel allochtonen van de in het vo instromende personeelsleden 8 procent.
- De sector is aantrekkelijker voor allochtonen dan bijvoorbeeld het po, provincies en rechterlijke macht. Sectoren als het Rijk, gemeenten en het wetenschappelijk onderwijs weten weer meer allochtonen te trekken dan het vo.
- Het aandeel allochtonen in de uitstroom bedraagt 6 procent, lager dus dan het instroompercentage. Het vo doet het daarmee beter dan bijvoorbeeld het po.

#### *Oorzaken*

- Ook voor het vo geldt dat maar weinig allochtonen kiezen voor een eerste- of tweedegraads lerarenopleiding. Van deze groep verlaat bovendien een relatief groot deel de opleiding voortijdig.
- De verschillen tussen allochtonen en autochtonen in de instroom en de uitval op deze opleidingen zijn niet zo groot als op de pabo, ze zijn echter wel duidelijk zichtbaar.
- Niet-westerse allochtonen vinden ook in het vo minder snel een baan dan autochtonen.
- Ook is deze groep minder tevreden over hun loopbaan dan hun autochtone collega's.

#### *Het beleid van scholen*

- Bijna tweederde van alle scholen vindt het belangrijk om niet-westerse allochtone docenten als rolmodel te hebben voor allochtone leerlingen.
- De meeste instellingen in het vo hebben aandacht voor verschillende culturen en voor de behoeften van verschillende groepen personeel.
- Bijna een kwart van de scholen doet moeite om extra niet-westerse allochtone leraren aan te trekken.

## Vrouwen in hogere functies

### *Cijfers en feiten*

- Over de periode 2007-2009 is het aandeel vrouwen in de top in het po toegenomen van 37 procent in 2007 naar 44 procent in 2008 naar 46 procent in 2009.
- De afgelopen jaren is het aandeel vrouwen in de functiegroep directie/management in het vo wel gestegen van 16,1 procent in 2003 naar 24,9 procent in 2009.

### *Oorzaken*

- Over belemmeringen voor vrouwen om door te stromen naar hogere functies, specifiek in het vo, zijn geen gegevens bekend.
- Uit algemene informatie blijkt in onze samenleving het beeld te bestaan dat goede managers beschikken over eigenschappen die meer aan mannen worden toegeschreven dan aan vrouwen. Ook blijkt dat vrouwen andere carrièrereuzes maken. Zij werken bijvoorbeeld vaker in deeltijd, willen hun werk graag combineren met zorg voor de kinderen en zijn meer gericht op inhoudelijke verdieping.

### *Het beleid van scholen*

- De meeste instellingen nemen initiatieven om het combineren van werk en privé te vergemakkelijken, zodat vrouwen minder belemmeringen ondervinden om door te stromen naar hogere functies (bijvoorbeeld de mogelijkheid om in leidinggevende functies in deeltijd te werken).

## Diversiteit in het mbo

### Diversiteit

- Het merendeel van de medewerkers in het mbo vindt het belangrijk dat hun organisatie een actief diversiteitsbeleid voert (58 procent).
- In het po en vo en in de publieke sector liggen deze aandelen lager, op respectievelijk 49, 47 en 52,8 procent.
- Volgens een kwart van de medewerkers voert de organisatie ook daadwerkelijk diversiteitsbeleid.
- In de cao hebben de sociale partners een inspanningsverplichting voor werkgevers opgenomen om te komen tot een evenwichtig samengesteld personeelsbestand.

## Culturele diversiteit

### *Cijfers en feiten*

- Het personeelsbestand in het mbo telt de meeste niet-westerse allochtonen (6,1 procent), vergeleken met het po (3,7 procent) en het vo (4,7 procent).
- Hoewel het aandeel niet-westerse allochtonen in de instroom vorig jaar is gestegen, is de door het kabinet geformuleerde doelstelling van 8,7 procent nog niet in zicht.
- Allochtone leraren verlaten relatief vaker op jonge leeftijd het mbo.

### *Oorzaken*

- Het lage aandeel allochtonen in de mbo is mede te verklaren uit het feit dat slechts weinig allochtonen kiezen voor een tweedegraads lerarenopleiding. Bovendien valt van de groep die deze keuze maakt, een relatief groot deel uit.
- Van de kleine groep allochtonen die uiteindelijk als tweedegraads leraar de arbeidsmarkt betreedt, komt een deel niet in het onderwijs terecht. Bij de groep autochtonen ligt dit percentage lager.

### *Het beleid van scholen*

- Om het aandeel allochtonen in de sector te verhogen, heeft de sector het initiatief 'Kansrijke Initiatieven Samen Smelten' (Kiss) uitgevoerd.
- Een belangrijke reden voor scholen om met diversiteit aan de slag te gaan, is dat ze zo hun allochtone leerlingen een rolmodel kunnen bieden. Daardoor zou naar verwachting het uitvalspercentage van deze groep leerlingen dalen.
- Overigens acht de sector niet alleen de samenstelling van het team van belang, maar ook de interculturele competenties van de docenten.

## Vrouwen in hogere functies

### *Cijfers en feiten*

- Het aandeel vrouwen in topfuncties in het mbo is vergelijkbaar met het aandeel in de gehele publieke sector, maar staat niet in verhouding tot het totale aandeel vrouwen in de sector.
- Het aandeel vrouwen in hogere functies is de afgelopen jaren wel toegenomen, van 29,8 in 2003 naar 30,6 procent in 2008.

- Ongeveer een derde van de medewerkers in het mbo vindt dat vrouwen onvoldoende vertegenwoordigd zijn in leidinggevende functies en dat beleid gevoerd zou moeten worden om dat te veranderen.

#### *Oorzaken*

- Over belemmeringen voor vrouwen om door te stromen naar hogere functies in het mbo zijn geen specifieke gegevens bekend.
- Uit algemene informatie blijkt in onze samenleving het beeld te bestaan dat goede managers beschikken over eigenschappen die meer aan mannen worden toegeschreven dan aan vrouwen. Ook blijkt dat vrouwen andere carrièerekeuzes maken. Zij werken bijvoorbeeld vaker in deeltijd, willen hun werk graag combineren met zorg voor de kinderen en zijn meer gericht op inhoudelijke verdieping.

#### *Het beleid van scholen*

- Ongeveer een derde van de medewerkers in het mbo (31,2 procent) meent dat het diversiteitsbeleid van hun organisatie zich op vrouwen zou moeten richten.
- Volgens bijna de helft van deze groep zou dit beleid zich moeten richten op de doorstroom van vrouwen naar andere en/of hogere functies.

## Diversiteit op de lerarenopleiding

De diversiteit van het studentenbestand aan de lerarenopleidingen bepaalt in hoge mate de diversiteit van het lerarenbestand in Nederland.

### Culturele diversiteit op de lerarenopleiding

#### *Feiten en cijfers*

- Op de verschillende lerarenopleidingen (pabo, speciaal onderwijs, tweedegraads en eerstegraads) zijn relatief weinig allochtone studenten te vinden. Voor het totale hbo geldt dat 14,8 procent van de studenten een niet-westerse achtergrond heeft. Echter, op de pabo en de eerstegraads lerarenopleiding komt dit percentage niet boven de 6 uit. Het aandeel op de tweedegraads lerarenopleiding ligt op bijna 13 procent en komt daarmee in de buurt van het gemiddelde.

- De meeste allochtone studenten zijn, zoals te verwachten valt, te vinden in de Randstad.
- Ondanks dat er de laatste jaren veel aandacht is geweest voor het vergroten van de instroom van deze doelgroep, is het aandeel in de instroom de afgelopen jaren zelfs licht afgenomen.
- Op de pabo is het verschil in uitvalspercentages tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen twintig procentpunten. Op de eerstegraads lerarenopleiding is dat verschil relatief klein. Op de tweedegraads lerarenopleiding zijn de verschillen groter, echter niet zo groot als op de pabo.
- Opvallend is dat in het hoger onderwijs, in algemene zin, etniciteit bij de uitval na een jaar geen rol lijkt te spelen. Echter, na drie jaar is verschil in uitval tussen beide groepen sterk toegenomen. Bij de lerarenopleidingen is een tegenovergesteld beeld te zien.
- De uitval op de pabo is toegenomen ondanks diverse initiatieven op dit gebied, waarschijnlijk is dat grotendeels te verklaren door de invoering van de taal- en rekentoetsen.
- Door deze beperkte instroom en relatief hoge uitval gedurende de opleiding, is slechts een kleine groep allochtone leraren beschikbaar voor de onderwijsarbeidsmarkt.

#### *Oorzaken*

- Niet-westerse allochtone jongeren hebben vaak een minder positief beeld van het leraarsberoep dan autochtone jongeren. Dit heeft vooral te maken met de status en het imago van het beroep.
- Onderzoek naar de uitval laat zien dat allochtonen, behalve een verkeerde studiekeuze en de onderwijskwaliteit, ook de cultuur op de opleiding als reden noemen.
- Uit ander onderzoek blijkt het gegeven dat de student thuis een andere taal spreekt, een van de sterkste voorspellers van uitval uit de lerarenopleiding.

#### *Het beleid van instellingen*

- De lerarenopleidingen proberen al jaren met projecten meer allochtonen aan te trekken en te behouden voor de onderwijsarbeidsmarkt.
- De meeste opleidingen voeren echter geen structureel diversiteitsbeleid.
- Ondanks dat hebben diverse opleidingen succesvolle initiatieven ontplooid om de instroom te vergroten en vooral om de uitval tegen te gaan, dit is echter nog niet altijd zichtbaar in de cijfers.

## Man/vrouwverhouding op de lerarenopleiding

### *Feiten en cijfers*

- Mannen kiezen nauwelijks voor de opleiding tot leraar in het basisonderwijs of het speciaal onderwijs (respectievelijk 17,1 en 12,8 procent).
- Op de eerste- en tweedegraads lerarenopleiding zijn mannen goed vertegenwoordigd.
- Niet alleen kiezen mannen minder vaak voor de pabo, ze vallen vervolgens ook vaker uit: een verschil van 12 procentpunten met vrouwen in het eerste jaar.

### *Oorzaken*

- Mannen kiezen vooral niet voor de pabo, vanwege de lage status van het leraarsberoep. Als ze wel voor de opleiding kiezen, is dat vaak niet hun eerste keus. Ook bezoeken ze in hun oriëntatiefase nauwelijks de open dagen.
- De redenen voor de hoge uitval onder mannen, liggen vooral in het feit dat jongens niet zozeer kiezen voor de opleiding, maar voor het beroep. De opleiding sluit niet aan bij hun wensen en behoeften. Daarnaast hebben jongens weinig mannelijke collega-studenten die hen tot steun kunnen zijn.

### *Het beleid van instellingen*

- Het SBO heeft, in het kader van het project Paboys, samen met een aantal hogescholen pilots uitgevoerd om het aandeel jongens op de pabo te verhogen.
- Voorbeelden van dergelijke projecten zijn: de voorlichting en de werving beter op mannen afstemmen en de opleiding beter afstemmen op hun wensen en leerbehoeften, bijvoorbeeld door specifieke minors in te richten, andere begeleiding te bieden en andere werkvormen.
- Mannen met elkaar in contact brengen, kan ook een positief effect hebben, evenals een betere voorbereiding op de stage.



# 1

## Inleiding

De diversiteitsmonitor van het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) geeft inzicht in de diversiteit:

- van het personeelsbestand in het primair onderwijs<sup>1</sup> (po);
- van het personeelsbestand in het voortgezet onderwijs (vo);
- van het personeelsbestand in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo);
- onder de studenten op de verschillende lerarenopleidingen.

Deze publicatie biedt bovendien inzicht in de manieren om die diversiteit verder te bevorderen. Om dit te illustreren zijn verschillende personen uit de praktijk geïnterviewd.

In deze monitor blijft het begrip diversiteit beperkt tot culturele diversiteit (het aandeel niet-westerse allochtonen) en sekseverhoudingen (mannen voor de klas in het po en het aandeel vrouwen in hogere functies). Overige aspecten van diversiteit zijn niet in deze monitor opgenomen. Het aspect leeftijd krijgt bijvoorbeeld binnen het SBO aandacht bij het thema levensfasebeleid.

### *Waarom een diversiteitsmonitor?*

Een divers personeelsbestand is niet alleen belangrijk vanuit een maatschappelijk oogpunt als evenredige afspiegeling. Ook vanuit het oogpunt van personeelstekorten is het noodzakelijk zoveel mogelijk personen te interesseren in een loopbaan in het onderwijs. Uit het rapport 'De grote uittocht' blijken de grote tekorten in het onderwijs onafhankelijk te zijn van toekomstige (economische) ontwikkelingen (zie kader *Een toekomstscenario*). Knelpunten ontstaan vooral door de grote vervangingsvraag ten opzichte van het kleine aanbod van afgestudeerden (ROA, 2009). Deze monitor laat zien waar nog potentieel zit en hoe de onderwijssector deze groepen kan interesseren en vasthouden.

---

<sup>1</sup> Het primair onderwijs bestaat uit het basisonderwijs, het speciaal basisonderwijs en het (voortgezet) speciaal onderwijs volgens de WEC (Wet op expertisecentra).

### Een toekomstscenario

Zodra de economie herstelt en werkgelegenheid aantrekt, stijgen de lonen in de marktsector. Door de noodzaak de overheidsfinanciën op orde te brengen, kunnen de overheids- en onderwijssectoren minder goed concurreren op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd moeten overheids- en onderwijsinstellingen, als gevolg van de uitstroom naar pensioen, grote aantallen nieuw personeel binnenhalen. Dat wordt dan problematisch:

- Vacatures zijn moeilijk te vervullen en staan langdurig open. Dit leidt tot meer werkdruk en minder arbeidsvreugde;
- De kwaliteit van de dienstverlening in onderwijs, openbaar bestuur en veiligheid komt onder druk te staan;
- Het imago van de overheid, als dienstverlener en als werkgever, verslechtert;
- Ontevredenheid bij burgers vermindert het maatschappelijke en politieke draagvlak om in overheid en onderwijs te blijven investeren.

Bron: De grote uittocht. Vier toekomstbeelden van de arbeidsmarkt van onderwijs- en overheidssectoren. Verbond Sectorwerkgevers Overheid, Samenwerkende Centrales Overheidspersoneel en Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, april 2010

### Aandacht voor diversiteit

In de cao's van zowel het po als het mbo is voor werkgevers de verplichting opgenomen een 'zo evenwichtig mogelijke samenstelling van het personeelsbestand' na te streven. De werkgever wordt opgedragen de ondervertegenwoordigde groepen bij gelijke geschiktheid voorrang te geven. Ook het convenant Actieplan Leerkracht van Nederland (april 2008) besteedt aandacht aan het onderwerp diversiteit.

### Meer diversiteit

Sociale partners streven naar een personeelsbestand dat een betere afspiegeling is van de Nederlandse bevolking. Ook willen zij onbenut arbeidspotentieel aanboren. Daarom zetten zij zich in om:

- het aandeel vrouwelijke managers, allochtone leraren en mannelijke leraren in het po, (verder) te verhogen;
- meer vrouwen te laten in- en doorstromen naar managementfuncties.

Daarbij sluiten zij aan bij de afspraken in het convenant Professionalisering (juni 2006) en de doelstellingen van de Wet evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies.

Bron: convenant Actieplan Leerkracht van Nederland april 2008

Het convenant Actieplan Leerkracht is op diversiteit niet verder uitgewerkt in concrete afspraken. Wel heeft het vorige kabinet met alle subsectoren bij de overheid afgesproken het aandeel niet-westerse allochtonen dat werkzaam is in de verschillende subsectoren met 50 procent te verhogen. Uit de trendnota<sup>2</sup> blijkt dat het aandeel allochtonen in de onderwijssectoren in het afgelopen jaar nauwelijks is toegenomen. Ook is afgesproken dat in 2011 de instroom in topfuncties in de publieke sector voor 30% uit vrouwen bestaat. In de meeste publieke sectoren wordt deze doelstelling jaarlijks behaald.

Uit het kader *De onderwijssector en diversiteit* blijkt dat het onderwijs al jarenlange ervaring heeft met diversiteitsbeleid. Alle kennis en achtergrondinformatie die dit heeft opgeleverd, is gebruikt in deze monitor.

#### **Omgaan met culturele dilemma's**

Stichting BOOR stuurt alle schoolleiders en hun teams naar een tweedaagse training op het gebied van culturele dilemma's. Stichting BOOR is het schoolbestuur van het openbaar primair, voortgezet en (voortgezet) speciaal onderwijs in Rotterdam. In totaal vallen er 85 scholen met ongeveer 30.000 kinderen onder het bestuur. De training breekt vanzelfsprekendheden open en stelt het belang van eenduidig denken en handelen aan de orde. Een voorbeeld van een cultureel dilemma is dat steeds meer ouders bezwaar maken tegen de verplichting om te douchen. De school kan zijn poot stijf houden of op zoek gaan naar een praktische oplossing. Bijvoorbeeld door kinderen te laten douchen met hun zwembroek aan. Met nuancering worden mensen in hun waarde gelaten en blijven principes overeind. De training geeft een andere kijk op en een andere manier van omgaan met dergelijke dilemma's.

Ook geeft de training achtergrondinformatie en inzicht in hoe culturele verschillen ontstaan. Hierbij wordt bijvoorbeeld een filmpje gebruikt over Nederlanders in Australië die vertellen hoe ze zijn ingeburgerd na tien jaar. Opvallend interessante overeenkomsten worden zichtbaar met de inburgering van allochtonen in Nederland.

<sup>2</sup> Trendnota Arbeidszaken Overheid 2011

## De onderwijssector en diversiteit

Diversiteit is in het onderwijs al jaren een issue

- De langsturende ervaring is die met het glazen plafond voor vrouwen. In 1997 werd de Wet evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies in het onderwijs (WEV) van kracht. Deze wet verplichtte onderwijsinstellingen met een onevenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies, eens in de vier jaar een plan met streefcijfers op te stellen. Na afschaffing van deze wet in 2006 is de aandacht voor dit onderwerp verankerd in het convenant 'Professionalisering en begeleiding van onderwijspersoneel in po en vo'. De verschillende partijen hebben streefcijfers afgesproken voor het aandeel vrouwen in hogere functies in het onderwijs. De aandacht kwam vooral voort uit de vergrijzing en het daardoor verwachte tekort aan leidinggevendenden in 2015.
- Culturele diversiteit heeft sinds 1999 de aandacht van het ministerie van OCW. Met het oog op de aankomende tekorten is actief gestart met het interesseren van meer allochtone jongeren voor het leraarsvak. Ook de groeiende disbalans tussen het witte docentencorps en het verkleurende leerlingenbestand waren voor het ministerie redenen dit beleid in te zetten. Om het docentenbestand te laten verkleuren, heeft het SBO van 1999 tot 2009 voor het ministerie het project Full Color uitgevoerd met activiteiten die vooral waren gericht op de lerarenopleidingen.
- Het onderwerp 'meer mannen voor de klas' staat sinds 2004 in de schijnwerpers. Het SBO heeft daarin een belangrijke rol gespeeld, met onder meer het project 'Paboys' (pilotprojecten en onderzoeken over wat de pabo en het werken op de basisschool aantrekkelijk maken voor mannen).

Alle cijfermatige informatie over deze (en meer) onderwerpen is te vinden op [www.stamos.nl](http://www.stamos.nl). Relevante onderzoeksrapporten van het SBO en anderen vindt u op [www.onderwijsarbeidsmarkt.nl](http://www.onderwijsarbeidsmarkt.nl).

Wilt u meer informatie over een van de onderwerpen uit deze publicatie dan kunt u contact opnemen met het SBO (contactgegevens vindt u op de achterkant van deze publicatie).





# “We moeten weer trots worden op ons beroep”

**Mariet Brouwers is tevreden over het diversiteitsbeleid van de Stichting Sirius in Amsterdam Zuidoost. Al blijft ze worstelen met de vraag hoe ze het primair onderwijs ook voor jongens aantrekkelijk kan maken.**

“Diversiteit gaat niet alleen over kleuren, maar ook over jong en oud, man en vrouw enzovoort.” Mariet Brouwers, bestuursmanager bij Stichting Sirius, een stichting waartoe een groep basisscholen in Amsterdam Zuidoost behoort, wil dat het thema diversiteit niet beperkt blijft tot alleen etnische afkomst. “Het gaat erom dat er in alle lagen van het personeelsbeleid in de school een goede mix is van werknemers. Voor de leerlingen is dat belangrijk want een Surinaams kind moet ook een Surinaamse directeur in de school kunnen zien en voor de verhouding tussen het personeel is het eveneens prettig.”

Met de diversiteit van het onderwijspersoneel zit het inmiddels behoorlijk goed bij Stichting Sirius. Al was tot niet zo lang geleden de leeftijdsopbouw van het docentencorps flink hoog. “Met een gemiddelde leeftijd van 48 jaar hadden we een tijdlang het oudste docentencorps van Amsterdam. Dat is niet handig want straks gaan alle docenten gelijktijdig met pensioen. Bovendien moeten leerlingen zich ook kunnen identificeren met een leerkracht die qua leeftijd dichterbij hun belevingswereld staat. We besteden de laatste jaren daarom veel aandacht aan het binnenhalen van starters, dus leerkrachten die net van de Pabo-opleiding afkomen. We bieden ze twee jaar lang een dag in de week interne begeleiding en daarbij gaat het ook over diversiteitsbeleid. Hoe ga je bijvoorbeeld om met ouders die er vanuit hun cultuur een ander opvoedingskader op na houden dan bij ons op school? Sommige kinderen zijn van huis uit een strenge aanpak gewend en verwachten datzelfde ook op school. Jonge docenten moeten zich bewust zijn van dat soort verschillen.”

### **Core business**

Maar niet alles gaat even goed. Het is bijvoorbeeld moeilijk om kandidaten met een andere etnische achtergrond te vinden voor de leidinggevende functies. “We vinden ze ook niet in de diverse kweekvijvers, ze zijn er gewoon niet. Vandaar dat we nadrukkelijk ook onder ons eigen personeel zoeken naar leidinggevend talent. Leerkrachten die opvallen, bijvoorbeeld door hoe ze met ouders omgaan of hoe ze lesgeven, proberen we daarvoor te motiveren. Maar zij hebben veelal niet de ambitie om hogerop te komen. Gelukkig hebben we zojuist drie adjunct-directeuren met een andere etnische achtergrond intern kunnen opleiden. Dat is een succes maar het is onvoldoende voor wat we nodig hebben.”

Er is nog een knelpunt: jongens. Want nog steeds zijn er te weinig mannen in het basisonderwijs. “Het onderwijs heeft geen goed imago en daarom kiezen jongens er niet voor. We hebben er de afgelopen jaren van alles aan gedaan om ze binnen te krijgen maar tevergeefs. De enige manier om ze voor het onderwijs te interesseren is dat we met z’n allen weer trots worden op ons beroep; een leerkracht is een professional en straalt dit uit. Pas dan wordt het onderwijs ook voor jongens aantrekkelijk. En trots worden op het beroep van leerkracht, dat lukt alleen door te blijven werken aan de kwaliteit van het onderwijs. Dat is onze core business en tevens datgene wat ons bij alle culturele verschillen bindt. Want alle ouders willen hetzelfde voor hun kinderen: zo goed mogelijk onderwijs.”

2

# Diversiteit in het primair onderwijs

## | Diversiteit in het primair onderwijs

In het primair onderwijs<sup>3</sup> (po) werken 183.100 personeelsleden, van wie 76,6 procent daadwerkelijk voor de klas staat. Samen zorgen zij ervoor dat 1.660.200<sup>4</sup> leerlingen onderwijs krijgen, op 7.517 scholen.

In dit hoofdstuk gaan we in op de diversiteit van het personeelsbestand op deze 7.517 scholen. In paragraaf 2.1 geven we een kort algemeen beeld van diversiteit en diversiteitsbeleid in het po. In paragraaf 2.2 gaan we dieper in op culturele diversiteit in het po. In paragraaf 2.3 staat de ondervetegenwoordiging van mannen voor de klas centraal. De vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies komt aan de orde in paragraaf 2.4.

### 2.1 Het primair onderwijs en algemeen diversiteitsbeleid

In de CAO van 2009-2011 voor het po zijn sociale partners overeengekomen dat de werkgever met wervings-, selectie- en scholingsbeleid een zo evenwichtig mogelijke samenstelling van het personeelsbestand bevordert. Daarbij zal de werkgever bijzondere aandacht besteden aan de arbeidsmarktpositie en het loopbaanperspectief van bepaalde groepen (potentiële) werknemers, met name die van vrouwen, allochtonen en arbeidsgehandicapten. In geval van ondervetegenwoordiging van de in deze categorieën in (bepaalde delen van) het personeelsbestand zal de werkgever (indien in voldoende mate wordt voldaan aan de functie-eisen zoals verwoord in de profielschets) voorrang geven aan een kandidaat uit deze categorieën.

*Schoolleiders en bestuurders in het po zien de meerwaarde in van diversiteit*

Uit een opiniepeiling van het SBO<sup>5</sup> blijkt dat geënquêteerde schoolleiders en bestuurders in het po belang hechten aan diversiteit in hun school/bestuur. Gemiddeld geven zij dit thema een 7,1. Ook zien schoolleiders en bestuurders de meerwaarde van diversiteitsbeleid in. Volgens 69 procent maakt diversiteitsbeleid het mogelijk

3 Het primair onderwijs bestaat uit het basisonderwijs, het speciaal basisonderwijs en het (voortgezet) speciaal onderwijs volgens de WEC (Wet op expertisecentra).

4 Kerncijfers 2005-2009, Ministerie OCW.

5 Opiniepeiling diversiteitsbeleid. ResearchNed, 2010. In opdracht van het SBO. Deze enquête is uitgezet onder 3646 panelleden uit po, vo en mbo, waarvan 777 de enquête hebben ingevuld. Dat is een respons van 17 procent.

talenten uit alle groepen in de samenleving te benutten (zie tabel 1). Ruim een kwart van de respondenten verwacht in de organisatie ook daadwerkelijk draagvlak voor diversiteitsbeleid.

In tabel B2.1 in de bijlage worden de gegevens van het po vergeleken met de informatie uit het vo.

Tabel 1 Mening van schoolleiders en bestuurders in het po over diversiteitsbeleid

Stellingen over diversiteitsbeleid in de organisatie:	% (helemaal mee eens)
• Diversiteitsbeleid maakt het mogelijk om talent uit alle groepen in de samenleving te benutten	69
• Diversiteitsbeleid zorgt ervoor dat talenten van medewerkers beter worden benut	48
• Diversiteitsbeleid is noodzakelijk omdat het in de toekomst nodig zal zijn om personeel uit alle groepen aan te trekken om alle vacatures te kunnen vervullen	42
• Diversiteitsbeleid is van belang, omdat sommige groepen anders geen gelijke kansen hebben	37
• Binnen mijn instelling is voldoende draagvlak voor het voeren van een actief diversiteitsbeleid	29
• Diversiteitsbeleid brengt de status en positie in gevaar van medewerkers die niet tot de aandachtsgroepen behoren	10
• Diversiteitsbeleid vormt een bedreiging voor de kwaliteit van medewerkers	9
Totaal (N)	572

Bron: Opiniepeiling diversiteitsbeleid SBO, 2010

*Bijna de helft van alle medewerkers vindt diversiteitsbeleid belangrijk*  
 Uit het Flitspanel diversiteit en diversiteitsbeleid (BZK, 2009) blijkt dat in het po 49 procent van de respondenten het belangrijk vindt dat hun organisatie een actief diversiteitsbeleid voert. In het voortgezet onderwijs en het mbo liggen deze percentages respectievelijk op 47 procent en 58 procent. In de overige publieke sectoren is dat gemiddeld 52,8 procent.

#### *Twee derde niet ' bezig' met diversiteitsbeleid*

Ruim een vijfde van de scholen in het po heeft structureel diversiteitsbeleid, is dit aan het ontwikkelen of inventariseert het nut en de noodzaak ervan. Ruim tweederde (68 procent) van de schoolleiders en bestuurders in het po geeft aan niet met diversiteitsbeleid bezig te zijn (zie tabel 2). In tabel B2.2 in de bijlage zijn de gegevens uit het vo vergeleken met de gegevens uit tabel 2.

Tabel 2 Fase waarin het diversiteitsbeleid van instellingen in het po zich bevindt

Stelling	%
Het staat nog niet op de agenda / we zijn er nog niet mee bezig	68
We verkennen op dit moment nut en noodzaak van diversiteitsbeleid	9
We zijn bezig diversiteitsbeleid te ontwikkelen	5
Er is sprake van structureel diversiteitsbeleid	8
Weet niet	10
Totaal (N)	572

Bron: Opiniepeiling diversiteitsbeleid SBO, 2010

## 2.2 Culturele diversiteit in het primair onderwijs

In deze paragraaf gaan we dieper in op de culturele diversiteit in het po.

In subparagraaf 2.2.1 presenteren we cijfers over de vertegenwoordiging van niet-westerse allochtonen in het po. Daarbij maken we een vergelijking met andere publieke sectoren en kijken we binnen het po naar de vertegenwoordiging van niet-westerse allochtonen in de verschillende functiecategorieën en regio's. In subparagraaf 2.2.2 gaan we in op de oorzaken van de ondervertegenwoordiging van niet-westerse allochtonen in het po. De waarde die vertegenwoordigers uit de sector hechten aan culturele diversiteit in de eigen organisatie, komt aan bod in paragraaf 2.2.3, evenals oplossingen voor de ondervertegenwoordiging van niet-westerse allochtonen.

### 2.2.1 Feiten en cijfers

Voor het po heeft het vorige kabinet zich ten doel gesteld het aandeel allochtonen in het personeelsbestand te verhogen van 3,8 in 2007 naar 5,7 procent in 2011 (zie tabel 3 en tabel B2.3 in de bijlage)<sup>6</sup>.

In 2009 bedroeg het aandeel niet-westerse allochtonen in het po 3,7 procent. Dat is laag, vergeleken met de andere sectoren in het publieke domein. In de gehele publieke sector is het aandeel personeelsleden van niet-westerse afkomst 6,1 procent. De gewenste toename in het aandeel niet-westerse allochtonen in het po is tussen 2007 en 2009 uitgebleven. De totale publieke sector laat over die periode wel een lichte stijging zien.

<sup>6</sup> Trendnota's Arbeidszaken Overheid 2010 en 2011

Tabel 3 Ontwikkeling doelstelling aandeel niet-westerse allochtonen in personeelsbestand

	2007	2008	2009	Ontwikkeling	Doelstelling 2011 <sup>7</sup>
Sector	%	%	%	%	%
Totaal overheid	5,6	5,9	6,1	0,5	8,4
Rijk	7,9	8,2	8,4	0,5	11,9
Gemeenten	7,6	8,0	8,3	0,7	11,4
Provincies	3,7	3,7	4,0	0,3	5,6
<b>Primair onderwijs</b>	<b>3,8</b>	<b>3,7</b>	<b>3,7</b>	<b>-0,1</b>	<b>5,7</b>
Voortgezet onderwijs	4,1	4,5	4,7	0,6	6,2
Middelbaar beroepsonderwijs	5,8	5,9	6,1	0,3	8,7

Bronnen: Trendnota's Arbeidszaken Overheid 2010 en 2011, ABP/GBA

#### *Vooral ondervetegenwoordiging onder leraren en management*

Er zijn geen recente cijfers bekend over het aandeel niet-westerse allochtonen uitgesplitst naar functie. Uit gegevens van het SBO uit 2006 (zie figuur 1) blijkt:

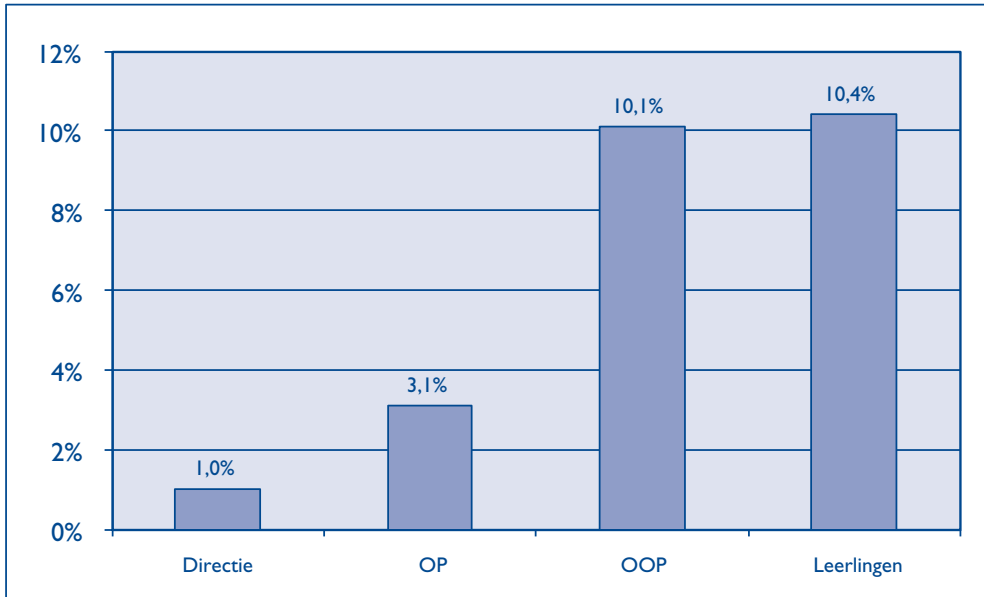
- 3,1 procent van het onderwijzend personeel (OP) is van niet-westerse allochtone afkomst;
- Onder het onderwijsondersteunende personeel (OOP) zijn niet-westerse allochtonen met 10,1 procent relatief goed vertegenwoordigd. Dit percentage is vergelijkbaar met het percentage niet-westerse allochtone leerlingen in het po (10,4 procent);
- In directiefuncties is 1 procent van niet-westerse allochtone afkomst.

De Nederlandse beroepsbevolking bestaat voor ongeveer 9 procent uit niet-westerse allochtonen. Kijken we naar onderwijzend en directiepersoneel, dan moet rekening worden gehouden met hun hoge opleidingsgraad. Het aandeel hoogopgeleide, niet-westerse allochtonen in de Nederlandse beroepsbevolking ligt op 6 procent (CBS Statline). Ook hiermee vergeleken zijn niet-westerse allochtone leraren en niet-westerse allochtone directieleden en managers ondervetegenwoordigd.<sup>8</sup>

<sup>7</sup> In deze kolom is de doelstelling van 50 procent meer allochtonen in de publieke sector doorvertaald naar wat dat per sector zou betekenen. Dat neemt niet weg dat er sectoren zijn die eigen doelstellingen hebben geformuleerd.

<sup>8</sup> Arbeidsmarktanalyse po. SBO, 2010.

Figuur 1 Niet-westerse allochtonen in het po (2006)



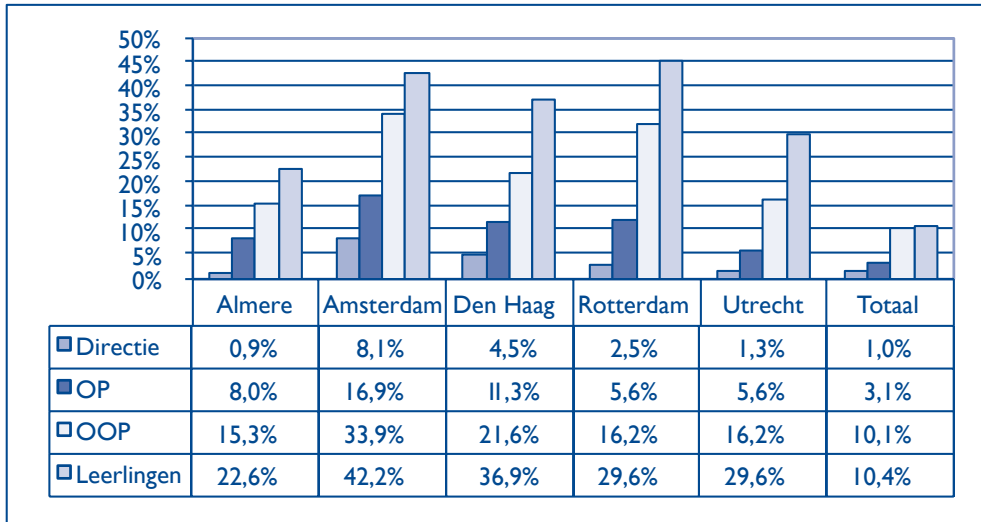
Bron: [www.stamos.nl](http://www.stamos.nl)

Niet alleen uit de cijfers blijkt dat niet-westerse allochtonen ondervertegenwoordigd zijn onder leraren en in directie- en managementposities. Ook uit de opiniepeiling van het SBO blijkt dat een meerderheid van de geënquêteerde schoolleiders en bestuurders (d.w.z. ongeveer 70 procent) van mening is dat niet-westerse allochtonen onvoldoende zijn vertegenwoordigd in het docententeam en in het management.

#### *Aandeel hoger in de Randstad*

Het aandeel niet-westerse allochtone medewerkers in het po is groter in de grote steden. Dat geldt vooral voor de steden Amsterdam, Rotterdam en Den Haag. In Amsterdam was bijvoorbeeld in 2006 16,9 procent van het onderwijzend personeel van niet-westerse allochtone afkomst en 8,1 procent van de directie. In deze steden was het percentage niet-westerse allochtone leerlingen ook groter.

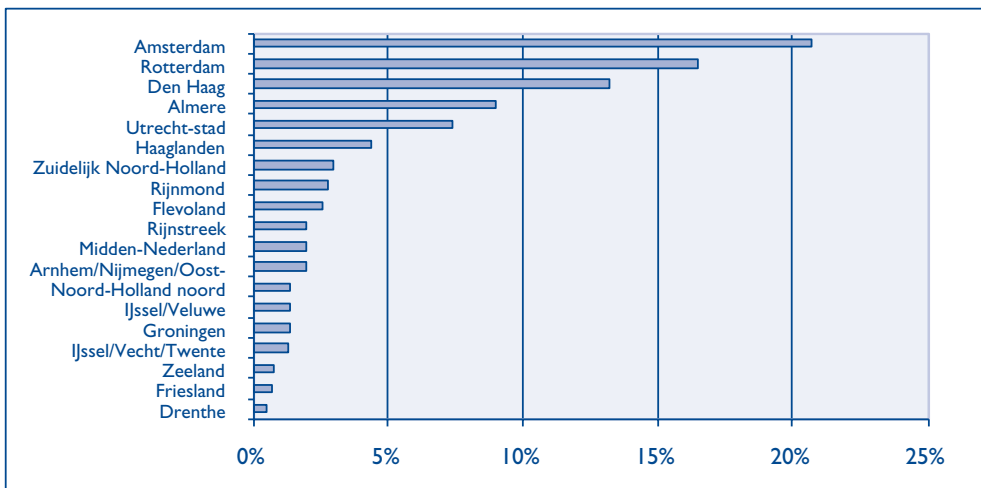
Figuur 2 Percentage niet-westerse allochtone personeelsleden/leerlingen G5 (2006)



Bron: [www.stamos.nl](http://www.stamos.nl)

In Noord- en Oost-Nederland is het aandeel allochtonen dat voor de klas staat erg laag (zie figuur 3). Voor de provincies Brabant en Limburg zijn geen gegevens beschikbaar.<sup>9</sup>

Figuur 3 Aandeel niet-westerse allochtonen leraren in het po (2006)



Bron: [www.stamos.nl](http://www.stamos.nl)

<sup>9</sup> De percentages zijn onder meer bepaald op basis van de salarisadministratie van CASO. Hierdoor zijn de personeelsgegevens van enkele grote schoolbesturen in de provincies Limburg en Brabant, die geen gebruik maken van CASO als salarisadministrateur, niet bekend.

## 2.2.2 Waarom werken zo weinig allochtonen in het primair onderwijs?

### *Lage instroom en hoge uitval op de lerarenopleiding*

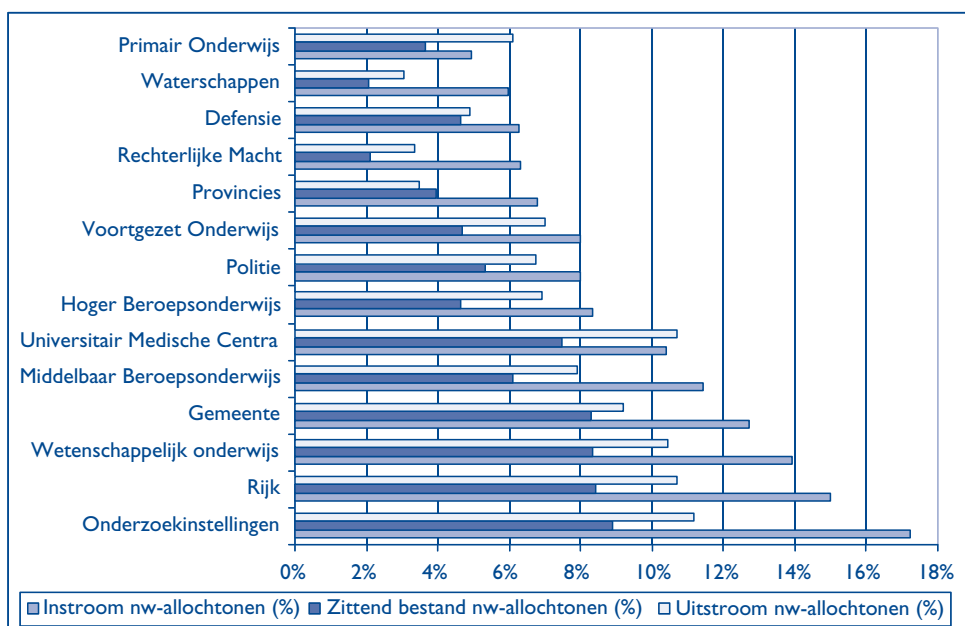
Een belangrijke oorzaak van de ondervertegenwoordiging van niet-westerse allochtonen is dat relatief weinig allochtonen kiezen voor de pabo. In 2009 bedroeg het aandeel instromende niet-westerse allochtonen 7,3 procent. Bij alle hbo-opleidingen samen is 15,3 procent van de instroom niet-westerse allochtoon.

Van de kleine groep niet-westerse allochtonen die aan de pabo begint, valt bovendien een aanzienlijk deel na een jaar uit (51 procent versus 27,1 procent onder autochtonen). Van de bijna 6.000 diploma's die de lerarenopleidingen in het basisonderwijs in het studiejaar 2008/2009 hebben uitgereikt, was nog geen 5 procent (289 personen) voor studenten met een niet-westerse allochtone achtergrond. Het aanbod op de arbeidsmarkt is dus beperkt. Informatie over de redenen voor de lage instroom in de lerarenopleiding en de hoge uitval is te vinden in hoofdstuk 5.

### *Instroom in het po beperkt*

In 2009 bedroeg de instroom van niet-westerse allochtonen in het po 5 procent. Een laag percentage, vergeleken met de andere sectoren in het publieke domein (zie figuur 4).

Figuur 4 Aandeel niet-westerse allochtonen in de instroom, uitstroom en het zittend bestand in het publieke domein (2009)



Bron: Trendnota Arbeidszaken Overheid 2011

Voor deze lage instroom van niet-westerse allochtonen in het po is een aantal verklaringen te geven<sup>10</sup>:

- Onder niet-westerse allochtonen is het aandeel dat direct na afstuderen aan de pabo een baan heeft lager (71,4 procent) dan onder autochtonen (77,2 procent).
- Het aandeel afgestudeerden van de pabo dat meer dan drie maanden nodig heeft om de eerste baan te vinden ligt hoger onder niet-westerse allochtonen (15,9 procent) dan onder autochtone afgestudeerden (9,3 procent).
- Niet-westerse allochtone afgestudeerden van de pabo die in het onderwijs zijn gaan werken, ambiëren minder vaak een carrière in het onderwijs van langer dan tien jaar dan autochtone afgestudeerden (69,5 procent versus 76,8 procent). Niet-westerse allochtonen kiezen vaker voor een carrièreduur van vijf tot tien jaar of zelfs van drie tot vijf jaar.

#### *Allochtone starters moeten zich meer bewijzen*

Verder blijkt dat startende allochtone leraren het gevoel hebben dat zij zich - vergeleken met autochtone leraren - meer moeten bewijzen. Alle beginnende leraren moeten wennen als ze voor het eerst zelfstandig voor de klas staan, maar allochtone leraren hebben het vaak moeilijker dan hun autochtone collega's. Gesprekken met allochtone starters laten de volgende reacties zien:

- allochtone leraren worden 'anders' behandeld;
- ouders stellen zich wantrouwend op;
- collega's twifelen of ze wel over de juiste capaciteiten beschikken.<sup>11</sup>

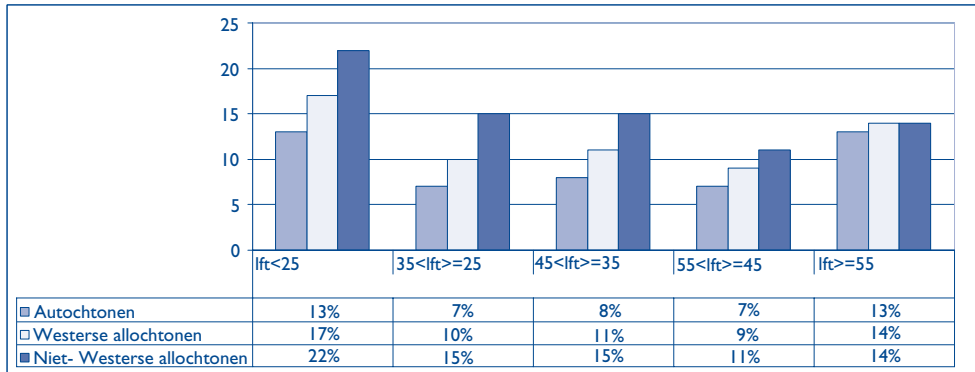
#### *Uitstroom hoger onder jongere niet-westerse allochtonen*

De uitstroom van niet-westerse allochtonen uit het po ligt vrij hoog (6 procent). Gedetailleerde gegevens over de uitstroom laten zien (figuur 5) dat, vooral onder jongere leraren in het po, niet-westerse allochtonen vaker uitstromen. Van de allochtonen jonger dan 25 jaar is in 2008 22 procent uitgestroomd, bij de groep autochtonen was dit 13 procent.

<sup>10</sup> Allochtone afgestudeerden van de lerarenopleiding. Secundaire analyses op de gegevens in de loopbaanmonitor. SBO, 2009. Uitgevoerd door Ecorys.

<sup>11</sup> Meer kleur voor de klas. SBO, 2008.

Figuur 5 Percentage uitstromers van het zittend bestand naar leeftijd en etniciteit (2008)



Bron: ministerie van BZK

Er is geen onderzoek gedaan naar redenen waarom allochtonen vaker dan autochtonen het primair onderwijs verlaten. Wel staat in het kader in paragraaf 3.2.2 nadere informatie over algemene uitstroomredenen van allochtonen bij de rijksoverheid en aanbevelingen voor behoud van allochtone medewerkers.

### 2.2.3 Het belang van culturele diversiteit

Uit de opiniepeiling van het SBO blijkt dat van alle geënquêteerde werkgevers in het po (zie tabel 4):

- 56 procent het eens is met de stelling dat niet-westerse allochtone docenten een brugfunctie hebben naar allochtone ouders;
- 38 procent het belangrijk vindt om niet-westerse allochtone docenten als rolmodel te hebben voor allochtone leerlingen;
- 43 procent wil dat het docentenkorps een afspiegeling is van de multiculturele samenleving;
- 9 procent het eens is met de stelling dat de inzet van (meer) allochtoon personeel een belangrijk issue is in de instelling.

In tabel B2.4 in de bijlage is naast de informatie uit het po ook informatie uit het vo opgenomen.

Tabel 4 Mening van schoolleiders en bestuurders in het po over de waarde van niet-westerse allochtone medewerkers

Stellingen over de waarde van niet-westerse allochtone medewerkers:	% (helemaal) mee eens
• Niet-westerse allochtone docenten hebben een brugfunctie naar allochtone ouders	56
• Wij willen het docentencorps graag een afspiegeling laten zijn van de multiculturele samenleving	43
• Ik vind het belangrijk om niet-westerse allochtone docenten te hebben als rolmodel voor allochtone leerlingen/studenten	38
• Niet-westerse allochtone docenten blijken vaak het Nederlands onvoldoende te beheersen	22
• Allochtoon personeel past niet bij ons vanwege de identiteit van de onderwijsinstelling	12
• De inzet van (meer) allochtoon personeel is een belangrijk issue in de instelling	9
Totaal (N)	572

Bron: Opiniepeiling diversiteitsbeleid SBO, 2010

Opinies over culturele diversiteit verschillen tussen scholen en dit hangt nauw samen met de leerlingenpopulatie. Op witte scholen vindt ongeveer een kwart van de directeuren het belangrijk om allochtone leraren te hebben als rolmodel en ruim twee vijfde dat allochtone leraren een brugfunctie hebben naar allochtone ouders. Op zwarte scholen vindt respectievelijk 76 en 87 procent dat.

#### *Aandacht en ruimte voor verschillende culturen*

Uit de opiniepeiling van het SBO blijkt dat de instellingen in het po aandacht hebben voor verschillende culturen en behoeften van verschillende groepen personeel; 51 procent van de schoolleiders en bestuurders geeft aan dat personeel training/scholing krijgt in de omgang met culturele verschillen in de klas. Ook is op 42 procent van de instellingen aandacht voor verschillende culturen en kennismaken met elkaars cultuur (zie tabel 5). In de bijlage in tabel B5 zijn de antwoorden uit het po en vo met elkaar vergeleken.

Tabel 5 Activiteiten die volgens schoolleiders en bestuurders in het po structureel of incidenteel plaatsvinden binnen de eigen instelling

Activiteiten:	% ja, structureel of incidenteel
• Scholing/training van personeel, gericht op omgang met culturele verschillen in de klas	51
• Positieve aandacht voor verschillende culturen en kennismaken met elkaars cultuur	42
• Scholing/training van management, gericht op omgang met culturele verschillen op school	27
• Begeleidingstraject voor aandachtsgroepen (vrouwen, niet-westerse allochtonen) om doorstroom naar leidinggevende functies te bevorderen	19
• Scholing/training van personeel, gericht op omgang met culturele verschillen tussen collega's	14
• Mentoren uit dezelfde doelgroep toewijzen	7
Totaal (N)	572

Bron: Opiniepeiling diversiteitsbeleid SBO, 2010

Ook vindt 62 procent van de schoolleiders en bestuurders dat in hun instelling rekening wordt gehouden met verschillende tradities en gewoonten van medewerkers. En ongeveer de helft is het eens met de stellingen dat in de instelling (1) medewerkers de ruimte krijgen om te leven en te werken volgens de eigen cultuur (51 procent) en (2) open wordt gesproken over verschillende culturen van medewerkers (49 procent).

#### *Bij werving en selectie gaan kwaliteit en denominatie vóór culturele diversiteit*

Van de schoolleiders en bestuurders geeft 19 procent aan moeite te doen om niet-westerse allochtone leraren aan te trekken. Ook bij de doorstroom van medewerkers naar leidinggevende functies geeft 9 procent aan moeite te doen om niet-westerse allochtonen te laten doorstromen. Wervingsactiviteiten om (onder meer) niet-westerse allochtonen aan te trekken, betreffen bijvoorbeeld:

- aandachtsgroepen aanmoedigen om hun belangstelling kenbaar te maken bij vacatures, opdrachten, etc. (31 procent);
- wervingsmateriaal screenen op aantrekkelijkheid voor de doelgroep (27 procent);
- speciale wervingscampagnes gericht op aandachtsgroepen, zoals niet-westerse allochtonen, vrouwen en mannen (13 procent);
- allochtone stagiairs en talentvolle trainees actief scouten en binnenhalen (13 procent);

- eigen netwerken van allochtone medewerkers inzetten (11 procent)<sup>12</sup>.

Uit de reacties van de schoolleiders en bestuurders is op te maken dat wat hen betreft de kwaliteit voorop staat. Naast kwaliteit speelt voor veel scholen ook de denominatie een belangrijke rol in het personeelsbeleid. Dit geldt met name voor het bijzonder onderwijs (Rooms Katholiek, Protestant Christelijk, etc.). De culturele achtergrond van kandidaten is daaraan van ondergeschikt belang.

Zoals we reeds in paragraaf 2.1 zagen, zegt 8 procent van de schoolleiders en bestuurders een structureel diversiteitsbeleid te hebben en 5 procent geeft aan bezig te zijn met de ontwikkeling van dit beleid. Van deze instellingen besteedt 25 procent binnen dit beleid aandacht aan de doelgroep niet-westerse allochtonen.

Verder heeft van alle geënquêteerde schoolleiders en bestuurders 2 procent streefcijfers geformuleerd voor het aandeel niet-westerse allochtone *docenten* en 1 procent voor het aandeel niet-westerse allochtone *leidinggevenden*. Tabel B7 in de bijlage zet deze percentages en die uit het vo op een rij.

Om een diverse samenstelling van het personeelsbestand te bevorderen, is het wenselijk dat organisaties structureel diversiteitsbeleid voeren. Voorwaarden voor effectief diversiteitsbeleid staan in het volgende kader. Tips voor het werken met multiculturele teams zijn in een kader in paragraaf 3.2.3 weergegeven.

#### Voorwaarden voor effectief diversiteitsbeleid

De SER stelt in haar advies 'Diversiteit in het personeelsbestand' (juni 2009) dat een organisatie moet voldoen aan verschillende voorwaarden om effectief diversiteitsbeleid te voeren. Het SBO heeft deze voorwaarden in het rapport 'Scholen maken het verschil. Allochtone leidinggevenden in het po' vertaald naar de situatie in het onderwijs. Hoe kunnen schoolbesturen en scholen effectief diversiteitsbeleid ontwikkelen?

- Ontwikkel een heldere, integrale visie op diversiteit, gekoppeld aan de doelstellingen van de schoolorganisatie. Diversiteit gaat over mensen en kwaliteiten, het streven naar een bepaalde mix en het samen vaststellen van de stappen die naar die gewenste situatie zullen leiden.

<sup>12</sup> In de bijlage zijn in tabel B6 de percentages voor het po en vo naast elkaar gezet.

- Formuleer **concrete, realistische en meetbare streefdoelen** op het gebied van diversiteit. Deze doelen kunnen zowel kwantitatief (het aantal allochtone of mannelijke medewerkers dat in de school werkzaam is), als kwalitatief zijn (de competenties vergroten op het terrein van omgaan met culturele verschillen). Zet de te realiseren doelen om in concrete acties die jaarlijks worden geëvalueerd.
- Effectief diversiteitsbeleid begint bij **inzicht in de huidige personele samenstelling** in de school en de ontwikkelingen daarin (in-, door- en uitstroom). Zo kan worden vastgesteld of doelen worden behaald of dat beleid moet worden bijgesteld.
- **Betrokkenheid van de top** van de organisatie is een andere belangrijke voorwaarde voor effectief diversiteitsbeleid. Het (bovenschools) management moet het belang van diversiteit zichtbaar en consequent uitdragen. Overweeg de directie eindverantwoordelijk te maken voor diversiteitsbeleid.
- Zorg voor een **open en tolerante organisatiecultuur**. Een cultuur waarin alle medewerkers zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. Tevredenheidsonderzoeken en exitgesprekken kunnen hierin meer inzicht bieden.
- **Veranker het diversiteitsbeleid** in het reguliere school- en personeelsbeleid. Diversiteitsbeleid noodzaakt tot het zo objectief mogelijk benoemen van de competenties en kwalificaties die de organisatie nodig heeft. Hierbij horen bewust wervings- en selectiebeleid en aandacht voor de doorstroommogelijkheden in de organisatie.
- **Spreek af wie verantwoordelijk is** voor en aanspreekbaar op welk onderdeel van het diversiteitsbeleid. Beleg deze verantwoordelijkheid niet bij één medewerker, maar maak verschillende medewerkers in verschillende geledingen van de organisatie verantwoordelijk.
- **Creëer draagvlak** voor diversiteit in de organisatie. Denk hierbij niet alleen aan personeel, maar ook aan ouders. Dat kan bijvoorbeeld door inspirerende succesvolle voorbeelden aan te reiken.
- **Rapporteer** over de samenstelling van het personeelsbestand in relatie tot het diversiteitsbeleid in het (sociaal) jaarverslag. Bespreek dit in de medezeggenschapsraad.

### Diversiteitsportaal

Op [www.diversiteitsportaal.aofondsrijk.nl](http://www.diversiteitsportaal.aofondsrijk.nl) vindt u een diversiteitsdatabase. Deze database bevat theoretische en praktische onderzoeksresultaten die van pas kunnen komen bij het vormgeven van diversiteitsbeleid. De diversiteitsdatabase levert informatie over het bevorderen van de instroom, de doorstroom en het behoud en de inzetbaarheid van verschillende doelgroepen. De focus is een evenwichtige verdeling van het personeelsbestand naar etniciteit, geslacht en leeftijd. Het portaal biedt inspiratie om concreet met diversiteitsbeleid aan de slag te gaan.



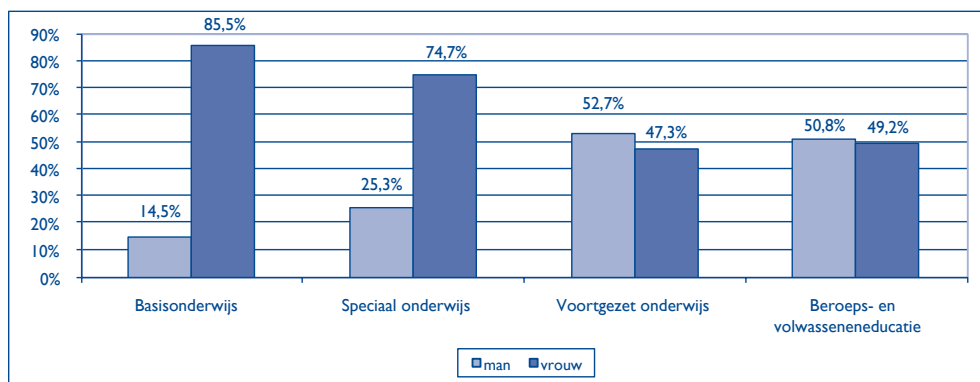
## 2.3 Weinig mannen voor de klas in het primair onderwijs

In deze paragraaf komt de ondervertegenwoordiging van mannen voor de klas in het po aan de orde. In subparagraaf 2.3.1 presenteren we cijfers van de vertegenwoordiging van mannen in het po. In subparagraaf 2.3.2 gaan we in op de oorzaken van de ondervertegenwoordiging van mannelijke leraren in het po. Het belang dat vertegenwoordigers uit de sector hechten aan mannen voor de klas komt in paragraaf 2.3.3 aan bod, evenals maatregelen om de instroom van mannen in het po te vergroten.

### 2.3.1 Feiten en cijfers

Vooral in het basisonderwijs is het percentage mannen dat voor de klas staat laag: 14,5 (zie figuur 6). In het speciaal onderwijs is een kwart van de docenten man. In het voortgezet onderwijs en de beroeps- en volwasseneneducatie is de man/vrouwverhouding beter in balans.

Figuur 6 Werkgelegenheidsgegevens onderwijssectoren naar geslacht (2008)



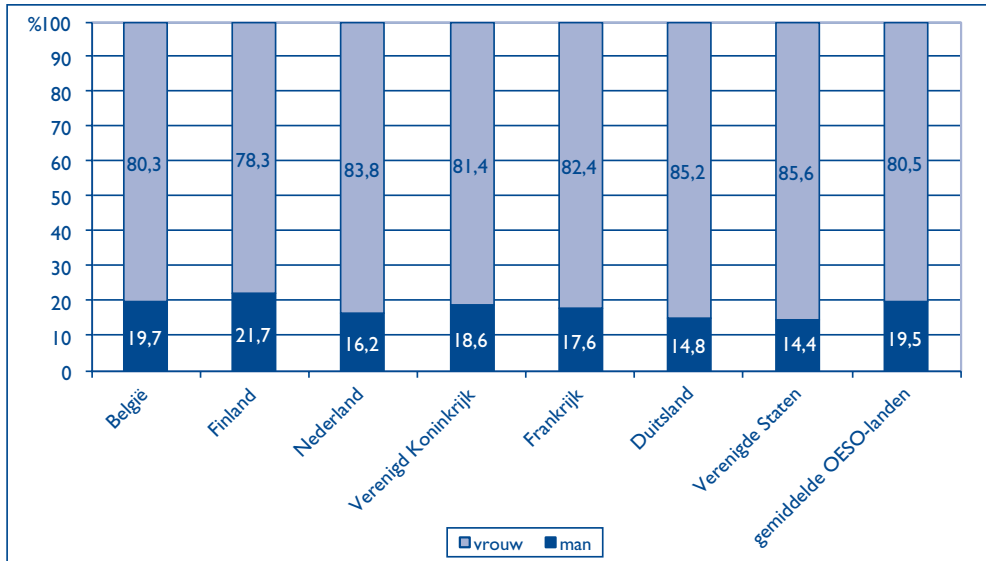
Bron: [www.stamos.nl](http://www.stamos.nl)

#### *Verdere daling verwacht*

In de afgelopen jaren is het aandeel mannelijke leraren in het basisonderwijs gedaald van 17,4 procent in 2003 naar 14,5 procent in 2008. Ook in het speciaal onderwijs is een dalende trend waar te nemen, in 2003 bedroeg het aandeel mannelijke leraren nog 29,2 procent. De verwachting is dat het aantal mannen in het po de komende jaren verder afneemt. We krijgen te maken met de uitstroom van de baby-boomers, dat zijn voornamelijk mannen. Ook is het aantal vrouwen dat instroomt op de pabo aanzienlijk groter dan het aantal mannen (zie paragraaf 5.2.2).

Nederland is niet het enige land waar vrouwelijke leraren het po domineren. Echter, op Duitsland en de VS na, heeft Nederland wel het laagste percentage mannelijke leraren in het po (zie figuur 7).

Figuur 7 Docenten naar geslacht (%) in po (2008)



Bron: Education at a Glance 2010 OECD indicators. OECD, 2010

### 2.3.2 Oorzaken tekort aan mannelijke leraren in het primair onderwijs?

#### *Lage instroom en hoge uitval op de lerarenopleiding*

Van de studenten die de lerarenopleiding voor basis- en speciaal onderwijs instroomt, is een klein deel man (respectievelijk 18,5 procent en 12,2 procent). Ook vallen mannelijke studenten aan de lerarenopleidingen voor basis- en speciaal onderwijs vaker uit dan vrouwen. Op de lerarenopleiding voor het basisonderwijs bijvoorbeeld, is het uitvalpercentage van mannen na één jaar studie 39,3 procent, tegenover 27,1 procent bij de vrouwen. Het studierendement (het aandeel studenten dat na vijf jaar opleiding een diploma heeft gehaald) ligt bij de mannen eveneens lager. Hierdoor komen relatief weinig mannen beschikbaar voor het po.

Voor meer informatie over redenen van die lagere instroom in en hogere uitval uit de lerarenopleiding zie hoofdstuk 5.

#### *Grote overgang van opleiding naar praktijk*

Van de mannen die in het po gaan werken, verlaat een relatief grote groep het onderwijs binnen enkele jaren. Ook hier zijn verschillende redenen voor aan te dragen. Voor beginnende leraren is de overgang naar de praktijk een grote stap; zij missen de begeleiding en feedback die ze tijdens de opleiding kregen. Ook ervaren zij dat de praktijk achterloopt bij wat zij tijdens de opleiding hebben geleerd en vinden zij het moeilijk om daar mee om te gaan.

### *Knelpunten in werk en werkomgeving*

Problemen waar mannelijke leraren in het po tegen aanlopen hebben betrekking op:

- het werk zelf (ordeproblemen, onvrede met het pedagogisch-didactisch regime);
- de werkomstandigheden (zoals werkdruk, onvoldoende begeleiding);
- de professionele cultuur en de werkomstandigheden (bijvoorbeeld: er wordt veel beknibbeld op materialen, men mist goede werkruimtes of een lunchvoorziening, de slechte staat en onderhoud van gebouwen en slechte hygiëne);
- de beperkte carrièreperspectieven en loopbaanmogelijkheden.

Tips voor instellingen in het po om instroom van mannen te vergroten<sup>13</sup>

#### *Imago*

Om de instroom van mannen in het po te vergroten, is het van belang het negatieve imago en onvolledige beeld van het beroep van leraar in het po te veranderen, bijvoorbeeld door de volgende aspecten van het werk in het po zichtbaar te maken:

- dynamische, creatieve, probleemoplossende en vernieuwende aspecten van het beroep accentueren (zoals vernieuwingen in leerstofaanbod, nieuwe technologieën, werken in een team, bijdragen aan beleid en organisatie, omgaan met diversiteit aan leerlingen);
- mogelijkheden tot taakdifferentiatie, specialisatie en horizontale doorstroming benadrukken (zoals intern begeleider, remedial teacher, taalspecialist, ict-coördinator);
- onjuiste beeldvorming over salariëring corrigeren door informatie te verschaffen en de ontwikkelingen gedurende de loopbaan te laten zien in vergelijking met andere sectoren.

#### *Personeelsbeleid*

Schoolbesturen en onderwijsinstellingen kunnen inspanningen leveren om de instroom van mannen in het po te vergroten en de uitstroom van mannen uit de sector tegen te gaan. Die inspanningen hebben betrekking op het personeelsbeleid in brede zin (begeleiding, professionalisering, loopbaanbeleid) en omvatten de volgende aspecten:

- goede begeleiding en coaching van beginnende leraren;
- functie- en taakdifferentiatie bevorderen;
- mogelijkheden voor leren en opleiden in de school;
- samenwerking tussen pabo's en po-scholen bij opleiding en vernieuwing;
- professionalisering ter verbetering van interne en externe mobiliteit;
- een evenwichtige verdeling van klasoverstijgende taken en verantwoordelijkheden tussen parttimers en fulltimers;
- investeren in professionele werkomstandigheden;
- zakelijke uitstraling en professionele werkomstandigheden;
- meer mogelijkheden voor taak- en functiedifferentiatie, specialisatie en meer doorstroommogelijkheden in de loopbaan en naar andere subsectoren in het onderwijs.

<sup>13</sup> Paboys gezocht! SBO 2004. Uitgevoerd door SCO Kohnstam Instituut.

### 2.3.3 Het belang van meer mannen voor de klas

#### *Meeste scholen werven actief*

Uit de eerdergenoemde opiniepeiling van het SBO blijkt dat 76 procent van de schoolleiders en 91 procent van de bestuurders in het po vindt dat het lerarenteam van hun instelling onvoldoende mannen telt.

Een vergelijkbaar percentage (71 procent) geeft aan (structureel of incidenteel) moeite te doen om mannelijke leraren aan te trekken. Wervingsactiviteiten om mannen aan te trekken betreffen onder meer:

- aandachtsgroepen aanmoedigen om hun belangstelling kenbaar te maken bij vacatures, opdrachten, etc. (31 procent);
- wervingsmateriaal screenen op aantrekkelijkheid voor de doelgroep (27 procent);
- speciale wervingscampagnes gericht op aandachtsgroepen, zoals niet-westerse allochtonen, vrouwen en mannen (13 procent).

Van de weinige instellingen die structureel diversiteitsbeleid hebben of ontwikkelen, geeft een meerderheid (78 procent) aan dat dit beleid gericht is op mannen. En 19 procent van de schoolleiders en bestuurders zegt streefcijfers te hebben geformuleerd voor het aandeel mannelijke leraren. De terugloop van het aandeel mannen in het po wordt onwenselijk geacht, zowel uit arbeidsmarktoverwegingen als uit pedagogische overwegingen (rolmodel voor leerlingen, maatschappelijk aanzien van het beroep, aantrekkelijkheid van het beroep voor jongens).<sup>14</sup>

## 2.4 Vrouwen in hogere functies in het primair onderwijs

In deze paragraaf komt de vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies in het po aan de orde. In subparagraaf 2.4.1 presenteren we cijfers over de vertegenwoordiging van vrouwen in hogere functies in het po. In subparagraaf 2.4.2 gaan we in op het belang dat vertegenwoordigers uit de sector hechten aan vrouwen in hogere functies. Tips om de instroom en het behoud van vrouwen in hogere functies in het po te bevorderen, komen aan bod in subparagraaf 2.4.3.

<sup>14</sup> Paboys gezocht! Wat maakt de pabo en het werken op de basisschool aantrekkelijker voor mannen. SCO-Kohnstamm Instituut, 2004. In opdracht van het SBO.

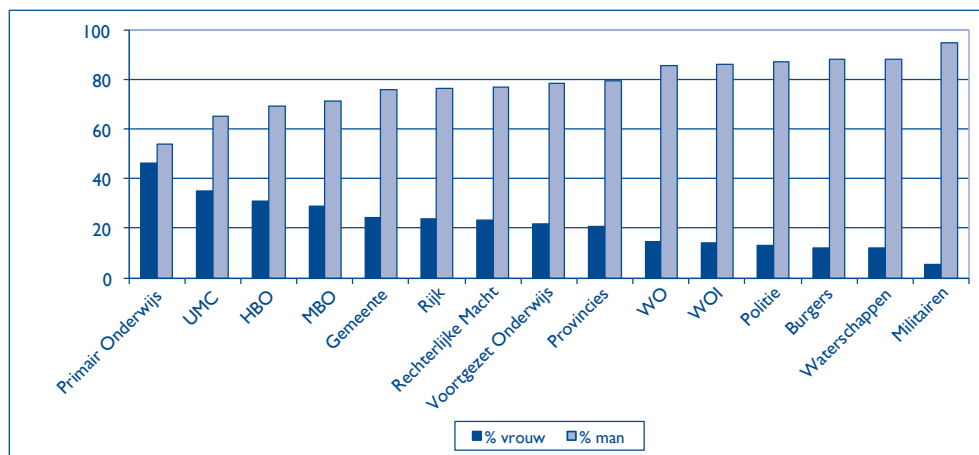
## 2.4.1 Feiten en cijfers

### *Aandeel vrouwen in topfuncties in het po*

Vergeleken met andere sectoren in het publieke domein zijn vrouwen in het po relatief goed vertegenwoordigd in topfuncties (functies waarvan het voltijdsalaris hoort tot de hoogste 10 procent van de salarissen in de sector). In 2009 bedroeg het aandeel vrouwen in topfuncties in het po 46,3 procent (zie figuur 8).

Over de periode 2007-2009 is het aandeel vrouwen in de top in het po toegenomen van 37 procent in 2007 naar 44 procent in 2008 naar 46 procent in 2009. Wel staat in het po – evenals in de andere sectoren – het aandeel vrouwen in topfuncties niet in verhouding tot het totale aandeel vrouwen dat in de sector werkt. In 2008 bedroeg het aandeel vrouwen in het po 81 procent, terwijl het aandeel vrouwen in topfuncties bleef steken op 44 procent.

Figuur 8 Aandeel vrouwen in topfuncties in het publieke domein (2009)



Bron: Trendnota Arbeidszaken Overheid 2011

### *Aandeel vrouwen in de instroom voor topfuncties hoog*

Het vorige kabinet heeft zich ten doel gesteld dat het aandeel vrouwen in de instroom in de top jaarlijks op 30 procent ligt. Uit de Trendnota Arbeidszaken Overheid blijkt dat in 2007, 2008 en 2009 deze doelstelling voor het po en voor de gehele sector is bereikt. In het po ligt het aandeel vrouwen in de instroom in topfuncties erg hoog. In 2008 op 67 procent en in 2009 op 68 procent in 2007 lag het aandeel nog op 56 procent. Het po is verklaart dan ook voor een groot deel, samen met de Rechterlijke Macht, de toename van het aandeel vrouwen in de instroom in topfunctie voor de gehele publieke sector, namelijk van 31 procent in 2007 naar respectievelijk 43 procent en 42 procent in 2008 en 2009 (zie figuur 13 in hoofdstuk 3).

## 2.4.2 Het belang van vrouwen in leidinggevende functies

*Twee derde van de schoolleiders en bestuurders vindt dat er voldoende vrouwelijke schoolleiders zijn*

Uit de opiniepeiling van het SBO blijkt dat ongeveer twee derde (68 procent) van de geënquêteerde bestuurders in het po vindt dat er voldoende vrouwelijke schoolleiders zijn en een derde (32 procent) vindt het aandeel vrouwelijke schoolleiders onvoldoende.<sup>15</sup>

Ruim de helft van de schoolleiders en bestuurders (52 procent) vindt dat vrouwen onvoldoende zijn vertegenwoordigd in het bovenschools management en 44 procent vindt dit voldoende.

In de tabellen B8 en B9 in de bijlage zijn de gegevens uit deze paragraaf voor het po en het vo naast elkaar weergegeven.

*Bijna de helft van de scholen doet moeite om vrouwen te laten doorstromen naar leidinggevende functies*

Uit ditzelfde onderzoek blijkt dat ongeveer een kwart van de respondenten (27 procent) streefcijfers heeft geformuleerd voor het aandeel vrouwen in leidinggevende functies. En bijna de helft (47 procent) geeft aan moeite te doen om vrouwen door te laten stromen naar leidinggevende functies. Activiteiten die scholen ondernemen om die doorstroom te stimuleren, zijn onder meer:

- In deeltijd werken voor leidinggevendens faciliteren (57 procent);
- Voorzieningen/regelingen om combinatie van werk en gezin te vergemakkelijken (44 procent);
- Begeleidingstraject voor aandachtsgroepen (vrouwen, niet-westerse allochtonen) om de doorstroom naar leidinggevende functies te bevorderen (19 procent).

Verder vindt ruim de helft van de schoolleiders en bestuurders in het po (55 procent) dat er voldoende gekwalificeerd aanbod is van vrouwelijke schoolleiders en bestuurders. Een kwart vindt dat er onvoldoende aanbod is.

In een kader in paragraaf 4.4.2 is meer informatie te vinden over het belang van diversiteit.

## 2.4.3 Maatregelen voor instroom en behoud van vrouwelijke schoolleiders

*Algemene oorzaken*

Over specifieke oorzaken van de hogere uitval van vrouwen in lei-

<sup>15</sup> Opiniepeiling diversiteitsbeleid SBO 2010. Uitgevoerd door ResearchNed.

dinggevende functies in het po is geen informatie bekend. Wel is iets te zeggen over algemene oorzaken van de ondervertegenwoordiging van vrouwen in hogere functies.

De stereotype denkbeelden over mannelijk en vrouwelijk gedrag vormen een belangrijke oorzaak.<sup>16 17</sup> Managers dienen 'ideali-ter' te beschikken over 'mannelijke' eigenschappen. Van vrouwelijke managers wordt verwacht dat zij voldoen aan de kenmerken van een 'ideale manager', maar zodra zij dat doen, wordt dat niet gewaardeerd, omdat zij zich niet langer 'vrouwelijk' gedragen. Deze onbewuste, stereotype denkbeelden spelen een rol bij sollicitatiegesprekken, evaluatiegesprekken, salarisonderhandelingen en promotiekansen.

Daarnaast speelt mee dat vrouwen vaker in deeltijd werken dan mannen (ook als ze geen kinderen hebben) en dat vrouwen vaker arbeid willen combineren met zorg voor kinderen. Bovendien zijn vrouwen meer gericht op inhoudelijke verdieping en mannen meer op verticale doorstroom. Verder zijn vrouwen minder zelfverzekerd en nemen zij minder risico's dan mannen, wat hen kan verhinderen een overstap te wagen naar een managementfunctie.

#### *Maatregelen om doorstroom van vrouwen te bevorderen*

In onderzoek naar succesfactoren bij vrouwelijke schoolleiders in het po<sup>18</sup> werden de volgende aanbevelingen gedaan om de instroom en het behoud van vrouwelijke schoolleiders te bevorderen:

- Duobanen in managementposities stimuleren;
- Het functiehuis uitbouwen zodat vrouwen meer kansen krijgen om zich te profileren;
- Een mentorsysteem invoeren, kan voor sommige vrouwen drem-pelverlagend werken;
- Een instrument ontwikkelen of verbeteren waarmee men zich kan oriënteren op een managementfunctie;
- Feedbackstructuren ontwikkelen en verbeteren en adequate persoonlijke coaching invoeren;
- Gerichte (cognitieve) trainingen bieden die helpen bij het uitbouwen van de hulpbronnen thuis en op het werk;

<sup>16</sup> Glazen plafonds of plakkende vloeren: barrières voor een verzekerde doorstroom. TNO, 2005. In opdracht van het Verbond van Verzekeraars.

<sup>17</sup> Het glazen plafond is dubbeldik. Volkskrant, 30 december 2008.

<sup>18</sup> Succesfactoren bij vrouwelijke schoolleiders in het primair onderwijs. Een onderzoek naar burn-out, bevlogenheid en prestaties. Universiteit Utrecht, 2006. In opdracht van het SBO.

- Al in de fase van werving en selectie voldoende aandacht schenken aan relevante persoonlijkheidskenmerken (stressbestendigheid, optimisme en vertrouwen in het eigen kunnen);
- Een systematiek ontwikkelen waarmee knelpunten aan het licht kunnen worden gebracht in de doorstroom van leerkrachten naar managementposities en de professionalisering van schoolleiders.

In het kader *Algemene maatregelen* staan enkele algemene maatregelen om de in- en doorstroom van vrouwen naar hogere functies te stimuleren. Ook in een kader in paragraaf 3.3.2 zijn algemene tips weergegeven voor het bevorderen van de man/vrouw verhouding in de top. In een kader in paragraaf 4.4.2 wordt concreet ingegaan op het Charter ‘Talent naar de Top’.

**Algemene maatregelen om de in- en doorstroom van vrouwen naar hogere functies te stimuleren<sup>19</sup>**

- Maak het wervings- en selectiebeleid sekseneutraal. Niet door diversiteit in selectiecommissies aan te brengen (zowel mannelijke als vrouwelijke beoordelaars zijn onderhevig aan stereotype gedachten), maar door de selectiecommissie te wijzen op mogelijke vooroordelen, hen te trainen op objectiviteit en door duidelijke criteria en functie-eisen te formuleren die vrouwen evenveel kansen bieden als mannelijke collega's;
- Faciliteer de combinatie arbeid en zorg, bijvoorbeeld door werken in deeltijd mogelijk te maken en kinderopvang financieel te steunen of te organiseren. Dergelijk beleid biedt zowel vrouwen als mannen uitkomst;
- Neem barrières weg die vrouwen de toegang belemmeren tot uitdagende taken. Uit onderzoek is gebleken dat dit type taken de loopbaan van mannen én vrouwen bevordert maar dat vrouwen minder vaak dergelijke taken toegewezen krijgen;
- Wijs vrouwen die hogerop willen komen of die aangemerkt worden als high potential, een mentor toe. Zorg dat de mentor ook beschikt over de juiste vaardigheden en over voldoende tijd en middelen om deze taak te kunnen vervullen.

## 2.5 Conclusies

### *Algemeen diversiteitsbeleid*

In het po voert 8 procent van de scholen structureel diversiteitsbeleid.

<sup>19</sup> Deze maatregelen zijn afkomstig van de website: [www.diversityatwork.net/NL/nl\\_themes\\_sekse.htm](http://www.diversityatwork.net/NL/nl_themes_sekse.htm)

Schoolleiders zien over het algemeen de meerwaarde van een divers personeelsbestand.

Bijna dertig procent verwacht op de eigen school voldoende draagvlak om daadwerkelijk met het onderwerp aan de slag te gaan.

#### *Culturele diversiteit*

Vergeleken met andere sectoren in het publieke domein werken in het po weinig niet-westerse allochtonen: 3,7 procent in 2009.

De doelstelling van het vorige kabinet was om dit aandeel te verhogen naar 5,7 procent in 2011. De gewenste groei in het aandeel niet-westerse allochtonen in het po is echter uitgebleven in de periode 2007-2009.

Voor de ondervertegenwoordiging van niet-westerse allochtonen in het po zijn - naast het ontbreken van structureel diversiteitsbeleid op een groot deel van de scholen – diverse oorzaken aan te wijzen:

- De instroom van niet-westerse allochtonen op de pabo is laag en de uitval hoog. Mede hierdoor is de instroom van niet-westerse allochtonen in de sector laag (in vergelijking met andere sectoren in de publieke sector);
- In vergelijking met autochtonen hebben allochtonen meer moeite een baan te vinden en over het algemeen ambiëren zij een kortere carrière in het onderwijs;
- Startende niet-westerse allochtone leraren hebben het gevoel dat zij zich vanwege hun etnische achtergrond meer moeten bewijzen. Dit is een mogelijke verklaring voor de relatief hoge uitstroom uit de sector van, vooral jonge, niet-westerse allochtone leraren.

De meeste schoolleiders en bestuurders vinden dat niet-westerse allochtonen ondervertegenwoordigd zijn in het docententeam en het management van hun instelling.

- Ongeveer een vijfde van de schoolleiders en bestuurders geeft aan zich actief in te zetten meer niet-westerse allochtonen aan te trekken;
- Scholen in grote steden en scholen met een divers samengestelde leerlingenpopulatie erkennen het belang van allochtone leraren in sterkere mate;
- 8 procent van de scholen voert structureel diversiteitsbeleid en 5 procent van de scholen ontwikkelt dit nog. In een kwart van de gevallen richt dit diversiteitsbeleid zich (ook) op niet-westerse allochtonen;

- Een aanzienlijk deel van de scholen zegt aandacht en ruimte te hebben voor verschillende culturen, bijvoorbeeld door het personeel te trainen in de omgang met culturele verschillen in de klas en door rekening te houden met verschillende tradities en gewoonten van medewerkers.

#### *Mannen voor de klas*

In het po staan, ook in internationaal perspectief, weinig mannen voor de klas. In 2008 was 14,5 procent van de leraren in het basis- onderwijs man. Over de afgelopen jaren is het aandeel mannen afgenomen en de verwachting is dat deze ontwikkeling zich blijft doorzetten vanwege de uitstroom van, voornamelijk mannelijke, babyboomers uit de sector en de instroom van voornamelijk vrouwen in de pabo.

Veel scholen in het po ondernemen actie om meer mannelijke leraren aan te trekken.

Oorzaken van het tekort aan mannelijke leraren in het po zijn onder meer de lage instroom van mannen in de lerarenopleiding voor basis- en speciaal onderwijs en de hogere uitval onder mannen uit de pabo.

Om de instroom van mannen in het po te vergroten, is het van belang:

- Het negatieve imago (hoge werkdruk, laag salaris, beperkte carrièremogelijkheden, vrouwenberoep) en onvolledige beeld van leraar in het po te veranderen;
- Dat schoolbesturen en onderwijsinstellingen een personeelsbeleid voeren in brede zin (begeleiding, professionalisering, loopbaanbeleid) om de instroom van mannen in de sector te bevorderen en te voorkomen dat mannen de sector weer verlaten (zie kader @).

#### *Vrouwen in hogere functies in het po*

Vergeleken met andere sectoren in het publieke domein zijn vrouwen in het po relatief goed vertegenwoordigd in topfuncties (functies met een voltijdssalaris dat behoort tot de hoogste 10 procent salarissen in de sector). Toch staat ook in het po – evenals in de andere sectoren – het aandeel vrouwen in topfuncties niet in verhouding tot het totaal aandeel vrouwen dat werkt in de sector.

De afgelopen jaren is het aandeel vrouwen in directie- en managementfuncties toegenomen (van 28,7 procent in 2003 naar 37,4 procent in 2008).

Ongeveer twee derde van de schoolleiders en bestuurders is van mening is dat er voldoende vrouwelijke schoolleiders zijn. Nog niet alle scholen bieden faciliteiten aan die de doorstroom van vrouwen naar leidinggevende functies vergemakkelijken (zoals voorzieningen om werk en gezin makkelijker te kunnen combineren).

Om de doorstroom van vrouwen te bevorderen, is het van belang dat:

- Scholen nagaan of hun procedures voor werving, selectie en promotie mogelijke negatieve effecten hebben voor vrouwen;
- Selectiecommissies zich bewust zijn van hun mogelijke vooroordelen;
- diverse faciliteiten om doorstroom van vrouwen naar hogere functies te stimuleren worden aangeboden.



# “Begin klein, dan komt de rest vanzelf”

**Ajoeb Mohamed is een van de weinige rectoren met een dubbele etnische achtergrond in het middelbaar onderwijs. Hij betreurt dat maar ziet ook kansen voor allochtone medewerkers om hogerop te komen.**

Het is een bijzondere school, het Nova College in Den Haag, onderdeel van de Johan de Witt scholengroep. De school verzorgt onderwijs voor leerlingen die korter dan twee jaar in Nederland zijn, van vmbo tot bovenbouw havo/vwo. “We hebben momenteel ongeveer zevenhonderd leerlingen met in totaal 53 nationaliteiten,” vertelt rector Ajoeb Mohamed. “Ze komen uit Afrikaanse landen zoals Ivoorkust of Sierra Leone, maar ook uit Thailand, China of Afghanistan. En er zitten ook veel politieke vluchtelingen bij of kinderen die in het kader van gezinshereniging naar Nederland zijn gekomen. Dat zijn allemaal kinderen die bij binnenkomst nagenoeg nul woorden Nederlands spreken. Ze komen de eerste zes weken in een klein klasje waar we ze wegwijs maken in en over de Nederlandse samenleving en we tegelijkertijd hun leervermogens observeren. Op basis daarvan gaan ze vervolgens naar een grotere klas waar ze verder worden geschoold in de Nederlandse taal. Als ze twee jaar bij ons op school zijn geweest stromen ze door naar het reguliere onderwijs.”

Niet alleen de leerlingen zijn qua culturele achtergrond heel divers, datzelfde geldt voor het onderwijspersoneel. “We hebben nu ruim zeventig docenten en bijna de helft daarvan heeft een dubbele etnische identiteit. We hebben daar ook nadrukkelijk op gestuurd. Toen ik zeven jaar geleden als rector begon zag ik alleen onder de conciërges en de medewerkers van de facilitaire dienst gekleurd personeel. Ik dacht: dat kan niet. Je presenteert daarmee een verkeerd rolmodel aan de leerlingen. Alsof je alleen voor lagere functies in aanmerking komt als je een kleurtje hebt. Maar we doen bij deze sturing geen enkele concessie aan de kwaliteit van de docent. We hebben ook interne scholing waarmee we stagiaires en docenten zo nodig verder kunnen scholen.”

### **Klein beginnen**

De medewerkers van het Nova College worden extra getraind in het opdoen van kennis over de culturele achtergrond van de leerlingen. “Onderwijs is meer dan lesgeven alleen. Je moet ook aandacht hebben voor de sociaal-emotionele ontwikkeling van het kind. Een Thais of Afghaans kind is veel gevoeliger voor autoriteiten dan een Nederlands kind. Het is dus verstandig dat docenten dat weten en daarmee rekening houden. We organiseren ook daarom minimaal vier keer per jaar studiemiddagen waarbij we externe deskundigen uitnodigen om iets over hun cultuur te vertellen. Zo hadden we pas geleden een Poolse deskundige – we hebben veel Poolse leerlingen - die ons in een sessie van vier studiemiddagen iets vertelde over de Poolse schoolcultuur. Dat was zeer leerzaam.”

Mohamed weet dat hij als Surinamer van herkomst een van de weinige allochtone rectoren is in het middelbaar onderwijs. Hij betreurt dat maar beseft ook dat het rectorship een veeleisende functie is. “Het vereist veel kwaliteit om dat aan te kunnen en daar word je dan ook op gescreend, bijvoorbeeld door intensieve assessments. Juist dat zijn drempels waar veel allochtone kandidaten op stuklopen. Zelf raad ik jonge allochtonen die managementfuncties ambiëren aan om klein te beginnen. Bekleed bijvoorbeeld eerst een bestuursfunctie in het buurtcentrum of de sportvereniging. Daar leer je spelenderwijs hoe je een vergadering leidt of hoe je onderhandelen moet voeren. Je merkt dan vanzelf of je dat ligt. Begin klein is mijn advies, dan komt de rest vanzelf.”

3

## **Diversiteit in het voortgezet onderwijs**

## | Diversiteit in het voortgezet onderwijs

In het voortgezet onderwijs werken 108.500 personeelsleden, van wie 71,3 procent daadwerkelijk voor de klas. Samen zorgen zij ervoor dat 902.500 leerlingen onderwijs krijgen, op 644 scholen.

In dit hoofdstuk gaan we in op de diversiteit van het personeelsbestand op deze 644 scholen. Een kort algemeen beeld van diversiteitsbeleid in het voortgezet onderwijs geven we in paragraaf 3.1. In paragraaf 3.2 gaan we dieper in op de culturele diversiteit in het voortgezet onderwijs. De ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies komt aan de orde in paragraaf 3.3.

### 3.1 Het voortgezet onderwijs en algemeen diversiteitsbeleid

Uit een opiniepeiling van het SBO<sup>20</sup> blijkt dat geënquêteerde schoolleiders en bestuurders in het voortgezet onderwijs belang hechten aan diversiteit. Gemiddeld geven zij dit thema een 7,1. Ook blijkt dat schoolleiders de meerwaarde van diversiteit inzien. Volgens 76 procent maakt diversiteitsbeleid het mogelijk talenten uit alle groepen in de samenleving te benutten (zie tabel 6)

Het aandeel schoolleiders en schoolbestuurders in het voortgezet onderwijs dat verwacht dat er in de eigen instelling voldoende draagvlak is om daadwerkelijk met diversiteitsbeleid aan de slag te gaan, is kleiner: 29 procent.

In tabel B1 in de bijlage zijn de gegevens uit tabel 6 naast informatie uit het po gezet.

<sup>20</sup> Opiniepeiling diversiteitsbeleid. ResearchNed, 2010. In opdracht van het SBO. Deze enquête is uitgezet onder 3646 panelleden uit po, vo en mbo, waarvan 777 de enquête hebben ingevuld. Dat is een respons van 17 procent.

Tabel 6 Mening van schoolleiders en bestuurders in het voortgezet onderwijs over diversiteitsbeleid

Stellingen over diversiteitsbeleid in de organisatie:	% (helemaal mee eens)
• Diversiteitsbeleid maakt het mogelijk om talent uit alle groepen in de samenleving te benutten	76
• Diversiteitsbeleid zorgt ervoor dat talenten van medewerkers beter worden benut	45
• Diversiteitsbeleid is van belang omdat sommige groepen anders geen gelijke kansen hebben	45
• Diversiteitsbeleid is noodzakelijk omdat het in de toekomst nodig zal zijn om personeel uit alle groepen aan te trekken om alle vacatures te kunnen vervullen	42
• In mijn instelling is voldoende draagvlak om actief diversiteitsbeleid te voeren	29
• Diversiteitsbeleid brengt de status en positie in gevaar van medewerkers die niet tot de aandachtsgroepen behoren	11
• Diversiteitsbeleid vormt een bedreiging voor de kwaliteit van medewerkers	7
Totaal (N)	134

Bron: Opiniepeiling diversiteitsbeleid SBO, 2010

*Bijna de helft van alle medewerkers vindt diversiteitsbeleid belangrijk*

Uit het Flitspanel diversiteit en diversiteitsbeleid (BZK 2009) blijkt dat in het voortgezet onderwijs 47 procent van de respondenten het belangrijk vindt dat hun organisatie een actief diversiteitsbeleid voert. In het po en het mbo liggen deze percentages respectievelijk op 49 procent en 58 procent. In de overige publieke sectoren is dat gemiddeld 52,8 procent.

*Twee derde niet ' bezig' met diversiteitsbeleid*

Uit hetzelfde onderzoek blijkt dat ongeveer een kwart van de schoolleiders en bestuurders structureel diversiteitsbeleid voert, dit aan het ontwikkelen is of het nut en de noodzaak ervan inventariseert. Twee derde (66 procent) van de schoolleiders en bestuurders in het voortgezet onderwijs is niet met een diversiteitsbeleid bezig (zie tabel 7).

Tabel 7 Fase waarin het diversiteitsbeleid van instellingen in het voortgezet onderwijs zich bevindt

	%
Het staat nog niet op de agenda / we zijn er nog niet mee bezig	66
We zijn op dit moment het nut en de noodzaak van diversiteitsbeleid aan het verkennen	12
We zijn bezig met het ontwikkelen van diversiteitsbeleid	7
Er is sprake van structureel diversiteitsbeleid	7
Weet niet	7
Totaal (N)	134

Bron: Opiniepeiling diversiteitsbeleid SBO, 2010

In tabel B2 in de bijlage zijn de gegevens uit tabel 7 naast informatie uit het po gezet. In een kader in paragraaf 4.4.2 is meer informatie te vinden over het belang van diversiteit.

## 3.2 Culturele diversiteit in het voortgezet onderwijs

In deze paragraaf gaan we dieper in op de culturele diversiteit in het voortgezet onderwijs. Cijfers over de vertegenwoordiging van niet-westerse allochtonen staan in subparagraaf 3.2.1. Daarbij maken we een vergelijking tussen het voortgezet onderwijs en andere publieke sectoren. Daarnaast kijken we naar de vertegenwoordiging van niet-westerse allochtonen in de verschillende functiecategorieën en regio's in het voortgezet onderwijs. De oorzaken van de ondervertegenwoordiging van niet-westerse allochtonen in het voortgezet onderwijs behandelen we in subparagraaf 3.2.2. Het belang dat vertegenwoordigers uit de sector hechten aan culturele diversiteit in de eigen organisatie, komt aan de orde in subparagraaf 3.2.3, evenals enkele tips om multiculturele docententeams te vormen.

### 3.2.1 Feiten en cijfers

Voor het voortgezet onderwijs heeft het vorige kabinet zich ten doel gesteld het aandeel allochtonen in het personeelsbestand te verhogen naar 6,2 procent in 2011 (zie tabel 3 in hoofdstuk 2).

In 2009 bedroeg het aandeel niet-westerse allochtonen in het voortgezet onderwijs 4,7 procent. Dat is laag, vergeleken met de andere sectoren in het publieke domein. In de gehele publieke sector is het aandeel personeelsleden van niet-westerse allochtone afkomst 6,1 procent.

Het aandeel niet-westerse allochtonen in het voortgezet onderwijs is over de periode 2007-2009 toegenomen van 4,1 procent naar 4,7 procent. Het voortgezet onderwijs is zelfs een van de sectoren in het publieke domein waar die toename het sterkst is.

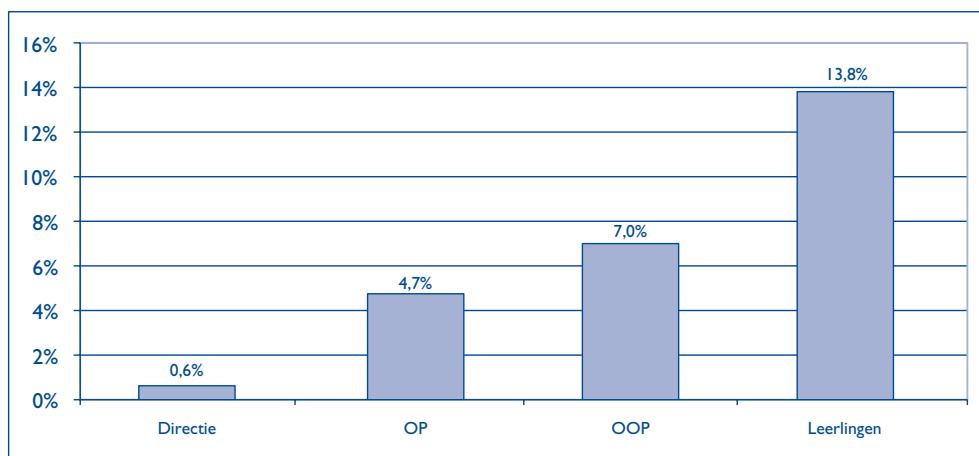
#### *Vooraf ondervertegenwoordiging onder docenten en management*

Er zijn geen recente cijfers bekend over het aandeel niet-westerse allochtonen uitgesplitst naar functie. Uit gegevens van het SBO uit 2006 (zie figuur 9) blijkt dat:

- 4,7 procent van het onderwijzend personeel (OP) van niet-westerse allochtone afkomst is;
- Onder het onderwijsondersteunende personeel (OOP) zijn niet-westerse allochtonen met 7 procent relatief goed vertegenwoordigd;
- In directiefuncties is 0,6 procent niet-westerse allochtoon.

De Nederlandse beroepsbevolking bestaat voor ongeveer 9 procent uit niet-westerse allochtonen. Kijken we naar onderwijzend en directiepersoneel, dan moet rekening worden gehouden met hun hoge opleidingsgraad. Het aandeel hoogopgeleide, niet-westerse allochtonen in de Nederlandse beroepsbevolking ligt op 6 procent (CBS Statline). Ook hiermee vergeleken zijn niet-westerse allochtone leraren ondervertegenwoordigd, voor niet-westerse allochtone directieleden en managers geldt dat ze sterk ondervertegenwoordigd zijn.<sup>21</sup>

Figuur 9 Niet-westerse allochtonen in het voortgezet onderwijs (2006)



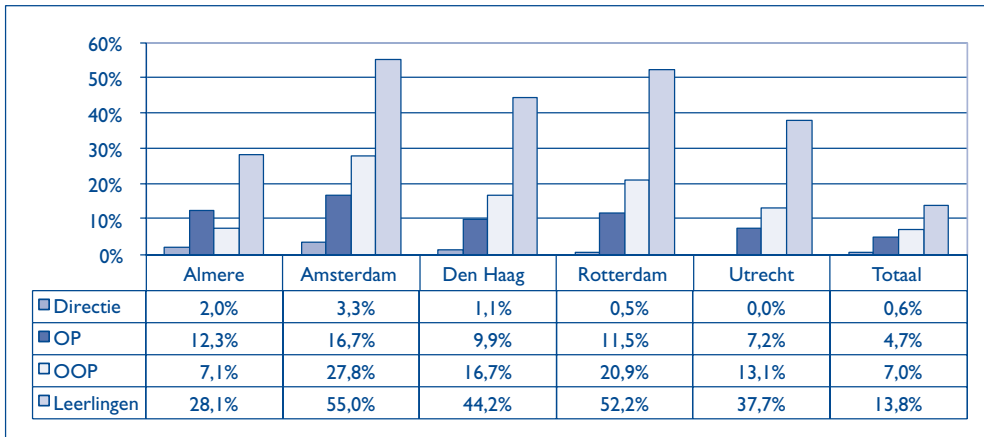
Bron: [www.stamos.nl](http://www.stamos.nl)

#### *Aandeel hoger in de Randstad*

Het aandeel niet-westerse allochtonen in onderwijsgevende functies is - evenals het aandeel allochtone leerlingen - groter in de grote steden. Dat geldt vooral voor Amsterdam, Rotterdam en Den Haag. In Amsterdam is bijvoorbeeld 16,7 procent van het onderwijzend personeel van niet-westerse allochtone afkomst en 3,3 procent van de directie (zie figuur 10).

<sup>21</sup> Arbeidsmarktanalyse voortgezet onderwijs SBO 2010

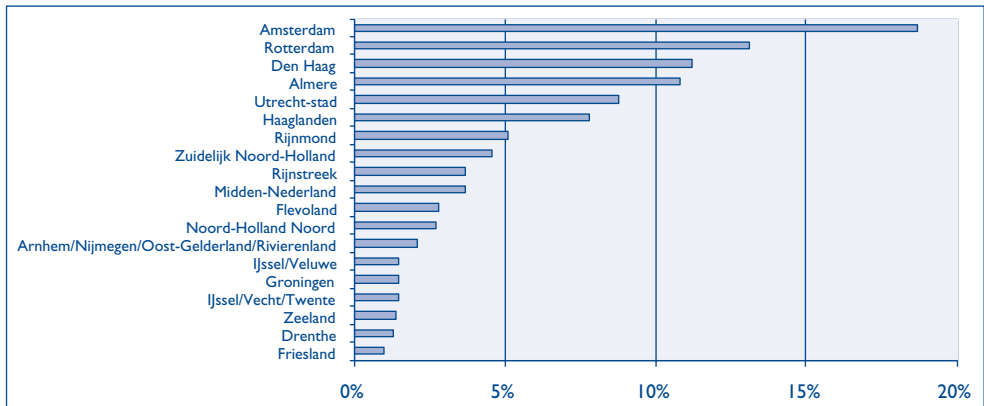
Figuur 10 Percentage niet-westerse allochtonen personeelsleden en leerlingen G5 (2006)



Bron: www.stamos.nl

In Noord- en Oost-Nederland is het aandeel allochtonen in het onderwijs erg laag (zie figuur 11). Voor de provincies Brabant en Limburg zijn er geen gegevens beschikbaar.

Figuur 11 Aandeel niet-westerse allochtonen in het voortgezet onderwijs (2006, G4 en RPA)



Bron: www.stamos.nl

### 3.2.2 Waarom werken zo weinig allochtonen in het voorgezet onderwijs?

#### *Lage instroom en hoge uitval op de lerarenopleiding*

De belangrijkste oorzaak van de ondervertegenwoordiging van niet-westerse allochtonen is dat relatief weinig niet-westerse allochtonen kiezen voor de eerste- of tweedegraads lerarenopleiding. In 2009 had van de nieuwe instroom in de tweedegraads lerarenopleiding 12,7 procent een niet-westerse achtergrond. Voor de eerstegraads leraren-

opleiding lag dit percentage op 6,6. Ter vergelijking: gemiddeld heeft 15,3 procent van de nieuwe studenten aan hbo-opleidingen een niet-westerse achtergrond.

Van de groep niet-westerse allochtonen die aan een lerarenopleiding begint, valt bovendien een omvangrijk deel na een jaar uit. Op de tweedegraads lerarenopleiding is dat 41,2 procent en op de eerste-graads lerarenopleiding 26,6 procent. Onder autochtonen bedragen de uitvalspercentages respectievelijk 27,8 en 22,5.

Het aanbod niet-westerse allochtone leraren op de arbeidsmarkt is dan ook beperkt. Informatie over de redenen voor de lage instroom op de lerarenopleiding en de hoge uitval is te vinden in hoofdstuk 5.

#### *Niet-westerse allochtone afgestudeerden gaan minder vaak in het voortgezet onderwijs werken en vinden minder vaak direct een baan*

In 2009 bedroeg de instroom van allochtone personeelsleden in het voortgezet onderwijs 8 procent (zie figuur 4 in hoofdstuk 2). De sector lijkt, vergeleken met de andere sectoren in het publieke domein, aantrekkelijker voor allochtonen dan bijvoorbeeld het po, de rechterlijke macht en de provincies. Sectoren als het Rijk, de gemeenten en het wetenschappelijk onderwijs weten meer allochtonen te trekken.

Dat de instroom van niet-westerse allochtonen in het voortgezet onderwijs beter kan, blijkt ook uit onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtone afgestudeerden:<sup>22</sup>

- gaan minder vaak in het onderwijs werken (63,3 procent versus 70,2 procent);
- vallen na afstuderen vaker onder de categorie zonder baan (24,1 procent versus 12,6 procent; bijvoorbeeld vanwege doorstuderen, zorgtaken, vrijwilligerswerk, werkloosheid, et cetera);
- vinden iets minder vaak direct na afstuderen een baan (80,5 procent versus 88,1 procent);
- zijn minder vaak tevreden over hun loopbaan dan autochtone afgestudeerden (58,1 procent versus 70,9 procent).

#### *Uitstroom hoger onder jongere niet-westerse allochtonen*

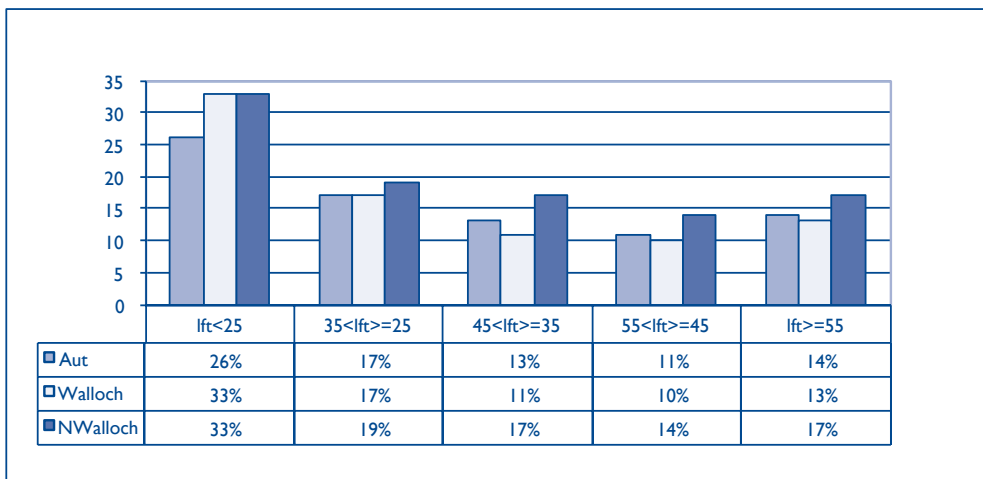
Het percentage allochtonen in de uitstroom uit de sector ligt in 2009 op 7 procent, iets lager dus dan het instroompercentage. Echter ook voor het voortgezet onderwijs geldt, net als voor vele andere sectoren, dat het aandeel allochtonen in de uitstroom hoger is dan het aandeel in het zittend bestand (4,7 procent).

<sup>22</sup> Allochtone afgestudeerden van de lerarenopleiding. Ecorys, 2009. In opdracht van het SBO.

Als we vervolgens kijken naar de verschillen in uitstroom van niet-westerse allochtonen en autochtonen naar leeftijd, dan blijkt dat deze voor alle leeftijdsgroepen hoger ligt onder niet-westerse allochtonen. Figuur 12 laat gedetailleerde gegevens over de uitstroom zien. Hieruit blijkt dat:

- vooral in de laagste leeftijdscategorie de uitval onder niet-westerse allochtone personeelsleden hoger is dan onder autochtone leeftijdgenoten (33 procent versus 26 procent);
- in de leeftijdscategorie 25 tot 35 jaar het verschil relatief klein is (19 procent versus 17 procent), echter er is nog steeds een verschil waarneembaar;
- na het 35<sup>e</sup> jaar het verschil weer iets groter is.

Figuur 12 Percentage uitstromers van het zittend bestand naar leeftijd en etniciteit (2008)



Bron: ministerie van BZK

Er is geen onderzoek gedaan naar redenen waarom allochtonen vaker dan autochtonen het voortgezet onderwijs verlaten. Wel staat in het volgende kader nadere informatie over algemene uitstroomredenen van allochtonen bij de rijksoverheid en aanbevelingen voor behoud van allochtone medewerkers.

### Uitstroomredenen allochtonen bij het Rijk en aanbevelingen voor behoud van allochtone medewerkers

Een onderzoek naar uitstroomredenen bij de Rijksoverheid<sup>23</sup> laat zien dat zij vaker uit ontevredenheid vertrekken dan autochtonen (71 procent ten opzichte van 58 procent). Die ontevredenheid heeft betrekking op de sociale omgeving op het werk: de omgang met collega's en leidinggevendenden. Diversiteitsgerelateerde problemen spelen hierin een rol, zoals: discriminatie, communicatieproblemen, conflicten als gevolg van verschillen in culturele etnische achtergronden, sociale uitsluiting en gebrek aan begrip, waardering en gepercipiëerde doorgroeimogelijkheden.

Om de uitstroomredenen beter te kunnen duiden, is ook gekeken naar de werkbeleving van het zittend personeel. Hieruit blijkt dat allochtonen die ervaren dat hun organisatie openstaat voor verschillen tussen mensen:

- zich beter met de organisatie kunnen identificeren;
- gemiddeld meer tevreden zijn;
- minder geneigd zijn om te vertrekken.

Aanbevelingen om allochtonen te behouden voor de organisatie, vanuit dit onderzoek:

- Het is belangrijk te streven naar een organisatiecultuur die gericht is op openheid voor diversiteit. Bijvoorbeeld door werknemers de ruimte te gunnen hun eigen cultuur te behouden op het werk, ook als deze op sommige punten afwijkt van de heersende norm. Hierdoor identificeren allochtonen zich sterker met de organisatie en zullen zij minder snel geneigd zijn te vertrekken. Mentortrajecten of netwerken waarin allochtone en autochtone medewerkers met elkaar in gesprek komen, kunnen bijdragen aan de openheid van de organisatie ten opzichte van verschillende culturen en etnische achtergronden.
- Ook voor leidinggevendenden is een belangrijke rol weggelegd. Zij dienen zich bewust te zijn van het nut van diversiteit en de noodzaak om op de afdeling een open cultuur te creëren. Een mensgerichte leiderschapsstijl draagt bij aan de werktevredenheid van allochtonen en de mate waarin zij openheid ervaren. Om dit te realiseren, kunnen leidinggevendenden bijvoorbeeld trainingen volgen waarin onder meer aandacht wordt besteed aan multiculturele competenties. Ook kan met dit aspect al rekening worden gehouden bij de werving en selectie van leidinggevendenden.
- Ook het creëren van voldoende doorstroommogelijkheden voor allochtone werknemers is een manier om de uitstroom van deze groep te beperken. Dit is te realiseren door systematische en actieve loopbaanondersteuning te bieden, op basis van capaciteiten en ervaring. Gebruik van persoonlijke opleidingsbudgetten, in plaats van een algemeen opleidingsbudget, zou ervoor kunnen zorgen dat allochtone medewerkers dezelfde toegang hebben tot mogelijkheden om zich verder te ontplooiën en uiteindelijk door te groeien naar een hogere functie.

23 Uitstroom van Allochtonen bij de Rijksoverheid. ISW, 2008.

### 3.2.3 Het belang van culturele diversiteit

#### *Belang van allochtone leraren: rolmodel, brugfunctie en evenredigheidsprincipe*

Uit een opiniepeiling over diversiteitsbeleid onder schoolleiders en bestuurders blijkt dat ruim de helft van de respondenten uit het voortgezet onderwijs het belangrijk vindt:

- om niet-westerse allochtone docenten als rolmodel te hebben voor allochtone leerlingen (62 procent);
- dat niet-westerse allochtone docenten een brugfunctie hebben naar allochtone ouders (60 procent);
- dat het docentencorps een afspiegeling is van de multiculturele samenleving (52 procent).

Met de stelling dat de inzet van (meer) allochtoon personeel een belangrijk issue is in de instelling, is 9 procent van de respondenten het eens.

In tabel B2.4 zijn de gegevens uit tabel 8 naast de gegevens uit het po gezet.

Tabel 8 Mening van schoolleiders en bestuurders in het voortgezet onderwijs over de waarde van niet-westerse allochtone medewerkers

Stellingen over de waarde van niet-westerse allochtone medewerkers:	% (helemaal mee eens)
• Ik vind het belangrijk om niet-westerse allochtone docenten te hebben als rolmodel voor allochtone leerlingen/studenten	62
• Niet-westerse allochtone docenten hebben een brugfunctie naar allochtone ouders	60
• Wij willen het docentencorps graag een afspiegeling laten zijn van de multiculturele samenleving	52
• Niet-westerse allochtone docenten blijken vaak het Nederlands onvoldoende te beheersen	35
• Allochtoon personeel past niet bij ons vanwege de identiteit van de onderwijsinstelling	11
• De inzet van (meer) allochtoon personeel is in de instelling een belangrijk issue	9
Totaal (N)	134

Bron: Opiniepeiling diversiteitsbeleid SBO 2010

#### *Aandacht en ruimte voor verschillende culturen*

De instellingen in het voortgezet onderwijs hebben aandacht voor verschillende culturen en behoeften van verschillende groepen personeel:

- 66 procent van de schoolleiders en bestuurders geeft aan dat personeel training/scholing krijgt in de omgang met culturele verschillen in de klas;

- 37 procent geeft aan dat het management training/scholing krijgt in de omgang met culturele verschillen op school (zie tabel 9).

Tabel 9 Activiteiten die volgens schoolleiders en bestuurders in het voortgezet onderwijs structureel of incidenteel plaatsvinden in de eigen instelling

Activiteiten:	% ja, structureel of incidenteel
• Scholing/training van personeel gericht op omgang met culturele verschillen in de klas	66
• Positieve aandacht voor verschillende culturen en kennismaken met elkaars cultuur	52
• Scholing/training van management gericht op omgang met culturele verschillen op school	37
• Begeleidingstraject voor aandachtsgroepen (vrouwen, niet-westerse allochtonen) voor het bevorderen van doorstroom naar leidinggevende functies	21
• Toewijzen van mentoren uit dezelfde doelgroep	20
• Scholing/training van personeel gericht op omgang met culturele verschillen tussen collega's	19
Totaal (N)	134

Bron: Opiniepeiling diversiteitsbeleid SBO 2010

Ook vindt 75 procent van de schoolleiders en bestuurders dat in hun instelling rekening wordt gehouden met verschillende tradities en gewoonten van medewerkers. En ruim de helft is van mening dat in de eigen instelling (1) open wordt gesproken over verschillende culturen van medewerkers (58 procent) en (2) medewerkers de ruimte hebben om te leven en te werken volgens de eigen cultuur (57 procent).

#### *Bij werving en selectie gaan kwaliteit en denominatie vóór culturele diversiteit*

Bijna een kwart van de schoolleiders en bestuurders (24 procent) geeft aan moeite te doen om niet-westerse allochtone leraren aan te trekken. Ook geeft 23 procent aan moeite te doen om niet-westerse allochtonen te laten doorstromen naar leidinggevende functies. Wervingsactiviteiten om niet-westerse allochtonen aan te trekken betreffen onder meer:

- Wervingsmateriaal screenen op aantrekkelijkheid voor de doelgroep (37 procent);
- Aandachtsgroepen aanmoedigen om hun belangstelling kenbaar te maken bij vacatures, opdrachten, etc. (27 procent);
- Eigen netwerken van allochtone medewerkers inzetten (19 procent);

- Allochtone stagiairs en talentvolle trainees actief scouten en binnenhalen (17 procent);
- Speciale wervingscampagnes gericht op aandachtsgroepen, zoals niet westerse allochtonen, vrouwen en mannen (6 procent).

Uit de reacties van de schoolleiders en bestuurders is op te maken dat wat hen betreft de kwaliteit voorop staat. Diversiteit is daaraan ondergeschikt.

Voor veel scholen speelt ook de denominatie een belangrijke rol in het personeelsbeleid. Vooral in het bijzonder onderwijs (Rooms Katholiek, Protestant Christelijk, etc.) wordt van het personeel verwacht dat zij niet alleen competent zijn, maar ook de bijzondere grondslag onderschrijven. De culturele achtergrond van kandidaten is daaraan van ondergeschikt belang.

Zoals we reeds in paragraaf 3.1 zagen voert 7 procent van de instellingen in het voortgezet onderwijs structureel diversiteitsbeleid en is 7 procent bezig dit beleid te ontwikkelen.

Op ruim de helft van deze instellingen (62 procent) richt dit beleid zich op niet-westerse allochtonen.

Verder heeft van alle geënquêteerde schoolleiders en bestuurders 3 procent streefcijfers geformuleerd voor het aandeel niet-westerse allochtone docenten. Een vergelijkbaar percentage heeft streefcijfers geformuleerd voor het aandeel niet-westerse allochtone leidinggevenden.

#### *Multiculturele docententeams*

Er zijn diverse redenen voor scholen in het voortgezet onderwijs om diversiteit in het docententeam te bevorderen:

- Een divers docententeam draagt bij aan hogere onderwijskwaliteit;<sup>24</sup>
- Een leraar is een rolmodel en kan inspiratie bieden voor het vak (of juist niet). Als er op de school rolmodellen werken uit verschillende culturen, dan stimuleert dat de inspiratie voor het vak en de leerprestaties van leerlingen;
- Allochtone leraren kunnen, doordat ze voor een deel dezelfde ervaringen hebben opgedaan als hun leerlingen, effectiever omgaan met individuele leerlingen, hun talenten en eventuele achterstanden.

<sup>24</sup> Diversiteit loont?! SBO, 2009. Uitgevoerd door EIM.

In het volgende kader staan tips voor het vormen van multiculturele teams. In hoofdstuk 2, paragraaf 2.2.3 is een kader opgenomen met voorwaarden over effectief diversiteitsbeleid.

**Tips voor het vormen van multiculturele teams in het primair en voortgezet onderwijs<sup>25</sup>**

1. *Formuleer een visie en beleid* waarin u aangeeft waarom diversiteit van belang is, wat de school er mee wil bereiken, en wat nodig is om zo ver te komen. Een gezamenlijk doel helpt bij het effectief samenwerken: het brengt mensen bij elkaar.
2. *Focus op kwaliteit*. Alle betrokken partijen hebben baat bij kwaliteit. Een dergelijk gemeenschappelijk doel werkt vaak prettiger dan een focus op een bepaalde doelgroep, zoals allochtonen. Wees wel duidelijk en kritisch over wat kwaliteit inhoudt. Zorg ervoor dat onderdelen die in een multiculturele omgeving van belang zijn, worden opgenomen in het reguliere kwaliteitsconcept.
3. *Bestrijd vooroordelen en denken in stereotypen*. Wees helder over de redenen waarom het voor de organisatie (en de medewerkers) van belang is te streven naar diversiteit en te zorgen voor een zorgvuldige introductie van het beleid en de uitvoering. Zo blijft de weerstand beperkt. Trainingen en gesprekken helpen medewerkers bewust te worden van hun vooroordelen en van de invloed die stereotypen uitoefenen op hun oordelen. Hanteer heldere criteria bij beoordelingen (bij selectiegesprekken, maar ook op andere momenten). Zo wordt de invloed van vooroordelen en stereotypen verder beperkt.
4. *Zorg actief voor mogelijkheden om elkaar persoonlijk en informeel beter te leren kennen*, zodat men elkaar gaat zien als personen en niet als bijvoorbeeld een Surinamer of Nederlander. Zorg ook dat men leert over elkaars cultuur zodat men bepaalde gewoonten van elkaar gaat begrijpen en zodoende leert respecteren.
5. *Accepteer dat het tijd kost* te leren omgaan met verschillen, maar neem ook de tijd om zaken uit te praten. Uit onderzoek blijkt dat divers samengestelde teams de potentie hebben om beter te werken dan homogene teams, maar dat een goede begeleiding, met name in de startfase, daarvoor essentieel is.
6. *Maak onderscheid in korte- en langetermijnacties*. Veel acties die voor een structurele verandering zorgen, hebben pas effect op de langere termijn. Ze zijn belangrijk, maar voor de motivatie zijn snelle acties van cruciaal belang. Zorg daarom voor quick wins, kleine zaken waarmee direct effect te bereiken is en waarmee ook meteen kan worden begonnen.

<sup>25</sup> Multiculturele teams in het onderwijs. SBO, 2008. Uitgevoerd door TNO.

#### Diversiteit loont

Het SBO laat in de publicatie 'Diversiteit loont' zien hoe een diversiteitsbeleid meerwaarde heeft voor individuele onderwijsinstellingen. Per onderwijssoort is in kaart gebracht welke doelen scholen zichzelf stellen. Het primair en voortgezet onderwijs zetten bijvoorbeeld in op goede leerprestaties. Mbo en hbo willen het aantal behaalde diploma's maximaliseren en de studenten goed voorbereiden op toekomstige beroepen. Het bevorderen van diversiteit draagt op verschillende manieren bij aan deze doelen. Allochtonen leraren zijn bijvoorbeeld belangrijke rolmodellen voor allochtone leerlingen. Wanneer je (alle) leraren traint in interculturele competenties, heeft dat als voordeel dat zij in staat zijn met een divers samengestelde groep leerlingen te werken en onderwijs op maat te kunnen geven. Door goed om te gaan met verschillen geven zij het goede voorbeeld voor werken en leven in een multiculturele samenleving.

### 3.3 Vrouwen in hogere functies in het voortgezet onderwijs

In deze paragraaf komt de ondervetegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies in het voortgezet onderwijs aan bod. Cijfers over de ondervetegenwoordiging van vrouwen staan in subparagraaf 3.3.1. De meerwaarde die vetegenwoordigers uit de sector hechten aan vrouwen in hogere functies, behandelen we in subparagraaf 3.3.2, evenals maatregelen ter bevordering van een betere man/vrouwverhouding.

#### 3.3.1 Feiten en cijfers

##### *Aandeel vrouwen in topfuncties in het voortgezet onderwijs relatief laag*

Vergeleken met andere sectoren in het publieke domein neemt het voortgezet onderwijs een middenpositie in waar het gaat om het aandeel vrouwen in topfuncties (functies waarvan het voltijdssalaris hoort tot de hoogste 10 procent van de salarissen in de sector). Volgens de Trendnota Arbeidszaken Overheid 2011 bedroeg in 2009 het aandeel vrouwen in topfuncties in het voortgezet onderwijs 21,5 procent (zie figuur 13 in hoofdstuk 2).

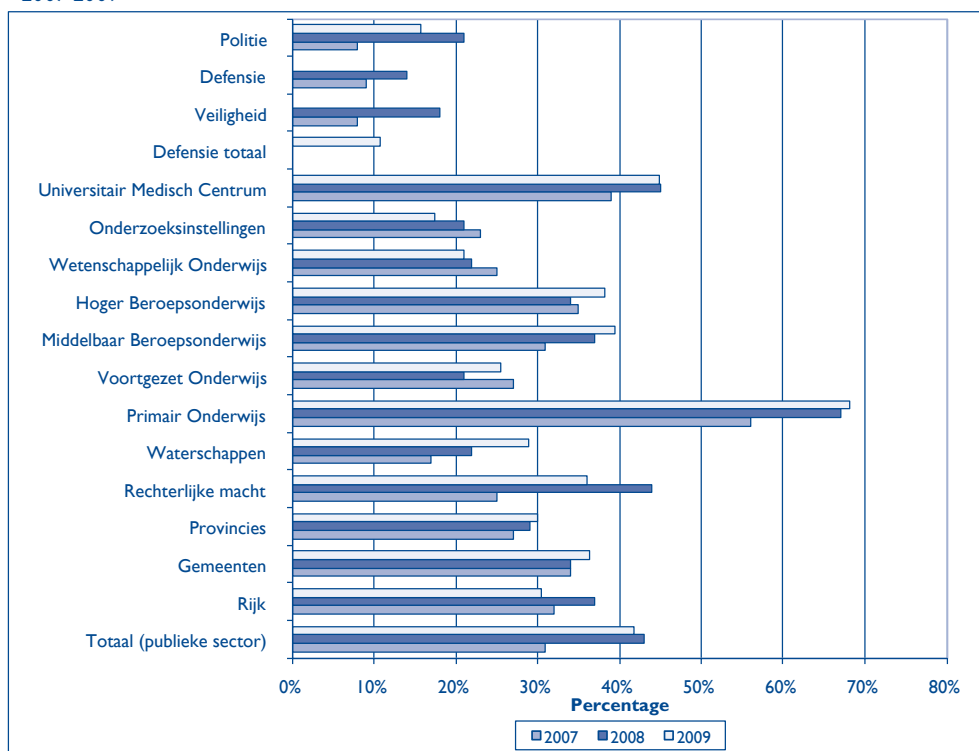
In 2007 en 2008 lag het aandeel vrouwen in topfuncties lager; in beide jaren op 20 procent. Dit aandeel staat niet in verhouding tot het totale aandeel vrouwen dat werkt in het voortgezet onderwijs: in 2007 en 2008 was dat 50 procent (Trendnota Arbeidszaken Overheid 2009 en 2010).

### *Aandeel vrouwen in de instroom voor topfuncties relatief laag*

Het vorige kabinet heeft zich ten doel gesteld dat het aandeel vrouwen in de instroom in de top jaarlijks op 30 procent ligt. Uit de Trendnota Arbeidszaken Overheid blijkt dat het voortgezet onderwijs deze doelstelling de afgelopen jaren niet heeft gehaald. In 2007 was de instroom van vrouwen in topfuncties 27 procent. In 2008 is de instroom van vrouwen afgenomen naar 21 procent waarna dit percentage weer is toegenomen naar 25 procent in 2009.

Voor de gehele publieke sector is het aandeel vrouwen in de instroom in topfuncties toegenomen van 31 procent in 2007 naar respectievelijk 43 procent en 42 procent in 2008 en 2009 (zie figuur 13). Deze toename is vooral te verklaren door de sterke toename van de instroom van vrouwen in topfuncties in het po en bij de Rechterlijke Macht.

Figuur 13 Aandeel vrouwen in de instroom in topfuncties<sup>26</sup> in de publieke sector over de periode 2007-2009<sup>27</sup>



Bron: Trendnota Arbeidszaken Overheid 2010 en 2011

### 3.3.2 Het belang van vrouwen in leidinggevende functies

#### *Vrouwen onvoldoende vertegenwoordigd in leidinggevende posities*

Uit de opiniepeiling van het SBO blijkt dat ongeveer een derde van de schoolleiders (34 procent) en ruim de helft van de bestuurders (57 procent) het aandeel vrouwelijke schoolleiders in de eigen instelling onvoldoende vindt.

51 procent van de bestuurders en schoolleiders vindt dat vrouwen onvoldoende zijn vertegenwoordigd in het bovenschools management van de instelling.

26 De cijfers kunnen afwijken van de gegevens die sectoren zelf presenteren, omdat de definitie van 'topfuncties' niet in alle sectoren gelijk is. Om een vergelijking tussen de sectoren te kunnen maken, wordt de volgende definitie gebruikt: topfuncties zijn functies waarvan het voltijdssalaris hoort tot de hoogste 10 procent van de salarissen in de sector.

27 In kleine sectoren (zoals Rechterlijke Macht, Onderzoeksinstituten en Waterschappen) is het aantal topfuncties en dus ook de instroom gering. Hierdoor kan een kleine wijziging in het absolute aantal vrouwen dat instroomt in een topfunctie leiden tot relatief grote wijzigingen in het aandeel vrouwen in de instroom in topfuncties.

In de tabellen B8 en B9 in de bijlage zijn de gegevens uit deze paragraaf naast elkaar gezet voor zowel het po als het vo.

*Meeste instellingen bieden faciliteiten die de doorstroom van vrouwen naar leidinggevende functies vergemakkelijken*

Tevens blijkt dat van de schoolleiders en bestuurders zeventien procent streefcijfers heeft geformuleerd voor het aandeel vrouwen in leidinggevende functies. Ongeveer de helft (51 procent) geeft aan moeite te doen om vrouwen door te laten stromen naar leidinggevende functies. Activiteiten die scholen ondernemen om die doorstroom te stimuleren, zijn onder meer:

- Deeltijd werken voor leidinggevend faciliteren (69 procent);
- Voorzieningen/regelingen om combinatie van werk en gezin te vergemakkelijken (68 procent);
- Begeleidingstraject voor aandachtsgroepen (vrouwen, niet-westerse allochtonen) om de doorstroom naar leidinggevende functies te bevorderen (21 procent).

Verder vindt bijna de helft van de schoolleiders en bestuurders in het voortgezet onderwijs (47 procent) dat er voldoende gekwalificeerd aanbod is van vrouwelijke schoolleiders en bestuurders. Een kwart vindt dat er onvoldoende aanbod is.

Over de belemmeringen voor vrouwen bij de doorstroom naar leidinggevende functies in het voortgezet onderwijs, is geen specifieke informatie bekend. Concrete maatregelen voor betere man/vrouw verhoudingen zijn te vinden op de volgende bladzijde. Ook in het kader in paragraaf 2.4.3 staan algemene maatregelen weergegeven om de in- en doorstroom van vrouwen naar hogere functies te stimuleren. In een kader in paragraaf 4.4.2 wordt concreet ingegaan op het Charter 'Talent naar de Top'.

## Concrete maatregelen voor betere man/vrouwverhouding

Deze concrete ideeën zijn naar voren gekomen tijdens een bijeenkomst van Stichting Talent naar de Top:

1. Laat diversiteit opnemen in sociale statuten, in samenwerking met de vakbonden. Pas het 'up or out'-principe aan. Maak een zijstap mogelijk, waarbij mensen op hoog niveau kunnen blijven werken zolang ze willen.
2. Stel een 4P-stappenplan op:
  - een goed Pakket arbeidsvoorwaarden (flexibele werktijden, kinderopvang);
  - Prikkel vrouwen om hun ambities te benoemen;
  - vrouwen moeten zichzelf Promoten als werknemer;
  - Praten (voortgangsgesprekken, coaching, exitgesprek).
3. Stel vrouwvriendelijker wervingsadvertenties op met aandacht voor vrouwelijke competenties.
4. Geef vrouwen meer de kans en ruimte om hun ambities te benoemen, door een actief vraagbeleid.
5. Laat managers een cursus volgen waardoor zij zich bewust worden van vrouwelijke en mannelijke competenties, welke voordelen die hebben en hoe je ze kunt inzetten.
6. Houd goede exitgesprekken, eventueel ook na drie of zes maanden:
  - Wat vind je in je nieuwe functie dat je in je vorige functie miste?
  - Waar ligt dit aan?
7. Maak ruimte voor verandering: managers blijven vijf jaar in hun functie en stappen dan over naar een andere positie om zo aankomende (vrouwelijke) managers vaker doorstroomkansen te bieden.
8. Zet een mentorprogramma op en gebruik niet alleen vrouwen maar juist ook mannen als rolmodel.

Bron: [www.talentnaardetop.nl](http://www.talentnaardetop.nl)



### 3.4 Conclusies

#### *Algemeen diversiteitsbeleid*

Van de scholen in het voortgezet onderwijs heeft zeven procent een structureel diversiteitsbeleid. Schoolleiders zien over het algemeen de meerwaarde van een divers personeelsbestand. Bijna dertig procent verwacht op de eigen school voldoende draagvlak om daadwerkelijk met het onderwerp aan de slag te gaan.

#### *Culturele diversiteit*

Vergeleken met andere sectoren in het publieke domein, is het aandeel niet-westerse allochtonen in het voortgezet onderwijs laag, namelijk 4,7 procent in 2009. Binnen de gehele publieke sector ligt dit aandeel op 6,1 procent.

Over de periode 2007-2009 is het aandeel niet-westerse allochtonen wel toegenomen van 4,1 naar 4,7. Daarmee ligt de sector op koers naar de doelstelling van het kabinet om het aandeel niet-westerse allochtonen over de periode 2007-2011 met 50 procent te verhogen. Uit cijfers over 2006 blijkt dat niet-westerse allochtonen voornamelijk zijn ondervetegenwoordigd onder docenten en in het management.

Het lage aandeel niet-westerse allochtone docenten is mede te verklaren door het gegeven dat weinig allochtonen kiezen voor een lerarenopleiding. Bovendien verlaat van deze groep weer een relatief groot deel de opleiding voortijdig. Hoewel het verschil tussen allochtonen en autochtonen niet zo groot is als op de pabo, vertonen ook de eerste- en tweedegraads opleidingen duidelijke verschillen tussen beide groepen in instroom en uitval.

Van de kleine groep niet-westerse allochtonen die beschikbaar is voor de arbeidsmarkt gaat, vergeleken met autochtonen, bovendien een kleiner deel daadwerkelijk in de sector aan de slag en vinden minder vaak direct na afstuderen een baan. Ook is deze groep minder tevreden over hun loopbaan dan hun autochtone collega's. Tevens is de uitstroom uit de sector hoger onder jonge niet-westerse allochtonen.

De meeste schoolleiders en bestuurders zien het belang in van culturele diversiteit; ruim de helft is van mening dat niet-westerse allochtonen docenten een rolmodel zijn voor allochtone leerlingen en een brugfunctie hebben naar allochtone ouders. Op de instellingen is over het algemeen ook aandacht voor verschillende culturen

en behoeften van verschillende groepen personeel. Bij de werving en selectie wordt in eerste instantie vooral gekeken naar kwaliteit en denominatie.

#### *Vrouwen in topfuncties*

Het aandeel vrouwen in topfuncties in het voortgezet onderwijs is met 20 procent relatief laag en niet in verhouding tot het totale aandeel vrouwen in de sector (dit aandeel ligt op 50 procent).

De meeste instellingen ondernemen activiteiten om het combineren van werk en privé te vergemakkelijken om de doorstroom te verbeteren. Bijvoorbeeld door in deeltijd werken in leidinggevende functies mogelijk te maken. Desondanks tonen de cijfers dat mannen in het voortgezet onderwijs vaker een topfunctie bekleden dan vrouwen.

Om te komen tot een betere man/vrouwverhouding kunnen organisaties verschillende maatregelen treffen, zoals het opnemen van diversiteit in sociale statuten, het bieden van een goed pakket arbeidsvoorwaarden, vrouwelijke competenties opnemen in wervingsadvertenties, het houden van exitgesprekken en het opzetten van een mentorprogramma.

# “Contact maken is net zo belangrijk als les kunnen geven”

**De helft van het onderwijsteam van ROC Mondriaan, locatie Haverkamp in Den Haag, heeft een kleur. En dat kan ook niet anders bij een vestiging waar vrijwel alle leerlingen van allochtone herkomst zijn.**

Nico Hemelaar, onderwijsmanager van ROC Mondriaan, locatie Haverkamp in Den Haag, stond er nooit eerder bij stil dat zijn onderwijsteam al zo'n diverse samenstelling kent. Tot anderen hem daarop wezen. “De helft van ons team heeft een kleur, we hebben onder meer Surinaamse, Hindoestaanse en Marokkaanse docenten. We zijn daar nooit heel bewust mee bezig geweest en hebben daar ook nooit beleid op gemaakt.”

Wel viel het Hemelaar op dat bepaalde leerlingencontacten makkelijker verlopen als docent en leerling dezelfde culturele achtergrond delen. “Ze begrijpen elkaars gevoeligheden dan beter en leerlingen zoeken zo'n docent ook eerder op. We hebben bijvoorbeeld een Marokkaanse docente die meedoet aan de Ramadan. Marokkaanse leerlingen die klagen dat ze zich zwak voelen tijdens deze periode wijst ze terecht. Klagen hoort niet tijdens de Ramadan zegt ze dan. Dat kan een Nederlandse docent nooit zeggen.”

Mede daarom stuurde Hemelaar dus wel van begin af aan op het aannemen van docenten met een andere etnische achtergrond. “Maar altijd met als uitgangspunt dat de Turkse of Marokkaanse leerkracht even goed moet zijn als de Nederlandse leerkracht. We mogen niet inboeten aan kwaliteit.”

Een gekleurd docententeam is nodig bij een vestiging waar 95 procent van de ongeveer 500 leerlingen van allochtone herkomst is. “We hebben veel Marokkaanse, Turkse en Antilliaanse leerlingen maar ze komen verder van over de hele wereld vandaan. We hebben bijvoorbeeld ook veel leerlingen die nog maar net in Nederland zijn en nog niet naar een hogere opleiding kunnen

omdat ze de Nederlandse taal niet voldoende beheersen. Onze docenten zijn erin geschoold om met deze diverse groep leerlingen te kunnen omgaan, bijvoorbeeld doordat ze trainingen hebben gevolgd over hun culturele achtergrond. Zo kan het onbeleefd overkomen als een Marokkaanse jongen je een hand geeft en je niet aankijkt, maar dat is juist een blijk van respect. Als je dat niet weet ontstaan er vervelende misverstanden.”

### **Hapjesdag**

Ook in hun woordkeuze zijn de docenten zich bewust van de veelal beperkte kennis van de Nederlandse taal van de leerlingen. Ze gebruiken bijvoorbeeld niet teveel moeilijke woorden. “Dat is ook nodig want dit zijn leerlingen die het Nederlands veelal als tweede taal gebruiken. Een Turkse leerling wordt wakker met de Turkse radio aan, hij praat met zijn Turkse moeder en spreekt in de schoolpauze ook Turks met zijn Turkse klasgenoten. Deze leerlingen zijn door hun taalachterstand als het ware gehandicapt en daar houden we terdege rekening mee.”

En het resultaat is ernaar. Want locatie Haverkamp scoort beter dan het landelijk gemiddelde met haar uitval van leerlingen. “We hebben minder uitval en reiken meer diploma’s uit, dat vind ik een mooi resultaat. En de leerlingen voelen zich hier thuis. Dat heeft ook met onze docenten te maken. Ik vind het net zo belangrijk dat zij in staat zijn contact te maken met de leerlingen dan dat ze hun vak goed kunnen geven.”

Conflicten tussen allochtone en autochtone docenten zijn er niet. “Maar we zorgen dan ook voor een goede onderlinge binding.

Elk jaar organiseren we een gezamenlijke hapjesdag voor alle personeelsleden waarbij iedereen iets lekkers meeneemt vanuit zijn eigen cultuur. Dat is altijd erg gezellig en het is bovendien een speelse manier om het teamgevoel te versterken. En het werkt want wit of zwart, we vormen één hechte organisatie.”



4

**Diversiteit in het  
middelbaar  
beroepsonderwijs**

## | Diversiteit in het middelbaar beroepsonderwijs

Het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) leidt mensen op voor de beroepspraktijk of voor een vervolgopleiding. Het mbo is onderdeel van de sector beroepsonderwijs en volwasseneneducatie (bve). Het mbo heeft een sterk regionale functie (bron: MBO-Raad). In 2009 telde Nederland 59 mbo-instellingen met 48.500 personeelsleden. Zij leiden jaarlijks ruim 500.000 deelnemers op (bron: Stamos). Het onderwijzend personeel in het mbo bestaat uit leraren afkomstig van de (tweedegraads) lerarenopleidingen en vakmensen uit de praktijk. In het mbo hebben niet alle docenten een reguliere onderwijsbevoegdheid. De tweedegraads bevoegdheid geeft recht om in het mbo les te geven. Verder is het aan de ROC's zelf om te bepalen hoe mensen zonder onderwijsbevoegdheid een pedagogische aantekening kunnen halen (doorgaans gaat dit om mensen die uit de praktijk afkomstig zijn). Tot slot zijn er nog instructeurs, die zonder onderwijsbevoegdheid onder verantwoordelijkheid van een bevoegde docent kunnen werken.

Een kort algemeen beeld van diversiteitsbeleid in het mbo vindt u in paragraaf 4.1. In paragraaf 4.2 gaan we dieper in op culturele diversiteit in het mbo. De ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies komt aan de orde in paragraaf 4.3.

### 4.1 Het mbo en algemeen diversiteitsbeleid

In de cao 2007-2009 hebben de sociale partners in de bve een inspanningsverplichting voor werkgevers opgenomen om te komen tot een evenwichtige samenstelling van het personeelsbestand. Afgesproken is dat werkgevers doelgroepenbeleid voeren. Daarbij stelt de werkgever een plan 'positieve actie' op voor de wijzen waarop hij bevordert dat een bepaald percentage vrouwen, gehandicapten en allochtonen deel blijft of gaat uitmaken van de formatie, onderscheiden naar functiecategorieën.

*Medewerkers in het mbo zien voordelen in van het werken in divers samengestelde teams*

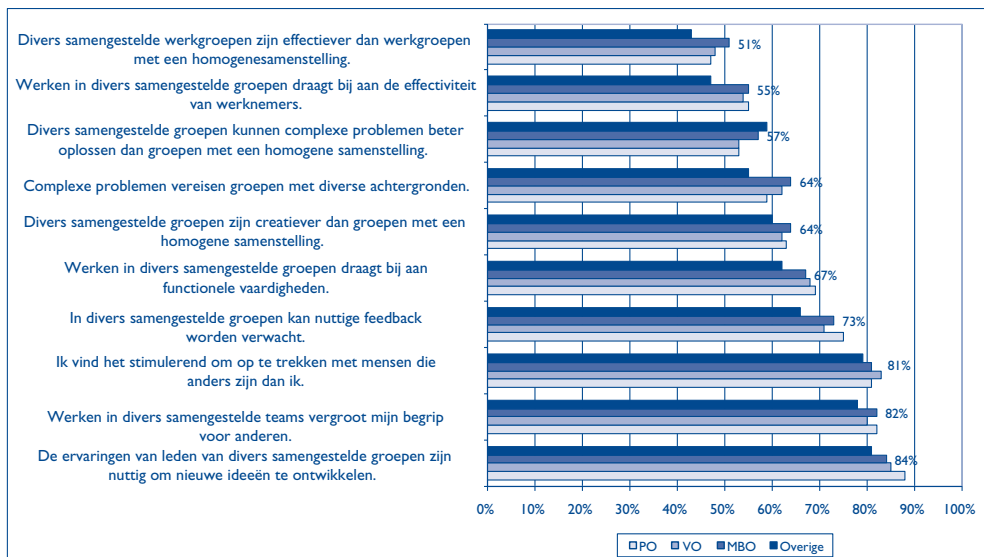
Uit onderzoek naar diversiteit bij de overheid (Flitspanel diversiteit

en diversiteitsbeleid, BZK 2009)<sup>28</sup> is op te maken dat de medewerkers (werknemers en leidinggevendenden) over het algemeen de voordelen inzien van divers samengestelde teams. In het mbo bijvoorbeeld:

- is ruim 84 procent van de medewerkers het eens met de stelling dat ervaringen van leden van divers samengestelde teams nuttig zijn om nieuwe ideeën te ontwikkelen;
- vindt 82 procent dat werken in divers samengestelde teams het begrip voor anderen vergroot;
- noemt 81 procent het stimulerend om op te trekken met mensen die anders zijn dan jijzelf (zie figuur 14 en in de bijlage tabel B10).

In de bijlage in de tabellen B10 tot en met B12 worden gegevens uit het Flitspanel diversiteit en diversiteitsbeleid weergegeven voor primair en voortgezet onderwijs, het mbo en de overige publieke sectoren.

Figuur 14 Percentage respondenten dat het (helemaal) eens is met de stellingen over de meerwaarde van divers samengestelde teams uitgesplitst naar sector (po, vo, mbo en overige publieke sectoren)



Bron: Flitspanel-onderzoek diversiteit en diversiteitsbeleid BZK 2009

<sup>28</sup> In dit hoofdstuk is alleen gebruik gemaakt van informatie uit het Flitspanel-onderzoek naar diversiteit onder *medewerkers* in de publieke sector. In de hoofdstukken over het primair en voortgezet onderwijs zijn ook resultaten gebruikt van een enquête over diversiteit onder leden van het SBO-panel. Dit panel bestaat uit *schoolleiders en bestuurders* in het primair en voortgezet onderwijs; dit is voor dit onderzoek uitgebreid met gegevens uit het mbo. Vanwege de lage respons van schoolleiders en bestuurders uit het mbo, gebruiken we in dit hoofdstuk slechts de resultaten van het Flitspanel-onderzoek onder *medewerkers*.

### *Ruim de helft van de medewerkers in het mbo is voor een actief diversiteitsbeleid*

Uit hetzelfde onderzoek blijkt onder andere:

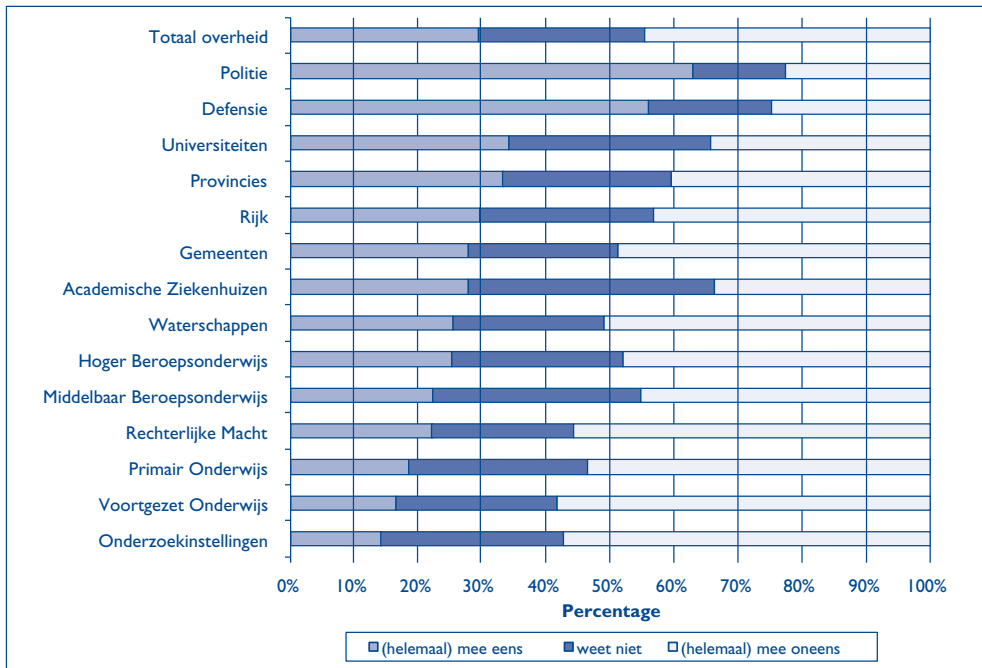
- dat het merendeel van de medewerkers in het mbo het belangrijk vindt dat hun organisatie een actief diversiteitsbeleid voert (58,1 procent). In het po en vo liggen deze percentages lager, op respectievelijk 48,6 procent en 47,4 procent. Dat geldt ook voor de overige publieke sectoren, waar 52,8 procent van de werknemers het belangrijk vindt dat hun organisatie een actief diversiteitsbeleid voert;
- 44,3 procent van de medewerkers in het mbo is het eens met de stelling dat diversiteit ook tot stand komt zonder diversiteitsbeleid. In het po ligt dit percentage op 43,9 procent en in het vo op 46,5 procent. Voor de overige publieke sectoren ligt dit percentage gemiddeld op 43,7 procent;
- de meeste medewerkers in het mbo vinden dat diversiteit(sbeleid) meerwaarde heeft; 68,2 procent vindt dat de organisatie een afspiegeling zou moeten zijn van de Nederlandse samenleving en 65,7 procent vindt dat het toekomstige personeelstekort een belangrijke reden is om diversiteitsbeleid in te zetten. Voor de overige publieke sectoren liggen deze percentages op respectievelijk 59 procent en 56 procent (zie tabel B11 in de bijlage).

### *Weinig actief diversiteitsbeleid*

Nog geen kwart van de medewerkers (leidinggevenden en werknemers) in het mbo ervaart dat hun organisatie actief diversiteitsbeleid voert (figuur 15). Bijna evenveel medewerkers weten niet of diversiteitsbeleid wordt gevoerd.

Medewerkers in het primair en voortgezet onderwijs zijn het minder vaak eens met de stelling ‘in mijn organisatie wordt actief diversiteitsbeleid gevoerd’. Echter, in andere overheidssectoren ervaart men beduidend vaker dat daadwerkelijk diversiteitsbeleid wordt gevoerd.

Figuur 15 Actief voeren van diversiteitsbeleid binnen organisaties



Bron: Flitspanel diversiteit en diversiteitsbeleid, BZK 2008

## 4.2 Culturele diversiteit in het mbo

In deze paragraaf gaan we dieper in op de culturele diversiteit in het mbo. Cijfers over de vertegenwoordiging van niet-westerse allochtonen in het mbo vindt u in subparagraaf 4.2.1. Daarbij maken we een vergelijking met andere publieke sectoren en kijken we binnen het mbo naar de vertegenwoordiging in verschillende functiecategorieën. In subparagraaf 4.2.2 gaan we in op de oorzaken van de ondervertegenwoordiging van niet-westerse allochtonen in het mbo. De houding van medewerkers ten opzichte van culturele diversiteit in de eigen organisatie komt aan bod in subparagraaf 4.2.3, evenals maatregelen om culturele diversiteit in het mbo te bevorderen.

### 4.2.1 Feiten en cijfers

#### *Aandeel niet-westerse allochtonen in het mbo licht gestegen*

Om de diversiteit in het personeelsbestand van de publieke sector te vergroten, heeft het kabinet zichzelf ten doel gesteld dat het aandeel niet-westerse allochtonen in 2011 met 50 procent moet zijn toegenomen ten opzichte van 2007.

Voor het mbo is afgesproken dat het aandeel allochtonen in het

personeelsbestand in 2011 op 8,7 procent moet liggen (zie tabel 3 in hoofdstuk 2). In 2007 lag het aandeel niet-westerse allochtonen in de sector op 5,7 procent, in 2009 was dit toegenomen tot 6,1 procent. Echter, als de toename hetzelfde tempo blijft aanhouden, wordt de doelstelling in 2011 niet gerealiseerd. Overigens liggen de meeste overheidssectoren niet op schema.

#### *Vooral ondervertegenwoordiging onder leraren en management*

Er zijn geen recente cijfers bekend over het aandeel niet-westerse allochtonen uitgesplitst naar functie. Uit gegevens van het SBO uit 2006 (zie figuur 16) blijkt dat:

- slechts 3,4 procent van het onderwijzend personeel (OP) van niet-westerse allochtone afkomst was;
- in directiefuncties dit percentage nog lager is, namelijk 0,9 procent;
- bij het onderwijsondersteunende personeel (OOP) niet-westerse allochtonen met 7,1 procent het sterkst zijn vertegenwoordigd.

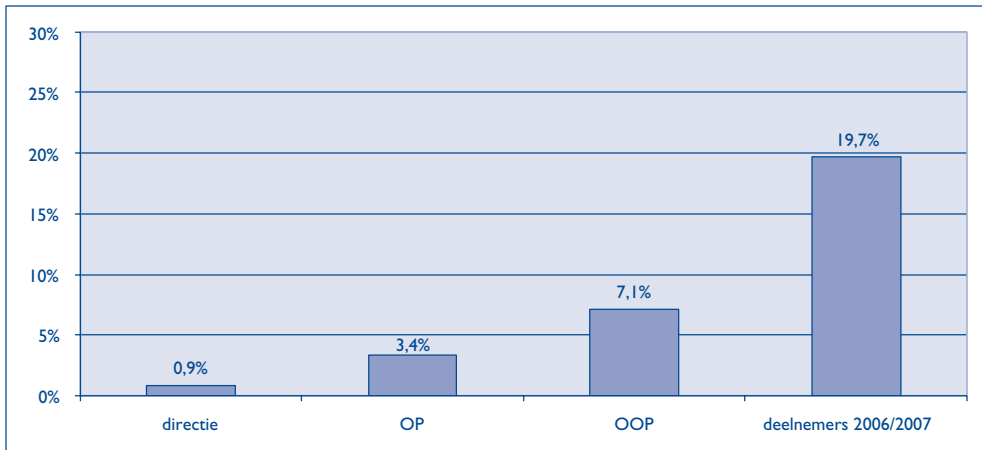
De Nederlandse beroepsbevolking bestaat voor ongeveer 9 procent uit niet-westerse allochtonen. Kijken we naar onderwijzend en directiepersoneel, dan moet rekening worden gehouden met hun hoge opleidingsgraad. Het aandeel hoogopgeleide, niet-westerse allochtonen in de Nederlandse beroepsbevolking ligt op 6 procent (CBS Statline). Hiermee vergeleken zijn niet-westerse allochtonen in het mbo ondervertegenwoordigd in de verschillende functiecategorieën.

Vergeleken met de *medewerkers* in het mbo, is het aandeel niet-westerse allochtone *deelnemers* (leerlingen) in deze sector aanzienlijk hoger. In het schooljaar 2009/2010 is een op de vijf deelnemers in het mbo van niet-westerse afkomst (zie figuur 16). Bijna driekwart (74 procent) is autochtoon.

Overigens zijn er grote regionale verschillen. In de vier grote steden ligt het aandeel allochtone deelnemers boven de 50 procent. In Amsterdam bedraagt het zelfs ruim 70 procent<sup>29</sup>. Er zijn geen gegevens bekend over regionale verschillen in het aandeel niet-westerse allochtone medewerkers.

<sup>29</sup> Diversiteit loont?! De meerwaarde van diversiteitsbeleid in het onderwijs. SBO 2009. Uitgevoerd door EIM.

Figuur 16 Niet-westerse allochtonen in het mbo (2006)



Bronnen: [www.stamos.nl](http://www.stamos.nl) (voor personeelsgegevens) en [www.statline.nl](http://www.statline.nl) (voor gegevens over deelnemers)

#### 4.2.2 Waarom werken zo weinig allochtonen in het mbo?

##### *Lage instroom en hoge uitval op tweedegraads lerarenopleiding*

Zoals eerder aangegeven bestaat het lerarenbestand op het mbo uit verschillende groepen. Enerzijds de leraren met een tweedegraadsbevoegdheid en anderzijds de groep zonder tweedegraadsbevoegdheid, Roc's bepalen zelf hoe deze groep een pedagogische aantekening kan behalen. En tot slot zijn er nog instructeurs, die zonder onderwijsbevoegdheid onder verantwoordelijkheid van een bevoegde docent kunnen werken. In deze paragraaf richten we ons op de docenten met een tweedegraadsbevoegdheid.

Zoals reeds weergegeven in hoofdstuk drie, kiezen relatief weinig niet-westerse allochtonen voor de tweedegraads lerarenopleiding. Van de nieuwe instroom in de tweedegraads lerarenopleiding had in 2009 12,7 procent een niet-westerse achtergrond, tegenover 15,3 procent van de nieuwe studenten in het gehele hbo.

Van de groep niet-westerse allochtonen die aan de tweedegraads lerarenopleiding begint, valt een omvangrijk deel - te weten 41,2 procent - na 1 jaar uit. Onder autochtonen is dat 27,8 procent. Over de redenen van de lagere instroom en hogere uitval van niet-westerse allochtonen op de tweedegraads lerarenopleiding is meer te lezen in hoofdstuk 5.

##### *Instroom in de mbo-sector relatief hoog*

De lage instroom van niet-westerse allochtonen in de tweedegraads lerarenopleiding, verklaart voor een deel hun relatief lage instroom van onderwijzend personeel in de sector.

In 2009 bedroeg de instroom van alle niet-westerse allochtonen in de mbo-sector 11 procent. Hiermee scoort de mbo-sector bovengemiddeld, vergeleken met de andere sectoren in het publieke domein, waar de instroom van niet-westerse allochtonen varieert van 5 procent bij het po tot 17 procent bij de onderzoeksinstellingen (zie figuur 4 in hoofdstuk 2).

Dat de instroom van niet-westerse allochtonen in het mbo beter kan, blijkt ook uit onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van niet-westerse allochtone afgestudeerden. Afgestudeerden van de tweedegraads lerarenopleiding zijn bevoegd om les te geven op het mbo en aan de onderbouw van het vo. In hoofdstuk drie zagen we al dat niet-westerse allochtonen na de lerarenopleiding vo:

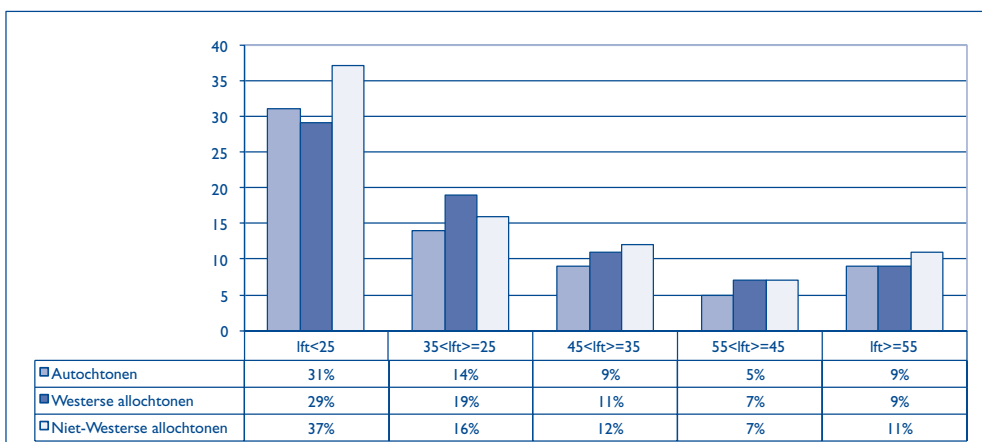
- minder vaak in het onderwijs gaan werken (63,3 versus 70,2 procent);
- vaker vallen onder de categorie zonder baan;
- iets minder vaak direct na hun afstuderen een baan vinden (84,7 versus 91,3 procent).

#### *Uitstroom hoger onder jongeren*

De uitstroom van niet-westerse allochtonen uit de mbo-sector ligt in 2009, net als in 2008 op 8 procent. Gedetailleerde gegevens over de uitstroom laten zien (figuur 17), dat de uitstroom uit het mbo hoger is onder personeelsleden tot 25 jaar. Van hen is in 2008 37 procent uitgestroomd, bij de autochtonen was dit 31 procent.

Voor alle leeftijdsgroepen geldt over het algemeen dat niet-westerse allochtonen vaker uistromen dan autochtonen.

Figuur 17 Percentage uitstromers van het zittend bestand naar leeftijd en etniciteit (2008)



Bron: ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Er is geen onderzoek gedaan naar redenen waarom allochtonen vaker dan autochtonen het mbo verlaten. Wel staat in het kader in paragraaf 3.2.2 nadere informatie over algemene uitstroombredenen van allochtonen bij de rijksoverheid en aanbevelingen voor behoud van allochtone medewerkers.

In het mbo zijn reeds diverse instellingen bezig geweest om diversiteit in de eigen instelling te bevorderen. Meer informatie hierover is te vinden in kader *Initiatieven culturele diversiteit*.<sup>30</sup>

#### Initiatieven in het mbo op het gebied van culturele diversiteit<sup>31</sup>

Inventarisatie Kansrijke Initiatieven SamenSmelten (KISS)

In opdracht van de Stichting Onderwijsarbeidsmarktfonds mbo (SOM) is onderzoek gedaan naar kansrijke initiatieven op het gebied van interculturele diversiteit in het mbo. Daarbij zijn onder meer interviews gehouden met projectleiders bij instellingen die hebben deelgenomen aan het SOM-project Kleurrijke Onderwijsteams in 2006 en 2007. Ook zijn initiatieven geïnventariseerd bij andere mbo-instellingen.

Het einddoel van dit project was om kennis en goede praktijkvoorbeelden te ontsluiten op het gebied van cultureel diversiteitsbeleid. Uit dit onderzoek is gebleken dat met diversiteitsactiviteiten (kleine en grotere projecten) een flink aantal belangrijke successen is behaald. Enkele voorbeelden:

##### *Project kleurrijke onderwijsteams*

Omdat ROC Nijmegen kleurrijke samenstelling van de onderwijsteams wilde bevorderen, zijn zestien deelnemers begonnen met de opleiding tot onderwijsassistent. Het resultaat: elf onderwijsassistenten werken op contractbasis tijdens hun opleiding. Indirecte resultaten: 1)cultuurverandering door de inbreng van onderwijsassistenten in de onderwijsteams; 2)voorstel voor nieuwe richtlijnen voor diversiteit in het HR beleid.

##### *Lectoraat Omgaan met diversiteit: kennis, houding en gedrag*

ROC Zadkine heeft via een lectoraat onderzoek laten doen naar interculturele diversiteit en interculturele competenties. De resultaten van dit onderzoek zijn gepubliceerd.

Daarnaast heeft ROC Zadkine:

- trainingen en workshops ontwikkeld op het gebied van intercultureel management en communicatie voor alle medewerkers;
- een netwerk opgezet voor uitwisseling van kennis en ervaring.

<sup>30</sup> KISS Kansrijke Initiatieven SamenSmelten in het kader van interculturele diversiteit in de mbo-sector. Divers Advies, 2009. In opdracht van SOM.

Het directe resultaat van dit project is dat de culturele competenties van docenten zijn verbeterd en dat diversiteit is opgenomen in het HR-beleid.

Indirect was het project een inspiratie voor nieuwe ideeën en werkwijzen.

(Beoogde) impact: verbeterd curriculum, betere aansluiting bij de huidige en toekomstige deelnemers.

#### *Kies Kleur in Groen*

Doelstellingen van dit project waren:

- culturele diversiteit integreren in het strategisch beleid en daarbij aansluiten bij de internationale groene arbeidsmarkt;
- onderwijs toegankelijk maken voor alle deelnemers;
- verbetering van het imago.

In dit kader hebben alle bestuurders van de AOC's, Stoas en Aquor een convenant ondertekend en zijn de volgende activiteiten uitgevoerd:

- een uitvoeringsplan en actieplan geformuleerd;
- een projectleider aangesteld om het project/proces te begeleiden;
- 'communities' opgericht waarin betrokkenen (o.a. projectleiders uit instellingen) worden geïnformeerd en getraind.

Resultaat is dat alle instellingen aan de slag gaan met een beleidsplan en een concreet activiteitenplan per locatie.

(Beoogde) impact:

- uitvoerbaar diversiteitsbeleid, afgestemd op de locatie;
- meer deelnemers (leerlingen) uit diverse groepen;
- intercultureel en internationaal curriculum;
- divers personeelsbestand;
- verbinding met de pluriforme samenleving.

### 4.2.3 Het belang van culturele diversiteit

*Bijna de helft van alle medewerkers vindt dat er binnen het diversiteitsbeleid aandacht moet zijn voor niet-westerse allochtonen*

Zoals al aangegeven in paragraaf 4.1, vindt 58,1 procent van de medewerkers in het mbo het belangrijk dat hun organisatie een actief diversiteitsbeleid voert. Bij diversiteit wordt echter niet altijd gedacht aan maatregelen om culturele diversiteit te bevorderen. Uit het flitspanel diversiteit en diversiteitsbeleid (BZK 2009) blijkt dat in het mbo 46,2 procent van alle respondenten vindt dat diversiteitsbeleid zich (ook) op allochtonen zou moeten richten. In het po geeft slechts 33,7 procent van alle respondenten aan dat diversiteitsbeleid zich (tevens) op allochtonen zou moeten richten en in het vo is dit 42,7 procent. Voor de overige publieke sectoren ligt dit percentage gemiddeld op 43,4 procent.



In het mbo vinden de respondenten vooral dat de werving centraal moet staan (71,7 procent van de respondenten die voorstander zijn van een actief diversiteitsbeleid gericht op allochtonen, vindt dat dit beleid zich moet richten op werving; voor behoud en doorstroom liggen deze percentages op respectievelijk 12 procent en 16,3 procent).

#### *Diverse redenen om culturele diversiteit in het mbo te bevorderen*

Instellingen in het mbo hebben diverse redenen om culturele diversiteit in de eigen instelling te bevorderen<sup>31</sup>:

- een divers docententeam kan uitval van deelnemers (leerlingen) verlagen en interculturele competenties van deelnemers verbeteren;
- in een divers docententeam kunnen allochtone docenten een rolmodel zijn voor deelnemers en die deelnemers stimuleren de opleiding af te maken; dit gaat de uitval tegen;
- allochtone docenten die in hetzelfde etnisch-culturele netwerk zitten, hebben beter toegang tot ouders en andere betrokkenen bij degene die dreigt uit te vallen;
- diversiteit in het docententeam kan een positieve invloed hebben op de mate waarin deelnemers kunnen omgaan met verschillen in achtergrond. Dat werkt weer positief op de beroepsvoorbereiding – het toekomstige beroep wordt immers uitgeoefend in een maatschappij met een toenemend multicultureel karakter.

Interculturele competenties zorgen ervoor dat het docententeam meer kennis heeft over achtergronden van deelnemers en meer vaardigheden om deelnemers te begeleiden, zodat zij zich beter begrepen voelen. Dat leidt tot minder uitval en dus tot efficiënter onderwijs.

En interculturele competenties bij deelnemers geven hen later een betere start op de (multiculturele) arbeidsmarkt.

Meer begrip voor verschillen leidt op ROC-niveau tot minder uitsluitingsmechanismen. Het ROC wordt dan bekend als een plaats waar mensen van verschillende achtergronden zich thuis voelen. Dat kan leiden tot meer instroom.

Het volgende kader geeft tips van een succesvolle aanpak van (culturele) diversiteit in het mbo. In het kader in paragraaf 2.2.3 van hoofdstuk 2 staan voorwaarden weergegeven voor het voeren van een effectief diversiteitsbeleid. Tips voor het werken met multiculturele teams zijn in een kader in paragraaf 3.2.3 te vinden.

31 Diversiteit loont?! SBO 2009. Uitgevoerd door EIM.

### *Tips voor een succesvolle aanpak van (culturele) diversiteit in het mbo<sup>33</sup>*

#### Organisatie

- Kies uit het college van bestuur één lid dat optreedt als diversiteitsambassadeur.
- Leg in een visiestatement over diversiteit vast hoe de instelling denkt over diversiteit.
- Zorg voor rolmodellen en voorbeelden in het bedrijf, bijvoorbeeld door vrouwen/allochtonen aan te nemen in het college van bestuur, als directeur, docent, instructeur en onderwijsassistent.
- Stel een klein, divers projectteam samen met een projectleider die bewezen heeft veranderingen te kunnen bewerkstelligen.
- Zorg dat er diversiteitsbeleid en een actieplan is en integreer het in de HR-cyclus (werving & selectie, begeleiding, ontwikkeling, doorstroom en evaluatie).
- Reken het college van bestuur en directeuren af op wat ze bereiken op diversiteitsgebied.

#### Mensen

- Stel een team samen met de volgende competenties: veranderingsgezindheid, kan draagvlak creëren, interculturele communicatievaardigheden met passie voor het thema.
- Train het team en laat ze activiteiten uitvoeren ter bevordering van culturele diversiteit in de instelling.

#### Proces

- Ga projectmatig te werk.
- Focus op drie gebieden: kennis, houding en gedrag.
- Zorg voor goede documentatie.
- Maak gebruik van reeds ontwikkelde instrumenten, zowel intern als extern.
- Communiceer successen en vier ze!
- Evalueer na een jaar de successen en de belemmerende factoren.

#### Externe factoren

- Garandeer financiering op lange termijn, onder andere door samenwerking met bedrijven, overheid, etc.

#### Wat kun je extra doen om succes te bereiken

- Gebruik succeservaringen van andere ROC's /AOC's om ze in de eigen organisatie uit te vergroten.
- Zorg voor goede begeleiding door experts, kenniscentrum, MBO Raad/SOM.
- Maak gebruik van de vele publicaties op het gebied van diversiteit.
- Laat je ondersteunen bij het opstellen van een goed plan van aanpak om het thema daadwerkelijk te laten leven.
- Zorg voor goede documentatie om uitvergroting van successen in de sector te kunnen uitdragen.
- Volg het principe van bewustwording, beeldvorming, besluitvorming en beweging in de aanpak.

32 KISS Kansrijke Initiatieven SamenSmelten in het kader van interculturele diversiteit in de mbo-sector. Divers Advies, 2009. In opdracht van SOM.

## 4.3 Vrouwen in hogere functies in het mbo

In deze paragraaf komt de ondervetegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies in het mbo aan bod. In subparagraaf 4.3.1 presenteren we cijfers van de ondervetegenwoordiging van vrouwen in hogere functies in het mbo. In subparagraaf 4.3.2 gaan we in op de waarde die vertegenwoordigers uit de sector hechten aan vrouwen in hogere functies.

### 4.3.1 Feiten en cijfers

#### *Aandeel vrouwen in de topfuncties in het mbo relatief hoog*

Vergeleken met andere sectoren in het publieke domein zijn vrouwen in het mbo relatief goed vertegenwoordigd in topfuncties (functies waarvan het voltijdssalaris hoort tot de hoogste 10 procent van de salarissen in de sector). Uit de Trendnota Arbeidszaken Overheid 2011 blijkt dat in 2009 het aandeel vrouwen in topfuncties in het mbo 29 procent bedroeg (zie figuur 8 in hoofdstuk 2).

Over de periode 2007-2009 is in het mbo een lichte stijging waar te nemen in het aandeel vrouwen in topfuncties, van 27 procent in 2007 naar 28 procent in 2008 en 29 procent in 2009. Het aandeel vrouwen in topfuncties staat niet in verhouding tot het aandeel vrouwen in de sector. In 2007 en 2008 was dat 53 procent.

#### Vrouwen in topposities bij Europese ondernemingen

Het European Professional Women's Network heeft in Europees verband onderzoek gedaan naar het aandeel vrouwen in topposities bij de top 300 van Europese ondernemingen. Halverwege 2008 telden deze ondernemingen 9,7 procent vrouwen in de raden van commissarissen en raden van bestuur.

Koploper is Noorwegen met een indrukwekkende groei van het aantal vrouwen in topposities van 28,8 procent in 2006 naar 44,2 procent in 2008. De drie andere Scandinavische landen volgen op enige afstand.

Met een percentage van 12,3 in 2008 (6,5 in 2006) heeft Nederland in 2008 de leidende positie van de eerste groep 'volgers' na de Scandinavische landen overgenomen van Engeland (11,5 procent vrouwen in topposities in 2008).

Bron: EuropeanPWN BoardWomen Monitor 2008. EPWN, 2008. In: Advies Diversiteit in het personeelsbestand. SER, juni 2009

#### *Aandeel vrouwen in de instroom voor topfuncties relatief hoog*

Het vorige kabinet heeft zich ten doel gesteld dat het aandeel vrouwen in de instroom in de top jaarlijks op 30 procent ligt. Uit de Trendnota Arbeidszaken Overheid blijkt dat het mbo deze doelstelling de afgelopen jaren heeft gehaald. In 2009 bedroeg het aandeel

vrouwen in de instroom in topfuncties 39 procent. Sinds 2007 is dit aandeel toegenomen. In 2007 bedroeg het aandeel vrouwen in de instroom in topfuncties 31 procent en in 2008 was dit 37 procent.

Voor de gehele publieke sector is het aandeel vrouwen in de instroom in topfuncties toegenomen van 31 procent in 2007 naar respectievelijk 43 procent en 42 procent in 2008 en 2009 (zie figuur 13 in hoofdstuk 3). Deze toename is vooral te verklaren door de sterke toename van de instroom van vrouwen in topfuncties in het po en bij de Rechterlijke Macht.

#### 4.4.2 Het belang van vrouwen in leidinggevende functies in het mbo

*Bijna twee derde van de medewerkers in het mbo vindt dat vrouwen voldoende vertegenwoordigd zijn in leidinggevende functies*

Uit een enquête over diversiteit(sbeleid) onder medewerkers in de publieke sector (Flitspanel diversiteit en diversiteitsbeleid, BZK 2010) blijkt:

- dat de meeste medewerkers in het mbo (81,3 procent) vinden dat vrouwen voldoende zijn vertegenwoordigd in hun team (zie tabel 10);
- 63,2 procent vindt het aandeel vrouwen in leidinggevende functies voldoende en 35,9 procent vindt dat aandeel onvoldoende;
- ongeveer een derde van de medewerkers in het mbo (31,2 procent) vindt dat het diversiteitsbeleid van hun organisatie zich zou moeten richten op vrouwen. Volgens bijna de helft van deze groep zou dit beleid zich moeten richten op de doorstroom van vrouwen naar andere en/of hogere functies.

Tabel 10 Mening van medewerkers in het mbo over de vertegenwoordiging van vrouwen in het eigen team en in de leiding van de eigen organisatie

	Vertegenwoordiging van vrouwen in het team (%)	Vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies in de organisatie (%)
voldoende	81,3	63,2
onvoldoende	18,4	35,9
weet niet	0,3	0,8
Totaal (N)	359	359

De SER onderstreept in haar advies 'Diversiteit in het personeelsbestand' (juni 2009) het belang van vrouwen in leidinggevende functies voor Nederlandse organisaties (zie kader op de volgende pagina).

## Het belang van diversiteitsbeleid volgens de SER

In het advies 'Diversiteit in het personeelsbestand' (juni 2009) onderstreept de SER het belang voor bedrijven om een divers personeelsbestand te hebben. De raad stelt vast dat diversiteitsbeleid in het personeelsbestand inmiddels, gegeven de toenemende diversiteit op de arbeidsmarkt, geen keuze meer is, maar een hard gegeven.

Als gevolg van de vergrijzing zal een behoorlijk aantal werknemers de pensioengerechtigde leeftijd bereiken en de arbeidsmarkt verlaten. Zelfs als de economie niet of nauwelijks aantrekt, betekent dit dat er (weer) sprake zal zijn van een krappe arbeidsmarkt. Het is dan ook belangrijk dat organisaties de mensen die wel beschikbaar zijn effectief en efficiënt inzetten. Door 'breder' op de arbeidsmarkt te kijken, kunnen zij ook het talent van mensen die 'anders' zijn, opsporen en inzetten.

De Nederlandse afzetmarkt is bovendien de afgelopen decennia pluriformer geworden. Organisaties zijn ook vaker op zoek naar afzetmarkten buiten Nederland. Daardoor krijgen zij steeds meer te maken met internationale klanten, markten en diensten. Ook de informatietechnologie, die communicatie mogelijk maakt zonder beperkingen door afstand en tijdzones, speelt daarbij een rol. Deze veranderingen maken het voor organisaties noodzakelijk personeel aan te trekken dat kennis heeft van die veranderende afzetmarkt. Kennis over nieuwe doelgroepen is vaak gemakkelijk te vinden bij werknemers afkomstig uit die groepen. Met andere woorden: ook ontwikkelingen op de afzetmarkt nopen tot toenemende diversiteit in organisaties.

Volgens het SER-advies laten effecten van diversiteit en diversiteitsbeleid zich moeilijk meten. Enkele grootschalige Amerikaanse onderzoeken wijzen wel op een relatie tussen de aanwezigheid van meer vrouwen in topposities en hoger rendement op het geïnvesteerde kapitaal:

- Catalyst (2004) The bottom line: Connecting Corporate performance and Gender Diversity.
- Catalyst (2008) Census of the Fortune 500, onderzoek van adviesbureau Catalyst naar financiële voordelen van vrouwen aan de top van een organisatie.
- McKinsey&Company (2007) Women Matter: Gender diversity, a corporate performance driver.

De resultaten van deze onderzoeken wijzen op positieve effecten van het werken met gemengde teams:

- een meer stimulerende werkomgeving;
- een sterkere mate van innovatie en efficiëntie;
- meer tevredenheid bij werknemers en klanten.

Over de belemmeringen in doorstroom van vrouwen naar leidinggevende functies in het mbo is geen specifieke informatie bekend. In hoofdstuk twee is meer algemene informatie opgenomen over belemmeringen die vrouwen ervaren bij doorstroom naar de top.

Het gebruik van streefcijfers kan helpen om te komen tot meer diversiteit in het personeelsbestand. Een van de adviezen uit KISS aan organisaties in het mbo om werk te maken van diversiteit is het charter 'Talent naar de Top' te ondertekenen. In de kaders in paragraaf 2.4.3 en paragraaf 3.3.2 zijn algemene tips weergegeven voor het bevorderen van de man/vrouw verhouding in de top.

### Diversiteitsindex

Voor een gericht diversiteitsbeleid hebt u inzicht nodig in de personeelssamenstelling van uw organisatie en de ontwikkeling daarin. De diversiteitsindex ([www.diversiteitsindex.nl](http://www.diversiteitsindex.nl)) stelt u in staat snel de diversiteit in uw eigen organisatie te meten en u aan andere organisaties te spiegelen.

U kunt de samenstelling van het personeelsbestand vergelijken op de aspecten geslacht, leeftijd en etniciteit. De index biedt ook de mogelijkheid om specifiek te kijken naar de bezetting van topfuncties en naar de in- en uitstroom van werknemers.

U bepaalt zelf de diepgang van uw vergelijking: hoe meer gegevens u invoert over uw eigen organisatie, hoe beter u die kunt vergelijken met andere organisaties in uw sector of branche.

### Charter 'Talent naar de Top'

Met het charter 'Talent naar de Top' (2008) wordt beoogd meer vrouwen naar en in de top te krijgen. Bedrijven en instellingen die het charter ondertekenen:

- verbinden zich aan concrete doelstellingen;
- formuleren gelijktijdig een strategie om deze doelen te realiseren;
- voeren een nulmeting uit om de startsituatie vast te leggen.

De belangrijkste redenen voor de 47 (peiling eind 2008) organisaties om het charter te ondertekenen, zijn het positieve effect van man/vrouwdiversiteit op resultaten, besluitvorming en het onderscheidend vermogen van organisaties.

Met het charter verklaren de ondertekenaars:

- dat zij stappen nemen op het gebied van diversiteit;
- concrete doelstellingen te formuleren en een strategie die wordt vastgelegd in managementafspraken. Het lijnmanagement is verantwoordelijk voor de uitvoering en dat is een belangrijke voorwaarde voor succes.

Op 17 april 2009 ontving staatssecretaris Heemskerk (EZ) het eerste rapport over het naleven van het charter 'Talent naar de Top'<sup>34</sup>. Het rapport benoemt de kansen en pijnpunten.

- In 2008 telde de top bij de charterondertekenaars gemiddeld 17 procent vrouwen. De ondertekenaars streven ernaar dit cijfer binnen 5 jaar te verhogen naar 25 procent.
- Bij 50 procent van de ondertekenaars is de instroom van vrouwen groter dan de uitstroom.
- Bij 20 procent van de ondertekenaars is de uitstroom groter dan de instroom.
- Het huidige aandeel vrouwen in de subtop bij de charterondertekenaars (gemiddeld 26 procent) biedt een goed perspectief om de doelstellingen voor meer vrouwen in de top te realiseren.

Het ambitieniveau is in de verschillende sectoren gelijk, maar de startsituaties verschillen: de non-profit- en publieke sector hebben nu gemiddeld 25,7 procent vrouwen aan de top; de zakelijke dienstverleners en producten- en consumentendiensten respectievelijk 13,9 en 14,5 procent. Zij werken de komende jaren toe naar respectievelijk 36, 19 en 23 procent vrouwen in de top. Dat betekent een relatieve stijging variërend van 42 tot 58 procent.

Bron: [www.talentnaardetop.nl](http://www.talentnaardetop.nl). In: Advies Diversiteit in het personeelsbestand. SER, juni 2009

## 4.4 Conclusies diversiteit in het mbo

### *Algemeen diversiteitsbeleid*

Het mbo besteedt relatief veel aandacht aan diversiteit. In de cao hebben de sociale partners een inspanningsverplichting opgenomen voor werkgevers om te komen tot een evenwichtige samenstelling van het personeelsbestand.

Uit onderzoek blijkt dat veel medewerkers (werknemers en leidinggevendenden) de voordelen inzien van werken in een divers team. De helft van de medewerkers zou willen dat hun werkgever diversiteitsbeleid voert. Volgens een kwart van de medewerkers doet hun werkgever dat.

### *Culturele diversiteit*

Uit recente gegevens blijkt dat 6,1 procent van het personeel in de mbo-sector een niet-westerse achtergrond heeft. Dat komt overeen met het gemiddelde voor de gehele overheid. Ter vergelijking: in het primair en voortgezet onderwijs is het aandeel niet-westerse allochtone personeelsleden respectievelijk 3,7 en 4,7 procent.

Hoewel het aandeel niet-westerse allochtonen in het mbo over de periode 2007-2009 licht is gestegen (van 5,8 naar 6,1 procent), is de

33 Commissie Monitoring Talent naar de Top i.s.m. stichting Talent naar de Top (2009) Rapportage 2008 Talent naar de Top, p. 4 e.v.

door het kabinet geformuleerde doelstelling van 8,7 procent nog niet in zicht.

Uit cijfers over 2006 blijkt dat niet-westerse allochtone medewerkers vooral te vinden zijn in ondersteunende functies. Slechts 3,4 procent van het onderwijzend personeel was van niet-westerse afkomst, terwijl dit geldt voor een op de vijf deelnemers. Dit lage aandeel is mede te verklaren door het feit dat slechts weinig allochtonen kiezen voor een tweedegraads lerarenopleiding. Bovendien valt van de groep die deze keuze maakt, een relatief groot aandeel uit. De kleine groep allochtonen die uiteindelijk als tweedegraads leraar de arbeidsmarkt betreedt, kiest relatief vaker dan autochtonen niet voor het onderwijs en vindt minder snel een baan. Daarnaast speelt dat allochtone leraren vaker op jonge leeftijd het mbo weer verlaten.

Om deze knelpunten aan te pakken, heeft de sector het initiatief 'Kansrijke Initiatieven Samen Smelten' (Kiss) opgezet. Een belangrijke reden om met culturele diversiteit aan de slag te gaan is dat scholen op deze manier hun allochtone deelnemers een rolmodel kunnen bieden. Daardoor, zo is de verwachting, daalt de uitval van deze groep deelnemers. Overigens acht de sector niet alleen de samenstelling van het team van belang, maar ook de interculturele competenties van de docenten.

#### *Vrouwen in hogere functies*

Het aandeel vrouwen in topfuncties in het mbo is vergelijkbaar met het aandeel in de gehele publieke sector, maar staat niet in verhouding tot het totale aandeel vrouwen in de sector.

Ongeveer een derde van de medewerkers in het mbo vindt dat vrouwen onvoldoende vertegenwoordigd zijn in leidinggevende functies en dat de werkgever daarop gericht beleid zou moeten voeren.

Redenen om aan de slag te gaan met man/vrouwdiversiteit zijn de positieve effecten op resultaten, besluitvorming en het onderscheidend vermogen van organisaties.

De ontwikkeling van beleid op dit gebied kan bijvoorbeeld worden gestimuleerd door het charter 'Talent naar de Top' te ondertekenen. Daarmee verklaren de ondertekenaars dat zij stappen zetten op het gebied van diversiteit, door concrete doelstellingen en een strategie te formuleren die wordt vastgelegd in managementafspraken. De verantwoordelijkheid voor de uitvoering ligt hierbij bij het lijnmanagement en dat is een belangrijke voorwaarde voor succes.

## Mooie woorden

Januari 2010 heeft tijdens een door de Hetero-Homo Onderwijsalliantie georganiseerd diner de minister van OCW gesproken met vertegenwoordigers van lerarenopleidingen voor het voortgezet onderwijs en schooldirecteuren. Er is afgesproken dat de lerarenopleidingen samen met de Onderwijsalliantie een denktank homo-emancipatie gaan vormen. Zij bekijken mogelijkheden om homo-emancipatie te integreren in het curriculum van de studenten en in de hogeschool als organisatie. In de Hetero-Homo Onderwijsalliantie zitten: de Algemene Onderwijsbond (AOB) en Onderwijsbond CNV (CNV Onderwijs), CBOO, COC Nederland en Empowerment Lifestyle Services. Door de laatste organisatie is het boekje *“De roze draad in veiligheid op school uitgegeven. Seksuele diversiteit in een brede aanpak van omgangsvormen: een handreiking voor schoolleiders”* uitgegeven. In de handreiking wordt ingegaan op de rol van seksuele diversiteit binnen het beleid rond veiligheid op school.

Daarnaast heeft Empowerment i.s.m. de Onderwijsalliantie onderzoek gedaan naar aandacht voor homo-emancipatie in het voortgezet onderwijs. Het onderzoek *“Mooie woorden”* richtte zich op locatiedirecteuren en zorgcoördinatoren. Onder andere is gevraagd naar de tien criteria waarvan bekend is dat ze bijdragen aan een homovriendelijke sfeer op school. Uit dit onderzoek blijkt dat ruim 60% van de schooldirecteuren van scholen voor voortgezet onderwijs niet weet of er draagvlak is voor homo-emancipatie op hun school of ze weten zeker dat dit er niet is.

Conclusie luidt dat schooldirecteuren en zorgcoördinatoren gestimuleerd en ondersteund moeten worden om hun aanpak handen en voeten te geven. De Onderwijsalliantie is daarnaast actief op verschillende gebieden: o.a. het voeren van gesprekken met relevante gemeenten (openbaar onderwijs), schoolbesturen, en relevante andere instellingen, zoals de VO-raad (in 2011 zullen ook de Pabo's bij het project betrokken worden). AOB en CNV onderwijs hebben het onderwerp opgenomen in hun scholingsaanbod voor medezeggenschapsraden.



# Aanval op de uitval

**De uitval van allochtone jongeren op is nog steeds te hoog. De pabo van Hogeschool Inholland in Rotterdam neemt dit schooljaar een aantal maatregelen om daar iets aan te doen.**

De praktijkstages vormen een van de belangrijkste oorzaken van de uitval onder allochtone jongeren tijdens de pabo-opleiding. Lou Verhage, als coördinator Praktijkbureau en Relatiebeheer bij de pabo van Inholland in Rotterdam verantwoordelijk voor de plaatsing en begeleiding van de stagiaires vanuit de opleiding, weet het als geen ander. “Deze jongeren beginnen vaak al met een taalachterstand. En dat terwijl sommige basisscholen eisen dat de taalbeheersing van de stagiaire al perfect is op het moment dat ze met de stage beginnen. Dat is voor veel van deze studenten te hoog gegrepen. Daarnaast zijn er verschillende culturele achtergronden die tijdens de stage verwarring kunnen opleveren. In de beleving van een biculturele jongere is het niet erg om een keer een half uur te laat te komen maar voor een autochtone praktijkbegeleider wel. Daar komt nog bij dat de uitval onder jongens groter is dan onder meisjes. De basisschool is een vrouwenwereld en stagebegeleiders zijn ook veelal vrouwen. Sommige jongens zijn wat slordiger, hebben hun materiaal minder goed op orde enzovoort. Dat zijn dan onderwerpen waarover ze een conflict kunnen krijgen met de stagebegeleider. Meer mannelijke praktijkopleiders zijn daarom wenselijk want die begrijpen beter hoe het bij jongens werkt en fungeren als rolmodel.”

De Pabo van Inholland neemt dit schooljaar onder de noemer Aanval op de Uitval een aantal maatregelen die de uitval onder de allochtone jongeren omlaag moet brengen. Zo gaan studenten pas na twee maanden stage lopen en hoeven jongens niet meer stage te lopen in groep 1 en 2, want daar haken ze veelal op af. “En we bereiden ze ook beter op hun stage voor. Hoe plan je afspraken in, hoe voer je een telefoongesprek, hoe zorg je ervoor dat je op tijd komt? Dat zijn praktische zaken maar het maakt een slechte indruk als je deze niet goed uitvoert. Daarnaast proberen we door training en begeleiding het onderwerp diversiteit bij de stagebegeleiders beter op het netvlies te krijgen. Zodat ze daar in hun contact met de stagiaires meer rekening mee houden.”

### **Thuis voelen**

De maatregelen blijven niet beperkt tot alleen de stageplek. “We zorgen in de opleiding ook voor meer contactmomenten tussen mentor en student. We kunnen daardoor eerder problemen signaleren en ook eerder ingrijpen als er iets mis gaat. Zo plannen we al in de tweede week van de opleiding een gesprek tussen mentor en student waarin deze afspraken maken over wat ze van elkaar kunnen verwachten. We willen meer persoonlijk contact met de student zodat deze zich beter thuis voelt op de opleiding en eerder aan de bel trekt als er iets mis is. En we zorgen voor de studenten van deze tijd ook voor meer actieve werkvormen. Zij vinden anderhalf uur naar een college luisteren vaak saai en dan is het goed om ze tussendoor opdrachten te laten uitvoeren. Dat zijn allemaal manieren om meer diversiteit krijgen in het basisonderwijs. En dat is nodig. Leerlingen hebben namelijk niet alleen behoefte aan een blonde juf voor de klas, maar ook aan een Surinaamse of Marokkaanse meester waaraan ze zich kunnen optrekken.”

5

# **Diversiteit op de lerarenopleiding**

## | Diversiteit op de lerarenopleiding

Op alle lerarenopleidingen (op hbo-niveau) in Nederland wordt lesgegeven aan ongeveer 70.000 studenten. Daarvan volgen:

- de meeste studenten een opleiding tot leraar in het basisonderwijs (ruim 28.000);
- ruim 25.000 studenten een tweedegraads lerarenopleiding;
- bijna 7.000 studenten een opleiding voor het speciaal onderwijs;
- bijna 7.000 studenten een eerstegraads lerarenopleiding.

### 5.1 Culturele diversiteit

In deze paragraaf staat de vertegenwoordiging van niet-westerse allochtonen aan de lerarenopleidingen (pabo, tweedegraads en eerstegraads lerarenopleiding) centraal. Eerst wordt ingegaan op het aandeel niet-westerse allochtonen aan de lerarenopleidingen (paragraaf 5.1.1). Vervolgens behandelen we respectievelijk de instroom (paragraaf 5.1.2), de uitval na één jaar studie (paragraaf 5.1.3) en het aantal diploma's (paragraaf 5.1.4) van niet-westerse allochtonen aan de lerarenopleidingen. Daarna komen de oorzaken van de lage instroom (paragraaf 5.1.5) en hoge uitval (paragraaf 5.1.6) van niet-westerse allochtonen aan de lerarenopleidingen aan de orde. Maatregelen om culturele diversiteit binnen de lerarenopleidingen te bevorderen komen aan bod in paragraaf 5.1.7.

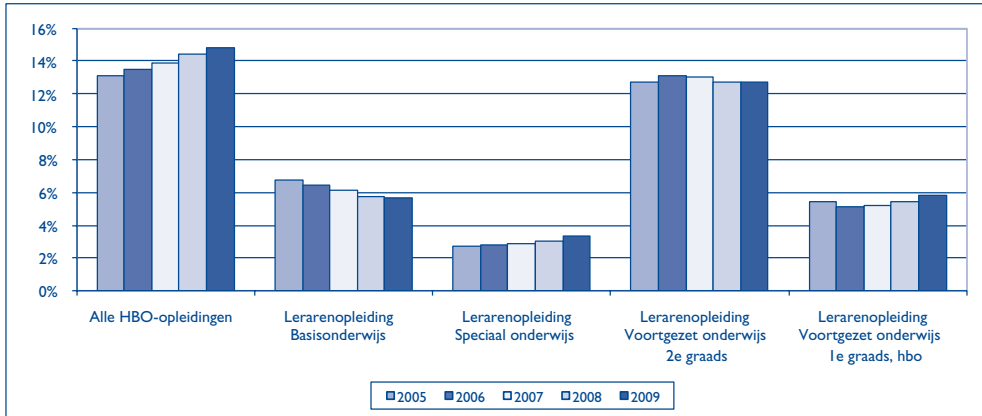
#### 5.1.1 Aandeel niet-westerse allochtonen op de lerarenopleidingen

*Aandeel niet-westerse allochtonen aan de lerarenopleiding is laag*

Relatief weinig niet-westerse allochtonen volgen op dit moment een lerarenopleiding. Vooral op de opleidingen tot leraar voor het basis- en speciaal onderwijs is het aandeel allochtonen zeer laag, respectievelijk 5,7 en 3,3 procent (zie figuur 18). Op de tweede graadslerarenopleiding heeft 12,7 procent van de studenten een niet-westerse achtergrond.

Gemiddeld is 14,8 procent van de studenten aan een hbo-opleiding een niet-westerse allochtoon.

Figuur 18 Percentage niet-westerse studenten per soort opleiding in de afgelopen vijf jaar



Bron: [www.stamos.nl](http://www.stamos.nl) en HBO-raad

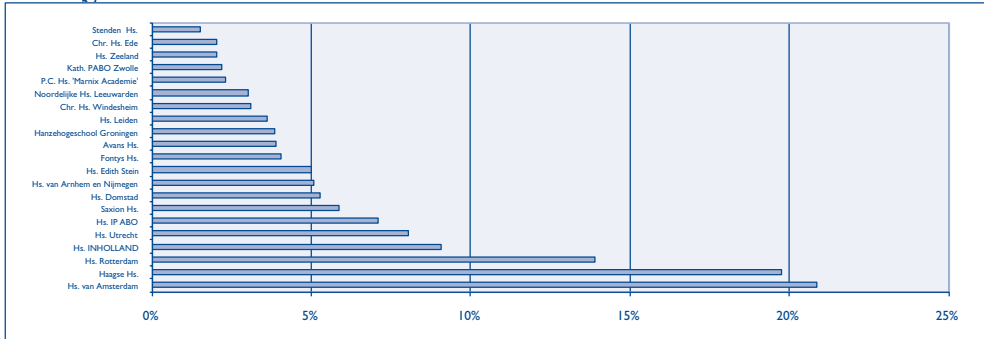
De afgelopen jaren is het aandeel niet-westerse allochtonen op de lerarenopleiding nauwelijks toegenomen. Dit is onder meer toe te schrijven aan de beperkte instroom en de hoge uitval van deze groep studenten. Het aandeel op de pabo laat zelfs een lichte daling zien.

#### *Aandeel niet-westerse allochtonen aan lerarenopleidingen het grootst in de Randstad*

Het aandeel niet-westerse allochtonen aan de opleiding tot leraar basisonderwijs is over het algemeen het grootst in de Randstad. Pabo's waar niet-westerse allochtonen het sterkst zijn vertegenwoordigd, zijn:

- de Hogeschool van Amsterdam (20,9 procent);
- de Haagse Hogeschool (19,8 procent);
- de Hogeschool van Rotterdam (13,9 procent) (zie figuur 19).

Figuur 19 Aandeel niet-westerse allochtone studenten aan de verschillende pabo's in Nederland

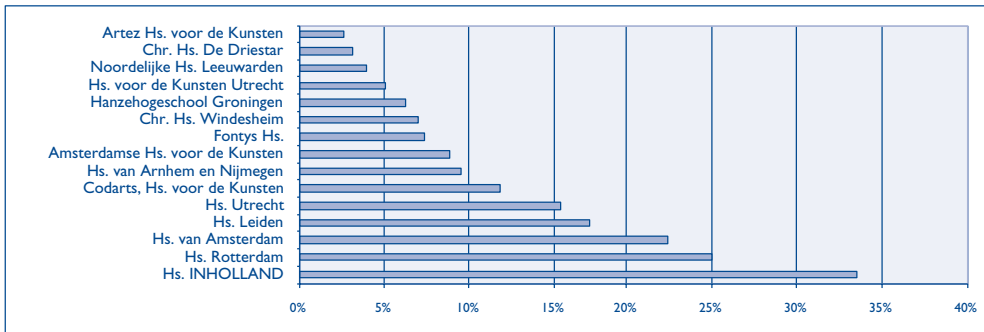


Bron: HBO-raad, bewerking door het SBO

Ook de tweedegraads lerarenopleidingen met het grootste aandeel niet-westerse allochtone studenten bevinden zich over het algemeen in de Randstad (zie figuur 20). Het hoogste aandeel niet-westerse allochtonen op tweedegraads lerarenopleidingen studeert aan:

- de Hogeschool InHolland (33,7 procent);
- de Hogeschool Rotterdam (25,0 procent);
- de Hogeschool van Amsterdam (22,8 procent).

Figuur 20 Aandeel niet-westerse allochtone studenten aan de verschillende tweedegraads lerarenopleidingen in Nederland (2009)<sup>35</sup>



Bron: HBO-raad, bewerking door het SBO

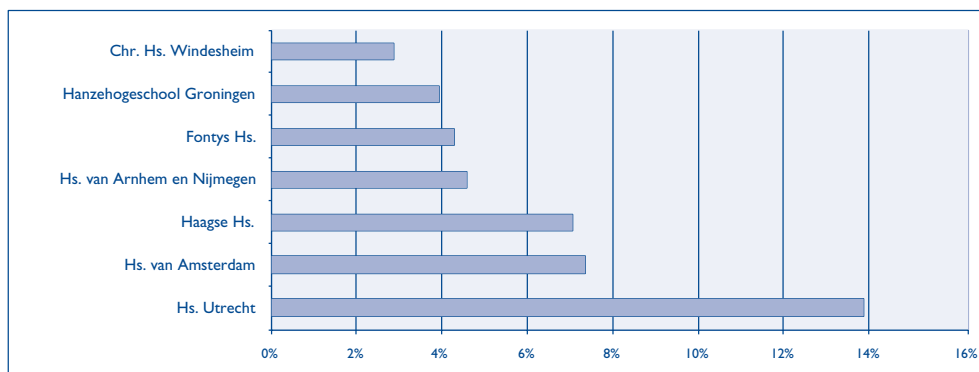
<sup>34</sup> Hogescholen met minder dan tien niet-westerse allochtone studenten, zijn in dit figuur buiten beschouwing gelaten.

<sup>35</sup> Hogescholen met minder dan tien niet-westerse allochtone studenten, zijn in dit figuur buiten beschouwing gelaten.

Onderstaand overzicht geeft het aandeel niet-westerse allochtone studenten op de eerstegraads lerarenopleidingen. Het aandeel niet-westerse allochtone studenten aan de eerstegraads lerarenopleiding is het hoogst aan:

- de Hogeschool Utrecht (13,9 procent);
- de Hogeschool van Amsterdam (7,4 procent);
- de Haagse Hogeschool (7,1 procent).

Figuur 21 Aandeel niet-westerse allochtone studenten aan de verschillende eerstegraads lerarenopleidingen in Nederland (2009)<sup>36</sup>



Bron: HBO-raad, bewerking door het SBO

### 5.1.2 Instroom van niet-westerse allochtonen in de lerarenopleidingen

*Niet-westerse allochtonen kiezen minder vaak voor de lerarenopleiding*

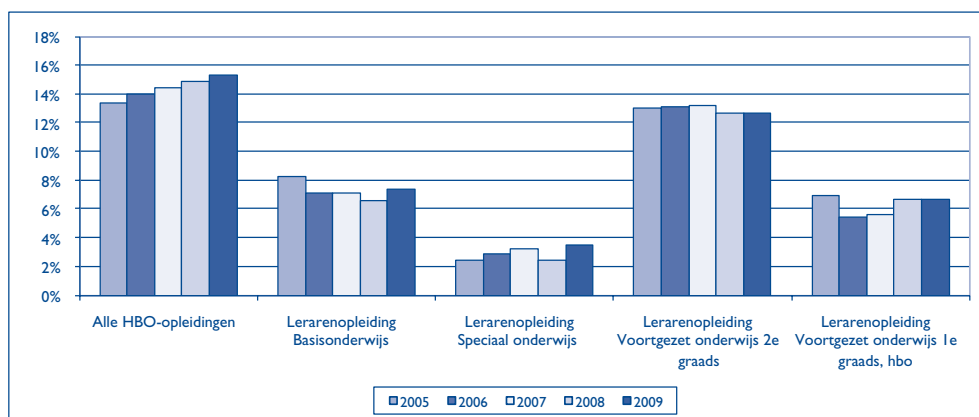
Figuur 22 laat de ontwikkeling in de afgelopen vijf jaar van de instroompercentages van niet-westerse allochtonen zien aan de diverse lerarenopleidingen. Hieruit blijkt dat:

- Het percentage ingeschreven allochtonen aan de lerarenopleidingen voor het basisonderwijs en het speciaal onderwijs licht is toegenomen;
- Bij de eerste- en tweedegraads lerarenopleidingen het percentage allochtonen in de instroom niet is toegenomen;
- Van alle studenten die in 2009 zijn begonnen met een hbo-opleiding 15,3 procent een niet-westerse achtergrond had. Op de pabo was dit slechts 7,4 procent. Aan de tweedegraadslerarenopleiding lag het percentage op 12,7 procent.

In paragraaf 5.1.5 besteden we nader aandacht aan de redenen waarom allochtone jongeren nauwelijks kiezen voor het onderwijs.

<sup>36</sup> Hogescholen met minder dan tien niet-westerse allochtone studenten, zijn in dit figuur buiten beschouwing gelaten.

Figuur 22 Instroompercentage niet-westerse allochtonen in de lerarenopleidingen in de afgelopen vijf jaar (2005 - 2009)

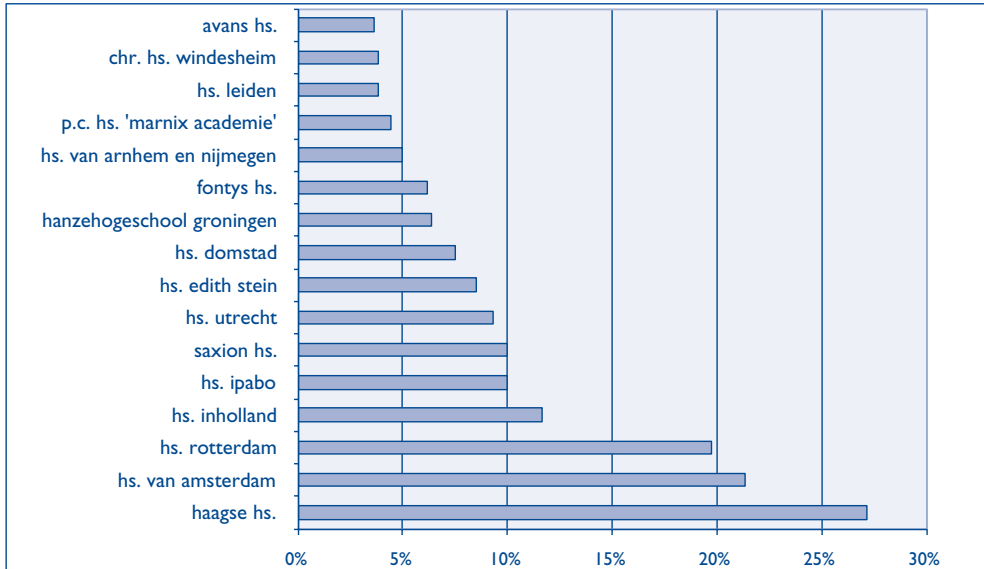


Bron: [www.stamos.nl](http://www.stamos.nl) en HBO-raad

*Op lerarenopleidingen in de Randstad zijn niet-westerse allochtonen over het algemeen goed vertegenwoordigd*

In figuur 23 is zichtbaar dat vooral op de pabo's buiten de Randstad nauwelijks allochtone studenten te vinden zijn. Op de pabo's in de grote steden is deze groep over het algemeen wel goed vertegenwoordigd. Op de Haagse hogeschool had 37,2 procent van de nieuwe instroom in 2009 een niet-westerse achtergrond, op de Hogeschool van Amsterdam was dat 21,4 procent en bij de Hogeschool Rotterdam lag dit percentage op 19,6 procent. Bij de Avans Hogeschool ligt dit aandeel maar op 3,7 procent.

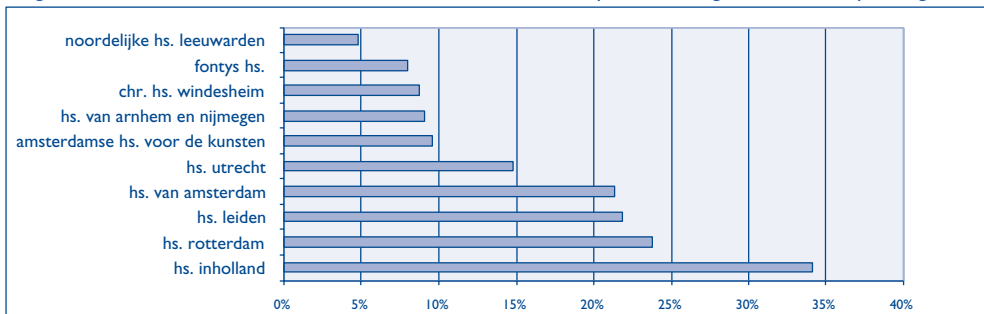
Figuur 23 Aandeel niet-westerse allochtonen in de instroom per pabo (2009)<sup>37</sup>



Bron: HBO-raad, bewerking door het SBO

Figuur 24 laat zien dat ook op de tweedegraads lerarenopleidingen in de Randstad het aandeel allochtonen relatief hoog is. Op de hogeschool INholland heeft zelfs ruim eenderde (34,1 procent) van de studenten op de tweedegraads lerarenopleiding een niet-westerse achtergrond. Op de Hogeschool Rotterdam is dat 23,9 procent en op de Hogeschool Leiden ligt het aandeel in de tweedegraads opleiding op 22 procent. Op de Noordelijke Hogeschool Leeuwarden ligt dit percentage op 4,8 procent.

Figuur 24 Aandeel niet-westerse allochtonen in de instroom op de tweedegraads lerarenopleiding



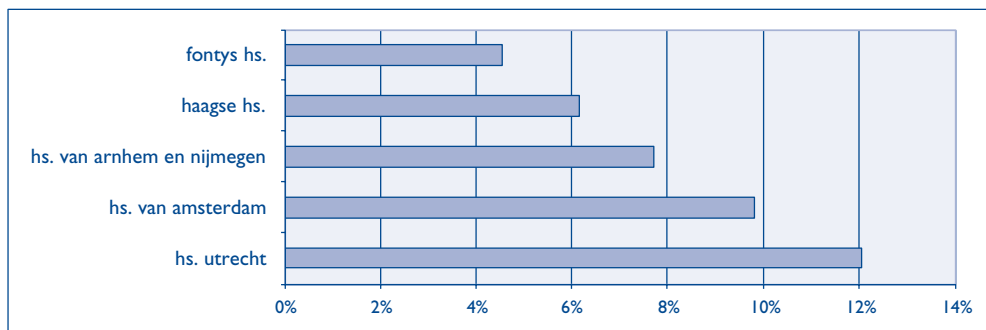
Bron: HBO-raad, bewerking door het SBO

37 De hogescholen die niet in deze figuur zijn opgenomen, hadden in 2009 een instroom van minder dan tien niet-westerse allochtonen.

38 De hogescholen die niet in deze figuur zijn opgenomen, hadden in 2009 een instroom van minder dan tien niet-westerse allochtonen.

Figuur 25, met informatie over het aandeel allochtonen in de instroom aan de eerste graads lerarenopleiding, laat zien dat de instroom ook in de Randstad relatief laag is. De Hogeschool Utrecht heeft in de instroom op de eerste graads lerarenopleiding 12,1 procent allochtone studenten. Bij de Hogeschool van Amsterdam ligt dit percentage op 9,8. Op de Fontys Hogeschool ligt dit aandeel maar op 4,6 procent.

Figuur 25 Aandeel niet-westerse allochtonen in de instroom op de eerste graads lerarenopleiding (2009)<sup>39</sup>



Bron: HBO-raad, bewerking door het SBO

### 5.1.3 Uitval van niet-westerse allochtonen na één jaar studie

#### *Uitval uit lerarenopleiding na één jaar studie hoger onder niet-westerse allochtonen*

Behalve de lage instroom speelt ook de grote uitval een rol bij het relatief lage aandeel niet-westerse allochtonen dat voor de klas staat. Uit figuur 26 blijkt dat niet-westerse allochtone studenten op de diverse lerarenopleidingen vaker na één jaar studie uitvallen dan autochtonen. De pabo springt er in negatieve zin uit met een verschil van ruim 20 procentpunten tussen deze groepen. Verschillen in uitval na drie jaar studie zijn voor de meeste lerarenopleidingen ongeveer vergelijkbaar met de verschillen na één jaar (zie [www.stamos.nl](http://www.stamos.nl) voor meer informatie).

Er zijn geen vergelijkbare cijfers beschikbaar voor alle hbo-opleidingen samen. De HBO-raad registreert alleen de studenten die definitief het hbo verlaten. De cijfers van Stamos hebben ook betrekking op studenten die een andere opleiding gaan doen. Cijfers van de HBO-raad laten zien dat de definitieve uitval<sup>40</sup> uit de lerarenopleidingen

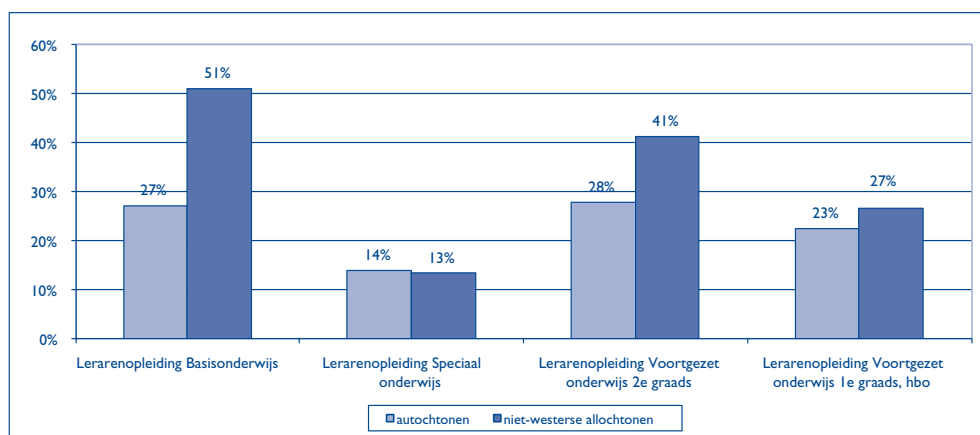
<sup>39</sup> De hogescholen die niet in deze figuur zijn opgenomen, hadden in 2009 een instroom van minder dan tien niet-westerse allochtonen.

<sup>40</sup> Studenten die het hoger onderwijs definitief verlaten.

relatief hoger ligt dan bij andere hbo-opleidingen.<sup>41</sup> Zo is in 2008 na één jaar studie 15,4 procent van de studenten in het hbo definitief uitgevallen, tegenover 18,1 procent van de studenten aan de opleidingen in de pedagogische sector.

Ook laten de cijfers van de HBO-raad zien dat voor alle hbo-opleidingen het verschil in uitval na één jaar tussen autochtone en niet-westerse allochtone studenten relatief klein is, respectievelijk 17,1 en 18,5 procent. Dit verschil neemt toe tussen het eerste en het derde jaar, naar respectievelijk 20,4 en 26,1 procent. In het eerste jaar is de invloed van etniciteit dus beperkt, maar speelt vooral vooropleiding een rol. Opvallend is dat op de langere termijn in het rendement (na vijf en acht jaar) de invloed van de etniciteit van studenten groter is dan de vooropleiding). In paragraaf 5.1.6 gaan we nader in op de uitvalsredenen bij de lerarenopleidingen.

Figuur 26 Uitvalspercentage na één jaar lerarenopleiding (inschrijfjaar 2008)



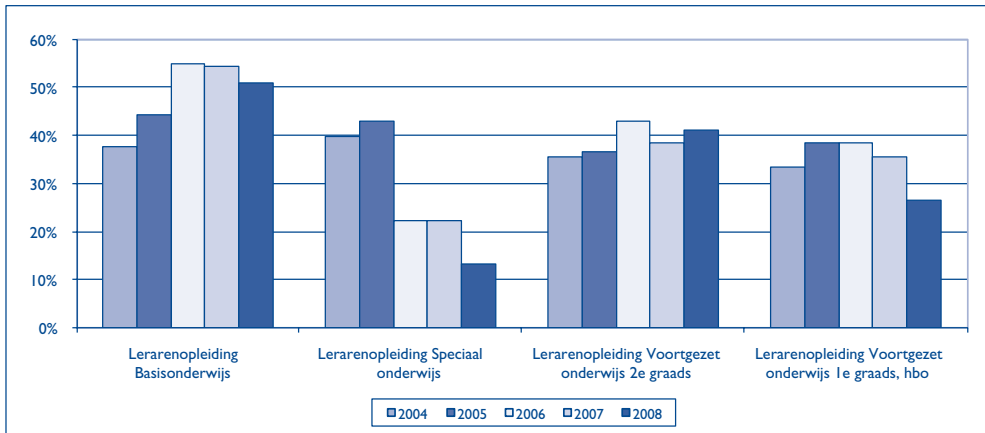
Bron: [www.stamos.nl](http://www.stamos.nl)

#### *Uitval van niet-westerse allochtonen uit de lerarenopleiding basisonderwijs het meest toegenomen*

In figuur 27 is te zien dat sinds 2004 op de pabo en de tweedegraads lerarenopleiding de uitval onder niet-westerse allochtonen is toegenomen (al is die uitval tussen 2006 en 2008 weer iets afgenomen). Overigens is ook onder de groep eerstejaars autochtonen de uitval toegenomen, echter minder sterk. Een mogelijke verklaring voor de toename is de invoering van de taal- en rekentoetsen.

<sup>41</sup> Feiten en cijfers, afgestudeerden en uitvallers in het hoger beroepsonderwijs, HBO-raad, mei 2009.

Figuur 27 Uitvalpercentage niet-westerse allochtone studenten na één jaar studie over de periode 2004 - 2008



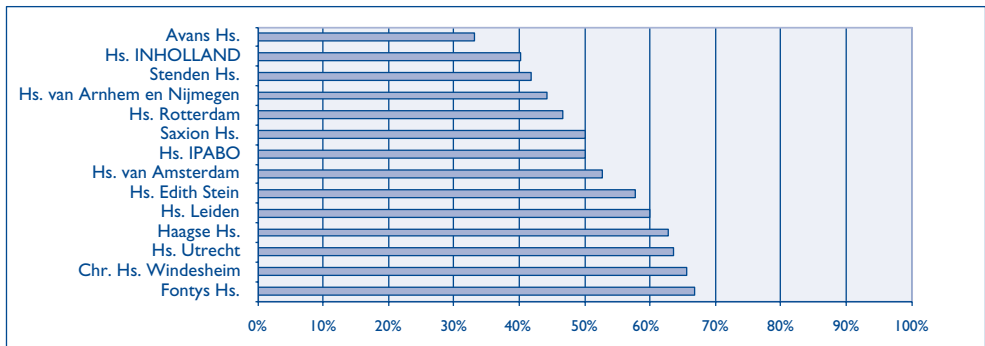
Bron: [www.stamos.nl](http://www.stamos.nl) en HBO-raad

*Uitval van niet-westerse allochtonen na één jaar studie varieert per hogeschool*

De uitval uit de pabo van niet-westerse allochtonen na het eerste jaar, verschilt per opleiding:

- Op de pabo van Avans Hogeschool is nog geen 40 procent niet-westerse allochtoon (zie figuur 28);
- Op de pabo's van Fontys Hogeschool, Christelijke Hogeschool Windesheim, hogeschool Utrecht en Haagse Hogeschool is dat meer dan 60 procent.

Figuur 28 Percentage niet-westerse allochtonen dat uitvalt na één jaar studie per pabo (2008)<sup>42</sup>



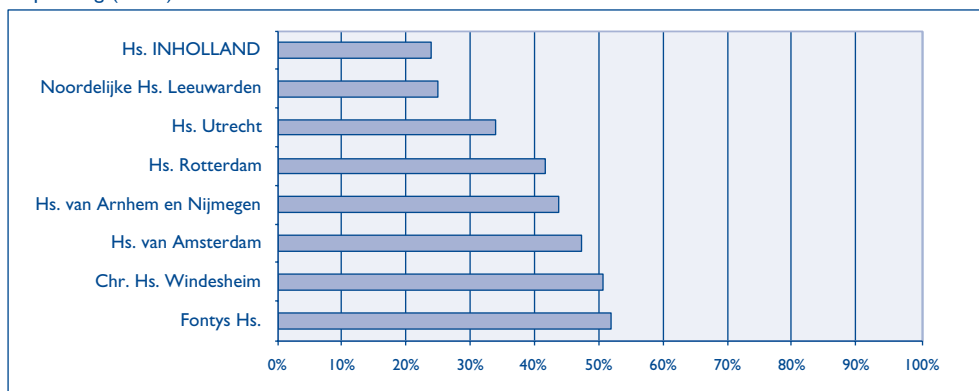
Bron: HBO-raad, bewerking door het SBO

<sup>42</sup> De pabo's waar minder dan vijf niet-westerse allochtonen uitstromen, zijn niet weergegeven.

Aan de tweedegraads lerarenopleidingen is een vergelijkbaar divers beeld te zien (zie figuur 29):

- Aan de Hogeschool Inholland en Noordelijke Hogeschool Leeuwarden is ruim 20 procent van het totaal aantal studenten dat uitvalt na één jaar studie aan de tweedegraads lerarenopleidingen niet-westerse allochtoon;
- Aan Fontys Hogeschool en Christelijke Hogeschool Windesheim is hun aandeel ruim 50 procent.

Figuur 29 Percentage niet-westerse allochtonen dat uitvalt na één jaar studie per tweedegraads lerarenopleiding (2008)<sup>43</sup>

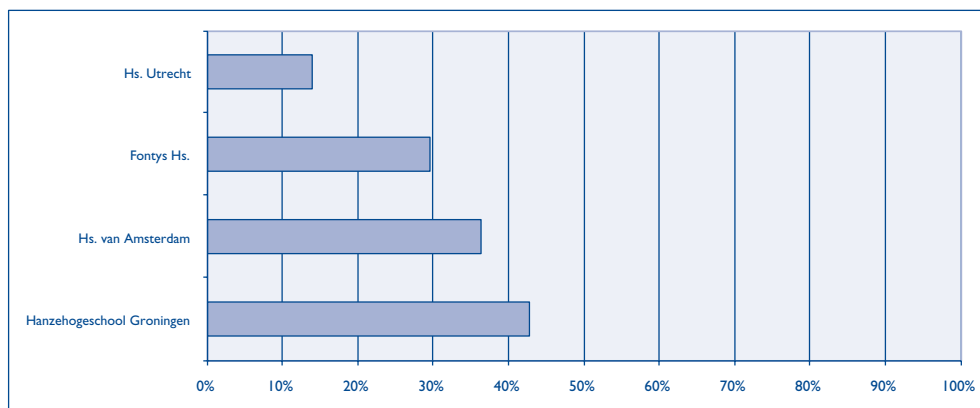


Bron: HBO-raad, bewerking door het SBO

In figuur 30 is het aandeel niet-westerse allochtonen in de uitval na het eerste jaar aan vier eerstegraads lerarenopleidingen weergegeven. Ook hier geldt dat dit aandeel varieert: van ruim 10 procent aan de Hogeschool van Utrecht tot ruim 40 procent aan de Hanzehogeschool Groningen.

<sup>43</sup> De tweedegraads lerarenopleidingen waar minder dan vijf niet-westerse allochtonen uitvallen, zijn niet weergegeven.

Figuur 30 Percentage niet-westerse allochtonen dat uitvalt na één jaar studie per eerstegraads lerarenopleiding (2008)<sup>44</sup>



Bron: HBO-raad, bewerking door het SBO

#### 5.1.4 Diploma's van niet-westerse allochtonen

*Aandeel diploma's dat is uitgereikt aan niet-westerse allochtone studenten is laag*

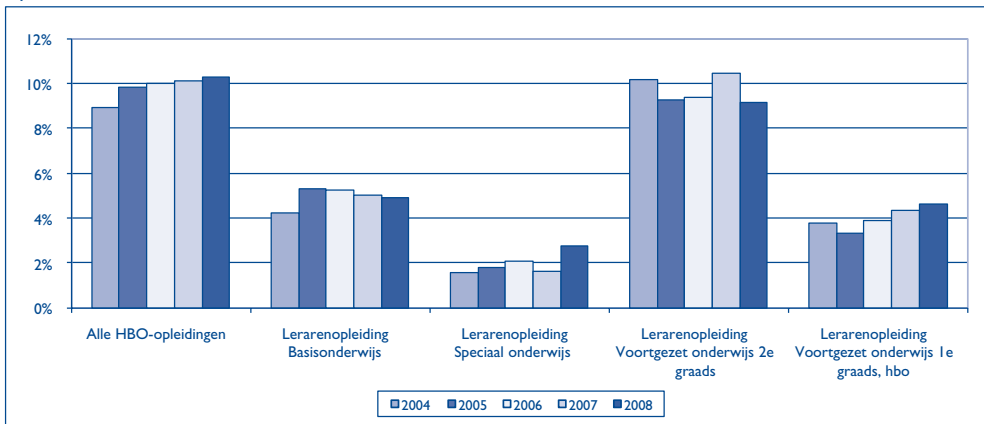
De gegevens over diploma's zijn in lijn met de eerdere bevindingen. In de figuur 31 is te zien dat:

- Van de bijna 6.000 diploma's die de pabo's hebben uitgereikt in het studiejaar 2008/2009, nog geen 5 procent (289 personen) voor afgestudeerden met een niet-westerse allochtone achtergrond is;
- Het in het speciaal onderwijs in het studiejaar 2008/2009 maar om 73 gediplomeerden (2,7 procent) niet-westerse allochtonen gaat;
- Bij de tweedegraads lerarenopleiding het aantal gediplomeerde niet-westerse allochtonen op 319 personen (9,1 procent) ligt;
- Bij de eerstegraads lerarenopleiding dat 46 niet-westerse allochtonen (4,6 procent) zijn.

In de afgelopen vijf jaar is het percentage niet-westerse allochtonen dat een diploma behaalde aan een lerarenopleiding, nauwelijks toegenomen. Voor het gehele hbo ligt het aandeel geslaagden van niet-westerse allochtone afkomst (10,3 procent) hoger dan voor de lerarenopleidingen. Op het hbo is het aandeel allochtonen bij de diploma-uitreiking de afgelopen vier jaar licht gestegen.

<sup>44</sup> De eerstegraads lerarenopleidingen waar minder dan vijf niet-westerse allochtonen uitvallen, zijn niet weergegeven.

Figuur 31 Percentage gediplomeerde niet-westerse allochtonen aan de lerarenopleidingen over de periode 2004-2008

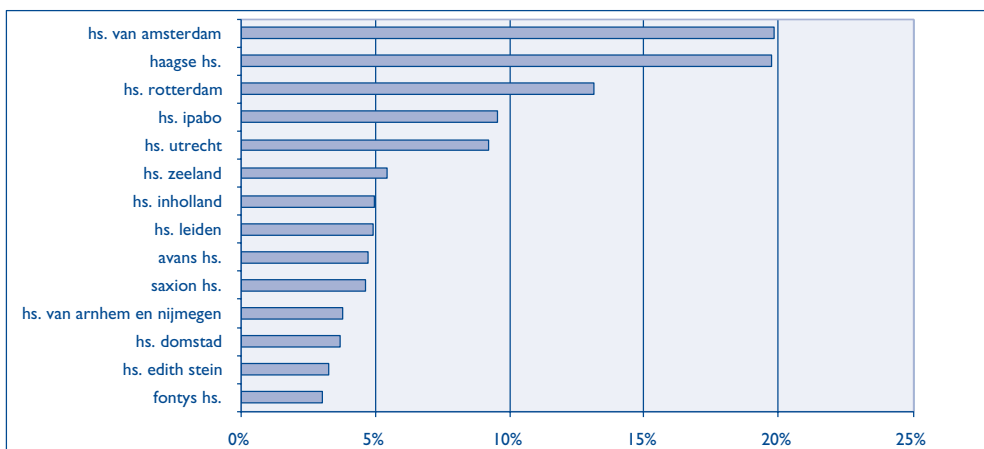


Bron: www.stamos.nl en HBO-raad

*Op lerarenopleidingen in de Randstad is het aandeel niet-westerse allochtone afgestudeerden over het algemeen het hoogst*

In figuur 32 is het aandeel gediplomeerde niet-westerse allochtonen per pabo weergegeven in 2008. Hieruit is op te maken dat hun aandeel relatief hoog is in de Randstad. Op de pabo's van de Hogeschool van Amsterdam en de Haagse Hogeschool ligt het aandeel gediplomeerde niet-westerse allochtonen op bijna 20 procent. Op de meeste pabo's buiten de Randstad ligt dit percentage onder de 5.

Figuur 32 Aandeel gediplomeerde niet-westerse allochtonen per pabo (2008)<sup>45</sup>



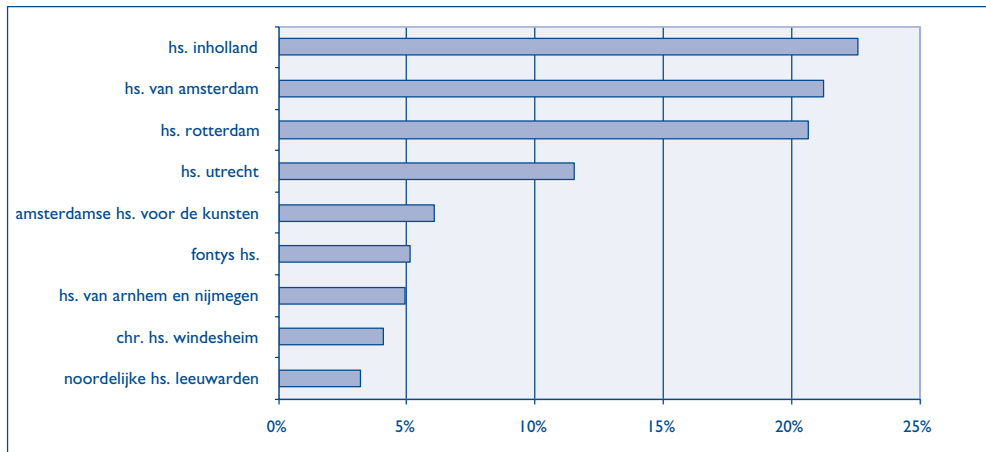
Bron: HBO-raad, bewerking door het SBO

<sup>45</sup> De pabo's met minder dan vijf niet-westerse allochtone gediplomeerden in 2008 zijn niet weergegeven.

Bij de tweedegraads lerarenopleidingen zien we een vergelijkbaar patroon. Ook hier is het aandeel niet-westerse allochtonen onder de afgestudeerden relatief hoog in de Randstad (zie figuur 33):

- op de tweedegraads lerarenopleidingen van de Hogeschool Inholland, de Hogeschool van Amsterdam en de Hogeschool Rotterdam ligt het aandeel gediplomeerde niet-westerse allochtonen boven de 20 procent;
- buiten de Randstad ligt dit percentage rond de 5 procent of lager.

Figuur 33 Aandeel gediplomeerde niet-westerse allochtonen per tweedegraads lerarenopleiding (2008)<sup>46</sup>

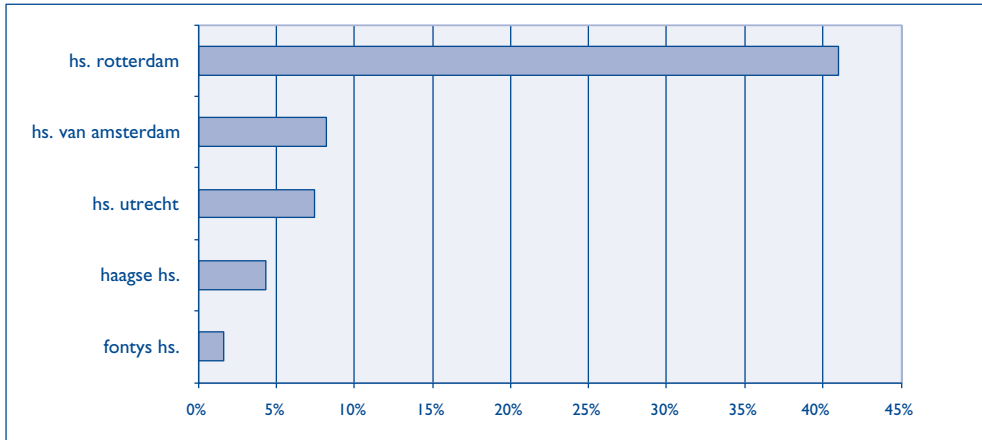


Bron: HBO-raad, bewerking door het SBO

Het aandeel niet-westerse allochtonen onder de afgestudeerden aan de eerstegraads lerarenopleiding is relatief hoog aan de Hogeschool Rotterdam (zie figuur 34). Bij de andere opleidingen in de figuur ligt dit percentage onder de 10. De eerstegraads lerarenopleidingen met minder dan vijf niet-westerse allochtone afgestudeerden zijn niet weergegeven.

<sup>46</sup> De tweedegraads lerarenopleidingen met minder dan vijf niet-westerse allochtone gediplomeerden in 2008 zijn niet weergegeven.

Figuur 34 Aandeel gediplomeerde niet-westerse allochtonen per eerstegraads lerarenopleiding (2008)<sup>47</sup>



Bron: HBO-raad, bewerking door het SBO

### 5.1.5 Redenen van de lage instroom van niet-westerse allochtonen in de lerarenopleiding

#### *Minder positief beeld over het leraarsberoep*

Onder autochtone jongeren is de pabo de populairste hbo-opleiding. De instroom van allochtone jongeren op de pabo en op de andere lerarenopleidingen is echter klein. Uit het SBO-onderzoek 'Leraar worden; kiezen voor opleiding en beroep' blijkt dat allochtone jongeren in het voortgezet onderwijs minder vaak een positief beeld hebben van het beroep van leraar. Belangrijke redenen voor hen om niet te kiezen voor een loopbaan als docent zijn:

- het gebrek aan maatschappelijke waardering;
- de beperkte loopbaanmogelijkheden;
- het salaris;
- de problemen met scholieren.

Daarnaast weten velen van hen niet dat de pabo een hbo-opleiding is en vinden de opleiding daarom niet 'hoog' genoeg<sup>48</sup>. Ook binnen het gezin en in de omgeving bestaat vaak een negatief beeld over het leraarschap. Uit onderzoek blijkt dat zowel vrienden en ouders, als leraren op school allochtone potentiële studenten de lerarenopleiding afraden. Het beroep zou te zwaar zijn of te slecht betalen. Uit ander onderzoek blijkt dat juist deze groep jongeren zich bij een studie- en beroepskeuze vaker laten leiden door ambities en tradities

<sup>47</sup> De eerstegraads lerarenopleidingen met minder dan vijf niet-westerse allochtone gediplomeerden in 2008 zijn niet weergegeven.

<sup>48</sup> Allochtone jongens in het onderwijs. Stradius Brand Builders, 2006.

binnen het gezin, dan door de arbeidsmarktperspectieven en hun eigen wensen<sup>49</sup>.

#### *Andere motieven om wel te kiezen voor het leraarsberoep*

Ook is onderzocht wat de belangrijkste motieven zijn van niet-westerse allochtonen die wel kiezen voor een onderwijsloopbaan<sup>50</sup>. Daaruit blijkt dat hun motivatie een andere is dan die van autochtonen. Allochtonen die leraar worden, doen dat omdat ze het belangrijk vinden om maatschappelijk relevant bezig te zijn. Autochtone leraren kiezen voor de afwisseling in het beroep en noemen het leraarschap een 'roeping'. Ook de baanzekerheid en de hoeveelheid vrije tijd in het onderwijs speelt bij allochtonen een grotere rol dan bij autochtonen.

### 5.1.6 Redenen van hoge uitval van niet-westerse allochtonen uit de lerarenopleiding

#### *Reden om met de pabo te stoppen complexer voor niet-westerse allochtonen*

Drie jaar geleden heeft het SBO een onderzoek laten uitvoeren naar de redenen van allochtonen om te stoppen met de pabo. Ook toen al viel de helft van de niet-westerse allochtonen studenten aan de pabo uit. Uit het onderzoek 'Waarom stoppen zoveel allochtone studenten met de pabo?' blijkt de reden om te stoppen met een studie voor allochtone studenten complexer van aard dan voor autochtone studenten.

Voor allochtone studenten geldt niet alleen dat ze een verkeerde studiekeuze (40 procent) gemaakt hebben of dat de onderwijskwaliteit beneden de maat was (38 procent), maar allochtone studenten stoppen ook vaker:

- omdat ze de cultuur negatief vonden;
- vanwege de lage status van het beroep;
- omdat ze moeite hadden om werk met privé te combineren;
- omdat ze thuis onvoldoende zijn gesteund;
- omdat ze een baan hebben gevonden of met hun propedeuse naar de universiteit konden gaan.

Een laatste opvallend verschil is dat de allochtone studiestakers vaker gaan werken terwijl de autochtone studiestaker vaker een andere opleiding gaan doen. In het kader "Waarom stoppen zoveel

49 SMO (2007-2008). Beroepsbeelden en beroepsoriëntatie bij allochtone jongeren. Steunpunt Minderheden (dit is geen wetenschappelijk onderzoek) Overijssel Zwolle.

50 Loopbaanmonitor Onderwijs 2006. OCW.

allochtone studenten met de pabo?” is meer te lezen over de resultaten van dit onderzoek.

*Belangrijkste redenen om te stoppen met de tweedegraads lerarenopleiding: verkeerde studiekeuze en kwaliteit van het onderwijs*

In een ander, minder omvangrijk onderzoek is gekeken naar het verschil tussen allochtone en autochtone uitvallers op de tweedegraads lerarenopleiding.<sup>51</sup> Hieruit is gebleken dat er nauwelijks verschillen zijn tussen de twee groepen op achtergrondkenmerken, alleen komen de allochtone studiestakers vaker van het mbo en hebben ze naar eigen zeggen een lager taalniveau. Deze bevindingen komen overigens overeen met de resultaten van het onderzoek naar uitvallers op de pabo.

Ook op de tweedegraads lerarenopleiding wordt de uitval, door zowel allochtonen als autochtonen, vooral toegeschreven aan de verkeerde studiekeuze (40 procent) en de kwaliteit van het onderwijs (30 procent). Bij de minder belangrijke redenen zijn in dit onderzoek wel verschillen te zien tussen niet-westerse allochtone en autochtone studiestakers:

- Niet-westerse allochtone stakers zeggen vaker dat ze onvoldoende (taal)vaardigheden hadden en daarom zijn gestopt zijn (11 procent versus 2 procent);
- Ook stoppen zij vaker met de tweedegraads lerarenopleiding omdat ze de cultuur als negatief ervaren (13 procent versus 7 procent). Dit sluit aan bij verschillen die we zien in de mening over de opleiding: niet westerse allochtone stakers zijn ontevredener over de cultuur op de opleiding dan de autochtone stakers;
- Allochtone stakers waren ook minder sociaal geïntegreerd in vergelijking tot de autochtone stakers; zij hebben een minder sterke sociale binding met hun school, leraren en medeleerlingen.

De ervaringen tijdens de stage zijn voor beide groepen wel vergelijkbaar.

*Sterkste voorspeller van uitval uit de lerarenopleidingen: thuis een andere taal spreken*

In het rapport ‘Studiesucces en studie-uitval bij eerstejaars in de hbo-onderwijsopleidingen’ is een aantal indicatoren voor uitval benoemd. Op basis van deze indicatoren is het mogelijk een derde van de uitvallers goed te voorspellen. Een van de sterkste voorspelers van uitval is het feit dat de student thuis een andere taal spreekt dan Nederlands.

<sup>51</sup> Stoppen met de tweedegraads lerarenopleiding, Risbo, Erasmus Universiteit, 2009.

## Waarom stoppen zoveel allochtone studenten met de pabo?

### *De studiekeuze*

De belangrijkste reden om met de studie te stoppen is een verkeerde studiekeuze. Deze studenten besloten te stoppen omdat ze de studie inhoudelijk niet interessant genoeg vonden en onvoldoende gemotiveerd waren. Er zijn evenveel niet-westerse allochtone en autochtone studenten die om deze reden hun studie staken.

Wel zijn er grote verschillen in de mate waarin allochtone studenten zich voorbereiden op hun keuze en de hulp die ze daarbij ontvangen. Het is opvallend hoe weinig allochtone studiestakers gebruik hebben gemaakt van verschillende typen voorlichting:

- Gaan veel minder vaak naar een open dag;
- Doen veel minder vaak een beroepskeuzetest;
- Laten zich bijvoorbeeld veel minder vaak voorlichten op de toelidende school;
- Krijgen minder hulp van familie, vrienden of school bij hun keuze;
- Zijn ontevredener over de studiekeuzebegeleiding.

Als weinig pogingen zijn gedaan om via verschillende kanalen tot een betere studiekeuze te komen, wil dat echter nog niet zeggen dat studenten 'zomaar' voor een opleiding hebben gekozen. Het is ook mogelijk dat aankomende studenten juist heel goed weten wat ze willen en zich daarom niet verder laten voorlichten. Hier is echter nog geen nader onderzoek naar gedaan.

Uit het bijbehorende kwalitatieve onderzoek blijkt echter dat de groep allochtone studenten hun keuze beter kan toelichten, deze studenten hebben schijnbaar meer weloverwogen voor de pabo gekozen.

### *Klimaat op de pabo*

Niet-westerse allochtone studiestakers en studenten zijn vaker ontevreden over het klimaat op de pabo en stoppen om die reden vaker met hun opleiding. Het gaat om een algemeen gevoel van zich thuis voelen, om sociale integratie, congruentie tussen thuiscultuur en pabocultuur, ongelijkheid en discriminatie. 76 procent van de niet-westerse allochtone pabo-uitvallers heeft wel eens te maken gehad met ongelijke behandeling.

### *Begeleiding*

Allochtone en autochtone stakers zijn in dezelfde mate ontevreden over de begeleiding die ze hebben gekregen. Echter, de allochtone respondenten vinden ook de toegankelijkheid van de begeleiding slecht en hebben duidelijk behoefte aan betere begeleiding. Het lijkt erop dat juist allochtone studenten de dupe worden van slechte organisatie in het onderwijs en onduidelijke eisen.

### *Zoeken naar een stage of leraar in opleidingsplek (lio-plek)*

Vooral in de aanloop naar de stage of lio-plek zijn verschillen te zien. Niet-westerse allochtone stakers hebben langer en vaker gesolliciteerd en zijn ontevredener over de begeleiding die ze hebben gekregen. Daarnaast hebben ze vaker zelf moeten zoeken naar een stage. Een van de resultaten uit het onderzoek onder basisscholen is dat de helft van de scholen 'weet van andere scholen' dat ze geen allochtone stagiairs in dienst nemen.

### *De stage*

Het lijkt niet zo te zijn dat autochtone studenten zich meer thuis hebben gevoeld op de stageplaats dan de allochtone stakers, het is ook niet zo dat zij de cultuur op de stageschool als prettiger hebben ervaren. In die zin zijn er geen verschillen tussen allochtone en autochtone studiestakers.

Daar staat tegenover dat 54 procent van de allochtone studiestakers van de pabo op de stageschool wel eens te maken heeft gehad met ongelijke behandeling. Ondanks dat dit percentage lager ligt dan op de opleiding zelf, is het toch een hoog percentage.

In de studie op de basisscholen werd de heersende cultuur op de basisscholen zichtbaar: dat stagiairs zich moeten voegen naar de cultuur; ze worden in het diepe gegooid en moeten zelf leren zich staande te houden.

### *Rekenen en taal*

Door het recente tijdstip van de invoering van reken- en taaltoetsen kan op basis van de vragenlijsten geen uitspraak worden gedaan over het mogelijke effect op uitval van (allochtone) studenten. Wel lijken casestudies er op te wijzen dat leerlingen minder uitvallen als taal- en rekenlessen in het curriculum zijn opgenomen.

Bron: Waarom stoppen zoveel allochtone studenten met de pabo? Risbo, Erasmus Universiteit, 2007

## 5.1.7 Maatregelen ter bevordering van culturele diversiteit op de lerarenopleidingen

### *Weinig structureel diversiteitsbeleid aan de lerarenopleidingen*

Het SBO heeft onlangs onderzoek laten uitvoeren naar (succesvolle) projecten om de culturele diversiteit onder studenten op de opleidingen te vergroten.<sup>52</sup> Hieruit blijkt dat lerarenopleidingen nog weinig structureel diversiteitsbeleid voeren om allochtone studenten te werven en behouden.

De instellingen voeren wel verschillende diversiteitsprojecten en -activiteiten uit en in een aantal gevallen zijn deze ook opgenomen in het curriculum, maar ze zijn niet verbonden aan een breder diversiteitsbeleid. Er is bijvoorbeeld nauwelijks aandacht voor het werven

<sup>52</sup> Promoteams, taalmentoring en interculturele competenties, leren van lerarenopleidingen voor meer culturele diversiteit voor de klas. SBO 2010.

van multicultureel personeel op lerarenopleidingen. Ook daar is nog nauwelijks sprake van verkleuring van het personeelsbestand.

*Culturele diversiteit vaak de verantwoordelijkheid van enkele trekkers binnen de organisatie*

Uit het onderzoek blijkt ook dat culturele diversiteit op de opleiding nog geen thema is waarvoor iedereen zich verantwoordelijk voelt. Veelal is er één of zijn er enkele personen in de instelling die het onderwerp ‘trekken’ (bijvoorbeeld als projectleider of diversiteitcoördinator). De aandacht voor culturele diversiteit op de opleiding is afhankelijk van het belang dat het management aan dit thema hecht en van de hoeveelheid beschikbare middelen. Tussen de vele ontwikkelingen op de lerarenopleidingen heeft diversiteit vaak niet de hoogste prioriteit. Het primaire proces gaat voor.

*Aandacht voor culturele diversiteit afhankelijk van beschikbare tijd en budget*

Er is ook niet altijd voldoende budget beschikbaar om alle plannen rond diversiteit te kunnen uitvoeren. Veel projecten en activiteiten worden gefinancierd met subsidiegelden, bijvoorbeeld van het ministerie van OCW of uit regionale samenwerkingsverbanden. Hierdoor bestaat het risico dat het project na afloop van de subsidie niet wordt voortgezet. Het is dan ook van belang dat tijdens het project aandacht wordt besteed aan inbedding in het curriculum of in het bredere beleid. Onderstaand kader geeft algemene tips uit het onderzoek, gericht op het bevorderen van culturele diversiteit op lerarenopleidingen.

### Enkele algemene tips voor het opzetten en uitvoeren van projecten

- Zorg voor *betrokkenheid en draagvlak in de top en bij het personeel*. De top dient het belang van diversiteit voor de instelling en van het project uit te dragen. Het is belangrijk dat de partijen dat belang inzien en bereid zijn een bijdrage te leveren aan het project wanneer hen dat wordt gevraagd.
- Leg de *verantwoordelijkheid bij meerdere personen* in de organisatie, zodat de uitvoering niet afhankelijk is van een of enkele gedreven, enthousiaste medewerkers.
- Zorg voor *voldoende middelen* (tijd, geld, personen), zodat het project goed kan worden opgezet en er tijd en ruimte is voor inbedding.
- Zorg ervoor dat de *activiteiten gericht zijn op zowel instroom en behoud als op de doorstroom* naar het lerarenberoep. Deze ketenaanpak maakt de effectiviteit van de afzonderlijke activiteiten het grootst.
- *Betrek de doelgroep zelf* bij het opzetten van het project, zij kunnen aangeven wat hun ideeën, wensen en behoeften zijn. Op deze manier wordt ervoor gezorgd dat het project goed aansluit bij de doelgroep en de instelling.
- Stem het project af op reeds bestaand *organisatiebeleid*.
- Zorg voor *inbedding/verankering* van het project in het bestaande beleid, zodat het niet blijft bij een eenmalige activiteit.
- *Communiceer over het project*. Goede communicatie helpt een project als het ware goed te verkopen. Communiceer helder over de inhoud, doelen en motieven van een project. Deel aansprekende resultaten. Het streven moet zijn dat uiteindelijk iedereen in de instelling weet dat het project loopt.
- *Monitor en evalueer het project*. Op deze manier kan het project, indien nodig, tijdig worden bijgesteld. Een eindevaluatie dient om vast te stellen of doelstellingen zijn gerealiseerd en levert belangrijke leerpunten voor de voorzetting van het project in concreet beleid of voor volgende projecten.

#### *Diverse uitgevoerde projecten om de culturele diversiteit aan lerarenopleidingen te vergoten*

De meeste projecten om de culturele diversiteit aan lerarenopleidingen te vergroten, zijn gericht op het behoud van allochtone studenten aan de opleiding. Een aantal jaar geleden is veel aandacht besteed aan het verhogen van de instroom (bijvoorbeeld vanuit Full Color). Dat heeft op dit moment minder prioriteit. De inspanningen gericht op de doorstroom naar het beroep zijn over het algemeen beperkt en niet altijd even succesvol.

Uit de cijfers blijkt nog niet dat de projecten het gewenste resultaat hebben; het aandeel niet-westerse allochtonen aan de lerarenopleiding is relatief laag en de afgelopen jaren nauwelijks toegenomen. Desondanks zijn de lerarenopleidingen tevreden over de resultaten

van een aantal projecten. Men verwacht dat de resultaten op langere termijn zichtbaar zullen zijn.

#### *Werving beter afstemmen op allochtone studenten*

Om de instroom van allochtone studenten te bevorderen, hebben de opleidingsinstellingen diverse maatregelen genomen. Om ervoor te zorgen dat studenten zich herkennen in de opleiding laten lerarenopleidingen, bijvoorbeeld in hun wervingsmateriaal, een intercultureel beeld zien en hebben ze promotieteams opgezet waarin ook allochtone studenten vertegenwoordigd zijn. Een voorbeeld van een succesvolle aanpak om de instroom van niet-westerse allochtone studenten in de lerarenopleiding te bevorderen, is weergegeven in kader Promotieteams ter bevordering van de instroom.

#### *Intensievere voorlichting en begeleiding bij studiekeuze*

In bredere zin vraagt het grote percentage allochtone en autochtone studenten dat stopt vanwege een verkeerde studiekeuze, om intensivering van begeleiding bij die keuze. De laatste jaren worden al steeds meer inspanningen geleverd op dit gebied (brugprojecten met roc's, meeloopdagen, voorlichtingsdagen), maar zoals uit het voorgaande blijkt, is een verkeerde studiekeuze nog altijd een belangrijke reden tot uitval.

Sommige opleidingen organiseren informatie- en voorlichtingsbijeenkomsten voor ouders van allochtone leerlingen. Voor allochtone studenten is het belangrijk dat hun ouders beter worden geïnformeerd over de studie(mogelijkheden). Zij krijgen bij hun studiekeuze minder steun van hun ouders, omdat die vaak weinig kennis hebben van het Nederlandse hoger onderwijs.

Een voorbeeld van een succesvol project om de instroom van allochtonen in de lerarenopleiding te bevorderen – met de inzet van promotieteams - is beschreven in onderstaand kader. Meer informatie over projecten die de instroom vergroten, kunt u vinden in het rapport 'Promotieteams, taalmentoring en interculturele competenties'<sup>53</sup>.

<sup>53</sup> SBO 2010.

## Promotieteams ter bevordering van de instroom

Om meer allochtone studenten naar de lerarenopleiding te trekken is het van belang dat zij zich in de opleiding herkennen, zich welkom en zich aangesproken voelen.

De meeste lerarenopleidingen hebben promotieteams, divers samengesteld uit autochtone en allochtone studenten. Deze teams bezoeken de mbo- en vo-scholen om leerlingen voor te lichten over de lerarenopleiding en te werven. Sommige promotieteams bezoeken ook moskeeën, ontmoetingscentra en culturele festivals en/of helpen bij het maken en vernieuwen van promotiemateriaal.

### *Meerwaarde*

De diverse samenstelling van de promotieteams toont allochtone leerlingen dat ook allochtone studenten de lerarenopleiding volgen. Doordat zij zich kunnen identificeren met de studenten van de lerarenopleidingen, worden zij er zich meer van bewust dat de lerarenopleiding ook voor hen een optie is. Bovendien zijn de studenten uit het promotieteam zelf nog niet zo lang geleden vo- of mbo-leerling geweest en kunnen zij goed aansluiten bij de belevingswereld van de leerlingen. Voor de studenten uit de promotieteams is het leuk en leerzaam om over hun eerste ervaringen aan de opleiding te kunnen vertellen en leerlingen te informeren over de opleiding.

### *Enkele praktische tips*

- Om de deelname van studenten aan de promotieteams te bevorderen, is het aan te bevelen de promotieteams structureel in te bedden in de opleiding (bijvoorbeeld als keuzevak in het curriculum) en vanuit de opleiding te begeleiden en ondersteunen. Studiepunten kunnen de motivatie van studenten extra bevorderen en maken deelname minder vrijblijvend.
- Een belangrijk leerpunt van de scholen die dergelijke teams hebben samengesteld, is dat ze merken dat niet elke allochtone student op zijn of haar afkomst wil worden aangesproken. Het is van belang daar rekening mee te houden tijdens de benadering van leden voor promotieteams.
- Door de kennis die tijdens de uitvoering van het project is opgedaan vast te leggen, wordt ervoor gezorgd dat bij wisselingen in het team geen kennis verloren gaat. Dit komt de effectiviteit van dergelijke teams ten goede.

### *Meeste projecten zijn gericht op sociale en academische integratie*

De lerarenopleidingen voeren diverse projecten en activiteiten uit om uitval van allochtone studenten te voorkomen. Deze projecten en activiteiten zijn erop gericht:

- 1 Studenten zich te laten thuisvoelen op de opleiding (sociale integratie);
- 2 Achterstanden van (potentiële) studenten weg te werken (academische integratie);

3 Studenten en/of docenten en medewerkers van de opleiding zich bewust te laten worden van en te leren omgaan met culturele verschillen (interculturele competenties).

Vooraf projecten gericht op de eerste twee punten (sociale en academische integratie) zijn van groot belang om te voorkomen dat studenten tijdens de opleiding uitvallen. Aan de meeste opleidingen lopen dergelijke projecten en activiteiten al langer. Ze zijn over het algemeen goed ingebed in de structuur van de opleiding:

- Veel opleidingen zetten, als standaardonderdeel van het curriculum, een mentor in voor eerstejaars (allochtone) studenten (zie kader Mentorproject ter preventie van uitval uit de lerarenopleiding);
- Veel opleidingen zetten de voorschakeltrajecten mbo-hbo in om de binding te versterken en eventuele achterstanden weg te werken;
- Taal- en rekencursussen zijn sinds de invoering van de taal- en rekentoetsen niet meer weg te denken op de lerarenopleidingen;
- Steeds meer opleidingen onderwerpen nieuwe studenten aan een uitgebreide intake om een goed beeld te krijgen van hun beginsituatie en eventuele achterstanden. Zo kunnen ze vroegtijdig extra begeleiding inzetten.

#### *Projecten en activiteiten gericht op interculturele competenties nog in ontwikkeling*

De projecten en activiteiten gericht op het derde punt (interculturele competenties) zijn over het algemeen nog sterk in ontwikkeling, vaak nog als op zichzelf staande (losse) onderdelen binnen de opleiding. Op de meeste opleidingen beperkt de aandacht voor culturele diversiteit in het curriculum zich tot een module of activiteit waarin dit thema centraal staat. Deze modules en activiteiten:

- Zijn niet altijd opgezet met als doel de uitval van allochtone studenten te voorkomen, maar ze kunnen er wel toe bijdragen;
- Zorgen ervoor dat men met elkaar in gesprek gaat over het onderwerp;
- Bevorderen dat men zich bewust wordt van de eigen vooroordelen en hoe dat de eigen houding en het eigen gedrag beïnvloedt;
- Worden aangeboden als verplicht onderdeel van het opleidingsprogramma of als een keuzevak. Daardoor is sprake van inbedding in een groter geheel, echter voor resultaat op langere termijn is het ook noodzakelijk dat het onderwerp gedurende de gehele opleiding blijft terugkomen. Docenten zouden er bijvoorbeeld voor moeten zorgen dat studenten het geleerde ook toepassen in het vervolg van de opleiding.

Daarnaast geeft een deel van de geïnterviewde opleidingen aan dat ze docenten en medewerkers trainingen of cursussen aanbieden over het thema culturele diversiteit. Een aandachtspunt is dat de instellingen deze trainingen goed inbedden in het beleid van de organisatie. Om een blijvend effect te realiseren is het bijvoorbeeld van belang de training te herhalen voor nieuwe medewerkers en dat medewerkers die de training of cursus reeds hebben gevolgd, geregeld een 'opfrisonde' krijgen. Ook is aan te raden de training onderdeel te laten zijn van een breder professionaliseringstraject voor medewerkers.

#### *Problemen van stagiairs vooral nog onderwerp van onderzoek*

De aandacht voor de specifieke problemen die allochtone stagiair kunnen ervaren, is nog beperkt. Enkele lerarenopleidingen zijn wel met dit onderwerp bezig, maar zij richten zich momenteel vooral op het in kaart brengen van de problemen waar (allochtone) stagiairs tegen aanlopen. Concrete activiteiten, zoals een training of cursus voor stagebegeleiders aan de lerarenopleiding of op de stagescholen, zijn beperkt.

#### **Mentorproject ter preventie van uitval uit de lerarenopleiding**

Onder allochtone studenten is de uitval uit de lerarenopleiding hoger dan onder autochtone studenten. Oorzaken van deze hogere uitval zijn onder meer dat allochtone studenten:

- zich op een andere manier voorbereiden op hun studiekeuze;
- vaker doorstromen vanuit het mbo naar het hbo,;
- minder sociaal geïntegreerd zijn en zich minder vaak thuis voelen op de opleiding;
- meer problemen ondervinden bij de stage.

Om te bevorderen dat beginnende studenten aan de lerarenopleiding zich op de opleiding sneller thuis voelen, krijgen eerstejaarsstudenten op de meeste lerarenopleidingen een mentor (ouderejaarsstudent) die hen wegwijs maakt op de opleiding.

#### *Meerwaarde*

Ouderejaarsstudenten zijn zelf onlangs ook eerstejaarsstudenten geweest, zodat zij goed kunnen aansluiten bij hun belevingswereld. Eerstejaarsstudenten vinden het soms makkelijker om vragen te stellen aan hun mentor dan aan de docenten.

De mentoren vinden het over het algemeen een leuke en zinvolle ervaring om eerstejaarsstudenten te begeleiden. Het sluit ook goed aan bij de vaardigheden die ze nodig hebben in hun opleiding. Volgens de lerarenopleidingen die ervaring hebben met het mentorproject, draagt het project bij aan het behoud van studenten voor de opleiding.

### Enkele praktische tips

- Het project vraagt de nodige voorbereiding en organisatie. Het is van belang om tijdig met de voorbereidingen te beginnen, zodat de mentoren op het juiste moment (meestal aan het begin van het nieuwe schooljaar) gereed zijn om de eerstejaarsstudenten te ontvangen.
- Het is belangrijk om het project in te bedden in de begeleidingsstructuur van de opleiding, bijvoorbeeld door het af te stemmen met begeleiding door studie/loopbaanbegeleider, decaan, etc.
- Zorg dat het mentorproject een vast onderdeel is van het curriculum, zodat alle eerstejaarsstudenten (allochtoon en autochtoon) een mentor toegewezen krijgen.
- Houd er bij de selectie van mentoren rekening mee dat eerstejaarsstudenten het erg prettig vinden als ze hun mentor geregeld persoonlijk tegenkomen. Het is aan te raden om ouderejaarsstudenten te betrekken die (deels) op dezelfde dagen op school zijn als de eerstejaarsstudenten.
- Bereid mentoren voor op hun taak, bijvoorbeeld met training. Maak ook duidelijke afspraken over de grenzen van de taak van mentoren. Informeer hen goed over wanneer ze hun pupillen moeten doorverwijzen en naar wie.
- Over het algemeen lijkt het goed te werken als de opleiding een aantal vaste contactmomenten organiseert en aandacht heeft voor sociale activiteiten (niet alleen vakinhoudelijke begeleiding).

## 5.2 Man/vrouwverhouding op de lerarenopleiding

In deze paragraaf behandelen we de vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de lerarenopleidingen (pabo, tweedegraads en eerstegraads lerarenopleiding). Eerst wordt ingegaan op het aandeel mannen en vrouwen aan de lerarenopleidingen in (paragraaf 5.2.1). Vervolgens behandelen we respectievelijk de instroom (paragraaf 5.2.2), de uitval na één jaar studie (paragraaf 5.2.3) en het aantal diploma's (paragraaf 5.2.4) van mannen en vrouwen aan de lerarenopleiding. Daarna komen de oorzaken van de lage instroom (paragraaf 5.2.5) en hoge uitval (paragraaf 5.2.6) van mannen op de pabo aan de orde. Maatregelen om de instroom van mannen op de pabo te bevorderen en de uitval tegen te gaan komen aan bod in de paragrafen 5.2.7 en 5.2.8.

### 5.2.1 Mannen en vrouwen op de lerarenopleiding, feiten en cijfers

*Weinig mannelijke studenten aan de opleidingen voor leraar in het basisonderwijs en het speciaal onderwijs*

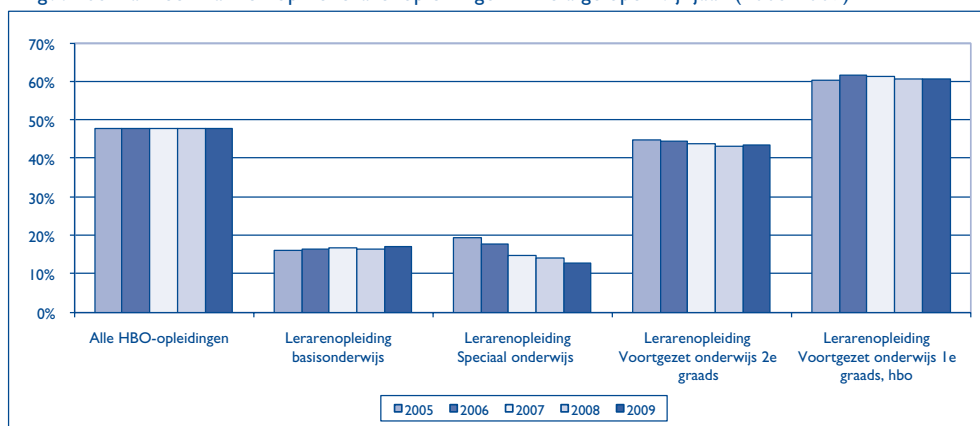
Figuur 35 laat de verdeling naar geslacht zien van de studenten aan de verschillende lerarenopleidingen in de afgelopen vijf jaar

(2005-2009). Zichtbaar is dat vooral aan de opleidingen voor leraar in het basisonderwijs en het speciaal onderwijs zeer weinig mannen studeren (respectievelijk 17,1 en 12,8 procent).

Aan een gemiddelde hbo-opleiding studeren ongeveer evenveel mannen als vrouwen. Dit is ook het geval aan de tweedegraads lerarenopleiding. Aan de eerstegraads lerarenopleiding studeren relatief veel mannen (60,8 procent).

De afgelopen vijf jaar is de man/vrouwverhouding op de verschillende typen lerarenopleidingen nauwelijks veranderd.

Figuur 35 Aandeel mannen op de lerarenopleidingen in de afgelopen vijf jaar (2005-2009)



Bron: [www.stamos.nl](http://www.stamos.nl) en HBO-raad

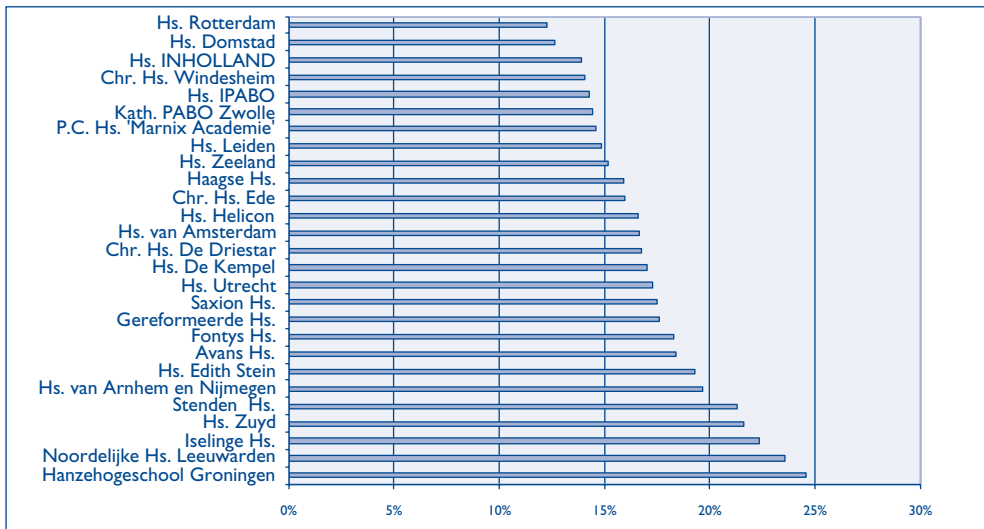
Omdat het tekort aan mannelijke docenten alleen speelt in het basisonderwijs, richten we ons in deze en de hierop volgende paragrafen voornamelijk op mannen op de pabo.

#### *Aandeel mannen varieert per pabo*

In figuur 36 is het aandeel mannen per pabo in Nederland weergegeven. Te zien is dat dit aandeel verschilt tussen de pabo's. Pabo's waar mannen het sterkst zijn vertegenwoordigd zijn:

- Hanzehogeschool Groningen (24,6 procent);
- Noordelijke Hogeschool Leeuwarden (23,7 procent);
- Iselinge Hogeschool (22,5 procent);
- Hogeschool Zuyd (21,8 procent);
- Stenden Hogeschool (21,5 procent).

Figuur 36 Aandeel mannen aan de verschillende pabo's in Nederland (2009)



Bron: HBO-raad, bewerking door het SBO

### 5.2.2 Instroom van mannen en vrouwen in de lerarenopleidingen

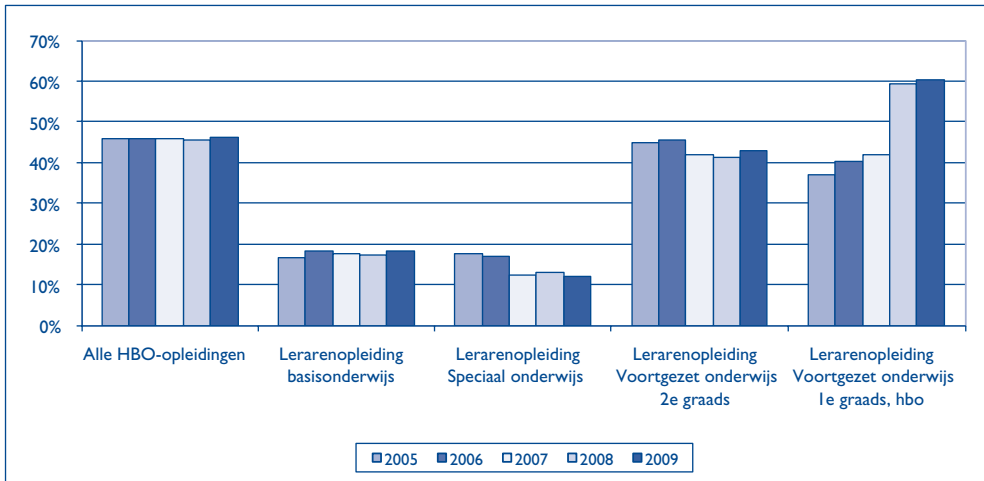
*Instroom van mannen in de opleidingen voor leraar in het basisonderwijs en het speciaal onderwijs is laag*

Als we kijken naar de instroom van mannen in de lerarenopleidingen, valt op dat aan de opleidingen voor basis- en speciaal onderwijs relatief weinig mannen instromen (zie figuur 37). In 2009 ging het om:

- 1.650 instromende mannen (18,5 procent) in het basisonderwijs;
- 392 mannen (12,2 procent) in het speciaal onderwijs;
- 3.292 mannen (42,6 procent) in de tweedegraads lerarenopleidingen;
- 1.255 mannen (60,3 procent) in de eerstegraads lerarenopleidingen.

In de afgelopen jaren is de instroom van mannen vooral op de eerstegraads lerarenopleiding toegenomen. De instroom van mannen op de pabo is de afgelopen jaren structureel laag geweest. In 2009 is de instroom van mannen bij bijna alle opleidingen wel licht toegenomen ten opzichte van 2008.

Figuur 37 Instroompercentage mannen in de lerarenopleidingen in de afgelopen vijf jaar (2005-2009)



Bron: [www.stamos.nl](http://www.stamos.nl) en HBO-raad

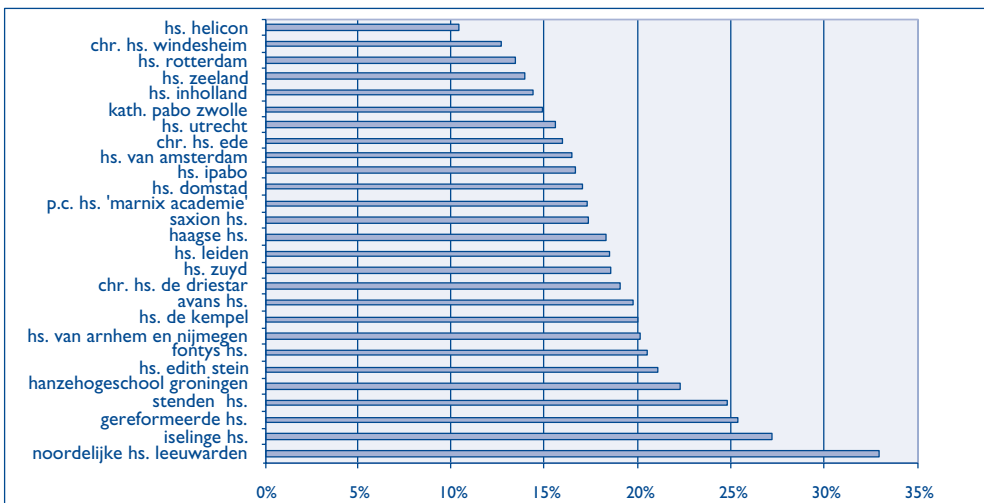
#### Aandeel mannen in de instroom varieert per pabo

Het aandeel instromende mannen varieert sterk per pabo (figuur 38).

Op de volgende pabo's is de instroom van mannen het hoogst:

- Noordelijke Hogeschool Leeuwarden (33,1 procent);
- Iselinge Hogeschool (27,3 procent);
- Gereformeerde Hogeschool (25,4 procent).

Figuur 38 Aandeel mannen in de instroom per pabo (2009)



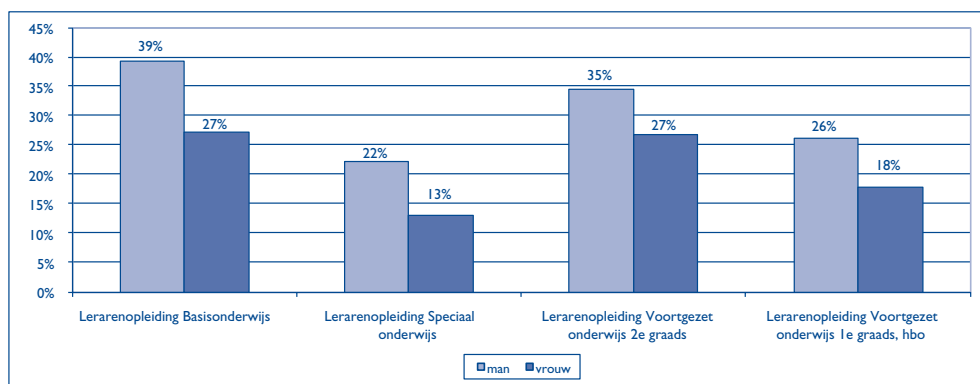
Bron: HBO-raad, bewerking door het SBO

### 5.2.3 Uitval na één jaar studie van mannen en vrouwen aan de lerarenopleidingen

*Mannen vallen op alle lerarenopleidingen vaker uit dan vrouwen*

Mannen vallen op alle lerarenopleidingen vaker uit dan vrouwen (zie figuur 39). Mannen op de pabo vallen relatief vaak uit: 39,3 procent van de mannen die zich in 2008 op de pabo heeft ingeschreven, is na één jaar studie uitgevallen tegenover 27,1 procent van de vrouwen. Er zijn geen vergelijkbare cijfers beschikbaar voor alle hbo-opleidingen samen.

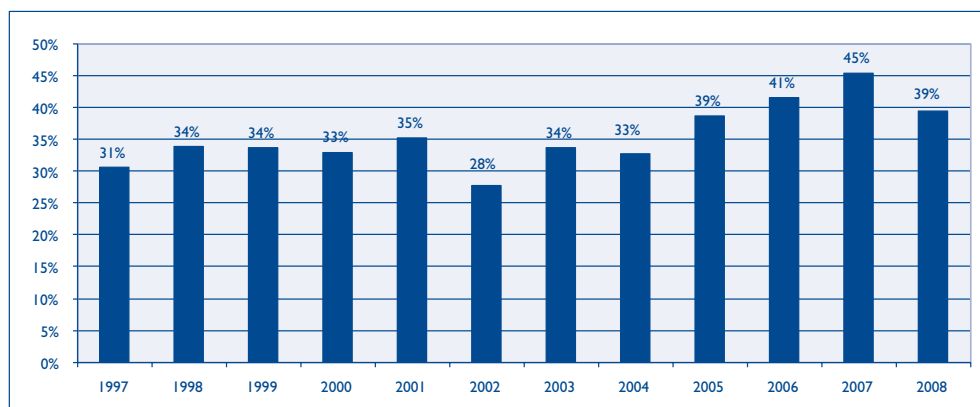
Figuur 39 Uitvalpercentage mannen en vrouwen na één jaar studie (studiejaar 2008/2009)



Bron: [www.stamos.nl](http://www.stamos.nl)

In de afgelopen jaren is het uitvalpercentage van mannen op de pabo steeds verder toegenomen, met als dieptepunt 45,4 procent uitval in het studiejaar 2007/2008 (zie figuur 40). In 2008/2009 is de uitval gedaald naar 39,3 procent.

Figuur 40 Uitvalspercentages na één jaar van mannen op de pabo (2008)



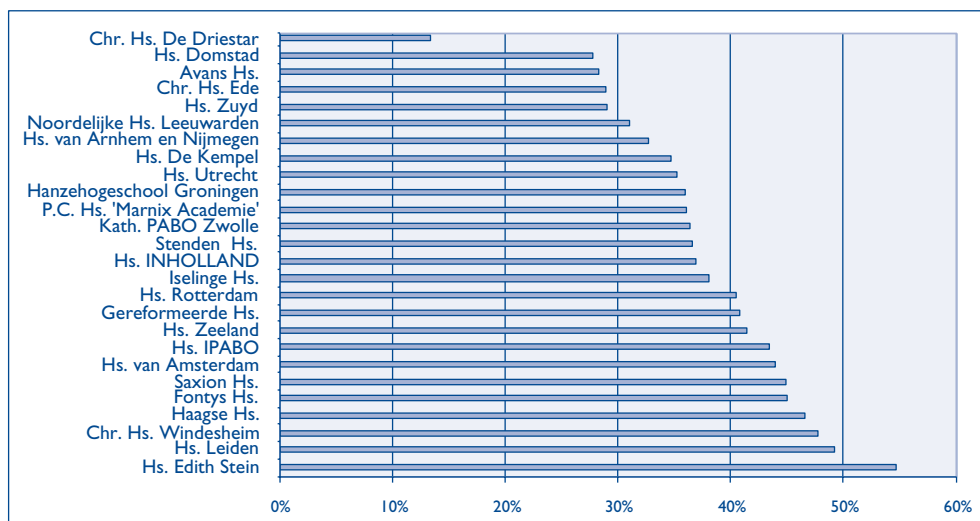
Bron: [www.stamos.nl](http://www.stamos.nl)

### Aandeel mannen dat uitvalt na één jaar studie varieert per pabo

Het aandeel mannen dat uitvalt na één jaar studie varieert sterk per pabo (figuur 41). De pabo's waar relatief veel mannen uitvallen na één jaar studie, zijn:

- Hogeschool Edith Stein (54,9 procent),
- Hogeschool Leiden (49,4 procent).

Figuur 41 Aandeel mannen in de uitval na één jaar studie per pabo (2008)<sup>54</sup>



Bron: HBO-raad, bewerking door het SBO

### 5.2.4 Aantal mannen en vrouwen met een diploma van de lerarenopleidingen

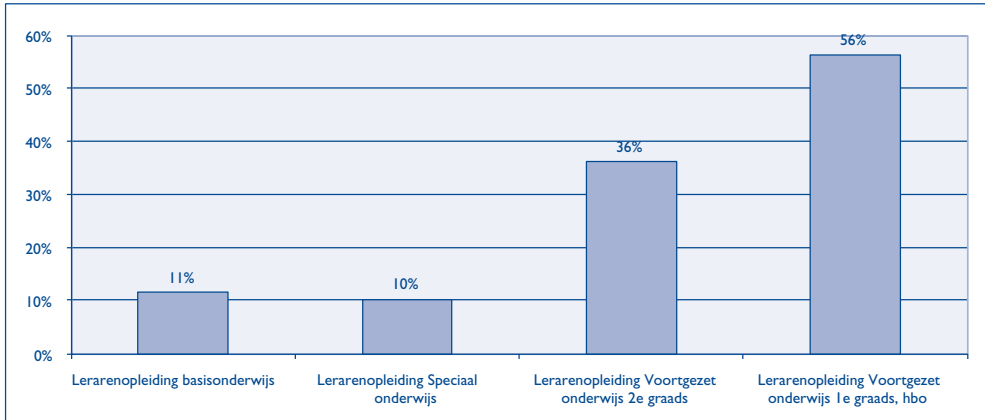
*Het aandeel mannen dat een diploma behaalt is aan bijna alle lerarenopleidingen (behalve de eerstegraads lerarenopleiding) kleiner dan het aandeel vrouwen*

De combinatie van de lage instroom van mannen en de hoge voortijdige uitval, leidt ertoe dat het aantal mannen dat de pabo met een diploma verlaat, erg klein is:

- Op de pabo's was in het studiejaar 2008/2009 11,5 procent van de afgestudeerden man (678 van de 5.912 personen die dat jaar een diploma ontvingen);
- Ook op de opleidingen voor speciaal onderwijs en de tweede-graads lerarenopleiding is duidelijk zichtbaar dat relatief meer vrouwen een diploma hebben behaald;
- Op de eerstegraads lerarenopleiding zijn de mannen bij de diploma-uitreiking met 56,3 procent in de meerderheid.

<sup>54</sup> De pabo's met minder dan tien mannen in de uitval zijn niet weergegeven.

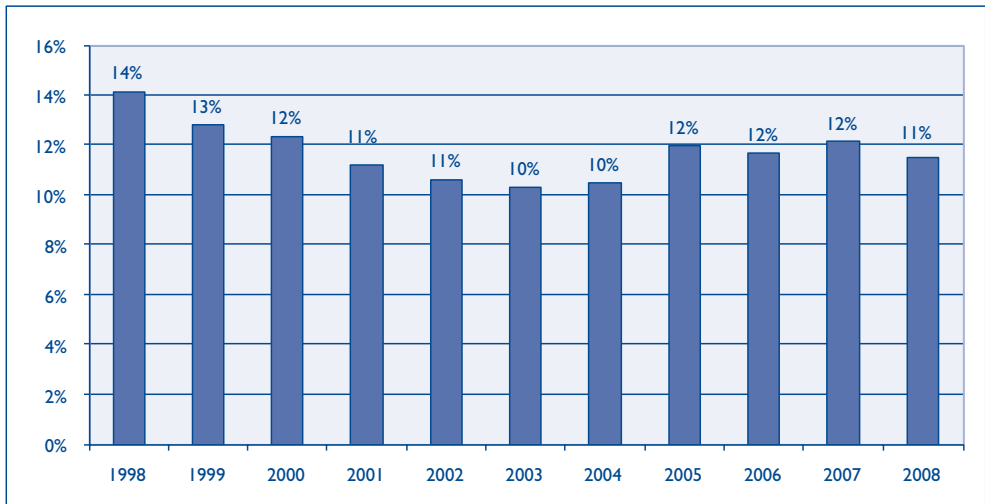
Figuur 42 Aandeel mannen van het aantal gediplomeerden aan de lerarenopleiding 2008/2009



Bron: [www.stamos.nl](http://www.stamos.nl)

Figuur 43 laat zien dat het percentage mannen onder de gediplomeerden op de pabo de afgelopen jaren structureel laag was. In 1998 was 14,1 procent van de gediplomeerden man, dit aandeel is in de loop der jaren steeds verder afgenomen. Na een lichte stijging vanaf het studiejaar 2004/2005, is in het studiejaar 2008/2009 weer een lichte daling te zien.

Figuur 43 Aandeel mannen onder pabo-gediplomeerden



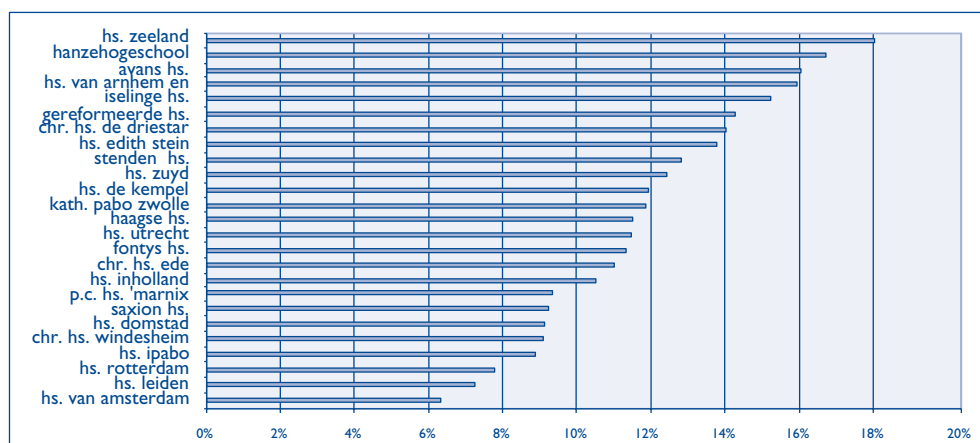
Bron: [www.stamos.nl](http://www.stamos.nl)

### Aandeel gediplomeerde mannen varieert per pabo

Het aandeel gediplomeerde mannen varieert sterk per pabo (figuur 44). De pabo's waar relatief veel mannen een diploma behalen, zijn:

- Hogeschool Zeeland (18 procent);
- Hanzehogeschool Groningen (16,8 procent);
- Avans Hogeschool (16 procent);
- Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (15,9 procent);
- Iselinge Hogeschool (15,3 procent).

Figuur 44 Aandeel gediplomeerde mannen per pabo (2008)<sup>55</sup>



Bron: HBO-raad, bewerking door het SBO

### 5.2.5 Oorzaken beperkte instroom van mannen op de pabo

#### *Status van beroep speelt bij mannen een sterkere rol bij studiekeuze*

Zoals reeds in paragraaf 2.3 aangegeven, werken in het basisonderwijs voornamelijk vrouwen. Meer dan 80 procent van de leerkrachten is vrouw. Uit onderzoek blijkt dat jongens om uiteenlopende redenen niet kiezen voor de pabo:<sup>56 57</sup>

- Zij laten zich in hun studie- en beroepskeuze meer leiden door factoren als status, carrièremogelijkheden en geld;
- Het beroep van leraar in het po heeft weinig status en wordt gezien als 'iets voor vrouwen'. Dit maakt de pabo minder aantrekkelijk voor jongens.

<sup>55</sup> De pabo's waarbij in het schooljaar 2008 minder dan tien mannen een diploma kregen zijn niet weergegeven

<sup>56</sup> 'Pabo's Gezocht!' SBO 2004. Uitgevoerd door SCO-Kohnstamm Instituut.

<sup>57</sup> Meer jongens op de pabo. Kansrijke aanpakken geïnventariseerd. SBO, 2009.

### *Omgevingsfactoren en eerdere ervaringen beïnvloeden de studiekeuze van jongens*

Ook de omgeving is van invloed op de studie- en beroepskeuze van jongens. Omdat de pabo wordt gezien als een 'opleiding voor meisjes', ervaren jongens weinig steun van leeftijdgenoten als ze voor deze opleiding kiezen.

De aanwezigheid van personen in de omgeving die in het po werken, vergroot de kans dat jongens voor de pabo kiezen. Ook eerdere ervaringen met het werken met kinderen/jongeren (jongens hebben deze ervaring minder) en de eigen ervaringen met leraren beïnvloeden de keuze voor de pabo. De beeldvorming over het beroep en de keuze voor het beroep vinden dus al op jeugdige leeftijd plaats. Open dagen van de pabo komen te laat om daarin een rol te spelen.

Verder is bij jongens de pabo minder vaak hun eerste keuze; de pabo komt pas in beeld als andere opties wegvallen. Meisjes oriënteren zich van tevoren meer op de opleiding en weten daardoor beter wat hen te wachten staat.

Voorlichtingsdagen op de pabo worden voornamelijk bezocht door jongens die eigenlijk al hebben besloten naar de pabo te gaan en niet door jongens voor wie de keuze nog open is. Daarom lijken open dagen van de pabo ontoereikend als middel om de beeldvorming van het beroep realistischer en actueler te maken en om te werven onder een bredere groep potentiële (mannelijke) studenten.

### *Voorlichting en werving van pabo's onvoldoende afgestemd op mannen*

De voorlichting en werving van pabo's:

- Benadrukken aspecten van de opleiding die mannen minder aanspreken;
- Presenteren een gefeminiseerd beeld van de opleiding en het beroep.

## 5.2.6 Oorzaken van de hoge uitval van mannen uit de pabo

### *Hogere uitval van mannen deels door dezelfde redenen als lagere instroom van mannen*

Ook de uitval van jongens op de pabo is relatief hoog. Deels komt dit door dezelfde factoren die ook de instroom in de opleiding beperken:

- de pabo is voor jongens vaker niet de eerste keuze;
- jongens hebben zich minder grondig georiënteerd op de opleiding;
- jongens ontmoeten weinig enthousiasme voor de pabo bij de peer-group.

*Uitval onder mannen hoger door keuze voor het beroep in plaats van voor opleiding en gebrek aan steun van andere mannen op de opleiding*  
Daarnaast spelen andere factoren een rol bij de hogere uitval van jongens uit de pabo:

- Jongens kiezen vaak meer voor het beroep dan voor de opleiding (zij zien de opleiding als een noodzakelijk middel om leraar te kunnen worden);
- Jongens hebben weinig mannelijke collega-studenten die hen tot steun kunnen zijn op hun weg naar het leraarschap.

*Opleiding sluit niet voldoende aan bij wensen en behoeften van mannen*  
Ook een belangrijke rol speelt dat de opleiding niet altijd goed aansluit bij de wensen en behoeften van jongens. Dit blijkt onder meer uit de volgende punten:

- Jongens hebben behoefte aan meer structuur en begeleiding, hebben meer moeite met de gevraagde zelfstandige werkhouding, zeker in het begin van de studie;
- Jongens klagen over de onzakelijke, vage cultuur in de opleiding;
- Niveau van de opleiding is niet hoog (daagt niet uit), maar de opdrachten zijn tijdrovend en bieden weinig ruimte voor eigen inbreng;
- Er is weinig aandacht voor de inhoud van de vakken en hoe je die kennis overdraagt, en veel voor het omgaan met kinderen;
- De manier waarop veelal wordt gereflecteerd op beroepshouding en gedrag voor de klas sluit minder goed aan bij de werkwijze van jongens;
- Er is weinig aandacht voor andere aspecten van het werk op school, bijvoorbeeld de bijdrage aan beleidsontwikkeling, omgang met ouders, werken in teamverband;
- De confrontatie met de praktijk in de stage valt jongens nogal eens tegen, zeker de eerste stage in de onderbouw (jongens zien zichzelf vooral als leraar in de bovenbouw; de verplichte stage in de onderbouw spreekt ze minder aan);
- Jongens zijn over het algemeen slecht voorbereid op wat in de stageperiodes van hen wordt verwacht;
- Jongens willen meer leren door te doen, bijvoorbeeld in duale trajecten.

## De pilot Paboys<sup>59</sup>

De ondervertegenwoordiging van mannen op de pabo en in het po was voor het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) aanleiding om in zijn beleidsprogramma het project 'Meer mannen naar de pabo' op te nemen. In dit project is via onderzoek en een aantal pilots nagegaan:

- Hoe de instroom van mannelijke studenten in de pabo's kan worden bevorderd;
- Hoe vroegtijdige uitval van deze studenten in opleiding en beroep kan worden voorkomen of teruggedrongen.

In 2004 is de ondervertegenwoordiging van mannen op de pabo's en in het basisonderwijs onderworpen aan een probleemanalyse. Vervolgens hebben zes pabo's in een pilot maatregelen ontwikkeld om de positie van mannen in de opleiding te versterken. Die maatregelen hadden vooral betrekking op:

- Voorlichting en werving;
- Het onderwijs op de pabo;
- De kennismaking met de praktijk;
- De studieomgeving.

Om de deelnemende pabo's ervaringen te laten uitwisselen, zijn zes netwerkbijeenkomsten georganiseerd.

Uit alle pilots blijkt dat het veel tijd kost om veranderingen op gang te brengen. Als belangrijk winstpunt noemen de pabo's dat in hun organisatie het besef is gegroeid dat veranderingen nodig zijn om meer mannen te werven en te behouden.

Het is de bedoeling de activiteiten om de positie van mannen in de opleiding te versterken, in de komende periode voort te zetten en uit te breiden. Dat gebeurt door de ontwikkelde aanpakken en opgedane ervaringen toegankelijk te maken voor andere pabo's. Om zo'n bredere aanpak beter te kunnen onderbouwen, heeft het SBO het SCO-Kohnstamm Instituut gevraagd in kaart te brengen:

- Wat de pilots hebben opgeleverd;
- Welke activiteiten in het kader van de pilots zijn opgezet;
- Wat werkt en wat niet;
- Welke de belemmerende en bevorderende factoren zijn.

Deze informatie is terug te vinden in het rapport 'Paboys Gevonden? Een evaluatie van de pilot 'paboys': aanpak, werkwijze en opbrengsten'. Zie ook [www.onderwijsarbeidsmarkt.nl](http://www.onderwijsarbeidsmarkt.nl)

58 Paboys Gevonden? Een evaluatie van de pilot 'paboys': aanpak, werkwijze en opbrengsten SBO 2009. Uitgevoerd door SCO-Kohnstamm Instituut.



## 5.2.7 Maatregelen om de instroom van mannen op de pabo te vergroten

### *Stem de voorlichting en werving beter af op mannen*

Om de instroom van mannen op de pabo te bevorderen is het van belang de voorlichting beter op mannen af te stemmen. Dit kan door de inhoud en vormgeving van het wervingsmateriaal aan te laten sluiten bij de interesses van mannen en mannen in te zetten bij voorlichtings- en wervingsactiviteiten. Enkele voorbeelden zijn:

- Het materiaal dat pabo's voor werving gebruiken, onder de loep nemen, met het oog op aantrekkelijkheid voor mannen. Er is bijvoorbeeld gekeken of er afbeeldingen van mannen op de folders voorkomen en is aandacht besteed aan kleurgebruik en vormgeving;
- De inhoud van het materiaal beter afgestemd op jongens door: meer aandacht voor de inhoud van de opleiding, voor sekseverhoudingen in de opleiding en het beroep, een specifieke benadering van jongens als doelgroep, aandacht voor de rol van decanen, aandacht voor de beeldvorming van het beroep en aandacht voor loopbaanperspectieven;
- Laat vrouwelijke en mannelijke studenten deelnemen aan voorlichtingsteams die de voortgezet onderwijs-scholen bezoeken en open dagen verzorgen;
- Verbreed de doelgroep door wervingsactiviteiten te richten op alle profielen in het voortgezet onderwijs, dus niet alleen op de profielen waar de meeste aankomende studenten te vinden zijn, zoals Cultuur & Maatschappij.

### Enkele praktijkvoorbeelden van voorlichting en werving specifiek gericht op mannen

Soms is het nodig om voor nieuwe doelgroepen ook specifiek materiaal te ontwikkelen, zo ook voor jongens. Dat materiaal kan allerlei vormen hebben: van een informatieve promotie-dvd, posters, briefkaarten, kleding voor een promotieteam tot websites, filmpjes en spellen. Enkele praktijkvoorbeelden:

- Saxion heeft werk gemaakt van nieuw, ander voorlichtingsmateriaal om meer jongens te interesseren voor de pabo. Bij de werving werd benadrukt dat Saxion een manvriendelijke pabo is. Bij de voorlichting en open dagen zijn jongens betrokken en er is gezorgd voor brochures met foto's van jongens. Verder heeft de school een website ([www.meesterisgek.nl](http://www.meesterisgek.nl)) en een promotiefilm laten ontwikkelen, specifiek gericht op jongens. De opleiding heeft hier veel positieve reacties op gekregen.
- Fontys pabo Eindhoven heeft 'het Meesterspel' ontwikkeld om jongeren meer te leren over het leraarsberoep. Het spel bestaat uit opdrachten via e-mail en de website van de school, zoals: beschrijf de werkweek van een leerkracht; bedenk een goede rekenactiviteit; vergelijk het leraarsalaris met dat van andere beroepen.
- Pabo Stenden heeft tijdens de open dagen een 'herenhoek' ingericht. Mannelijke mentoren, bovenschoolse directeurs, pabodocenten en -studenten kregen een aparte hoek om elementen te belichten die deze pabo in huis heeft en waarvan wordt verondersteld dat ze aantrekkelijk zijn voor jongens, zoals ict, techniek, Engels, management en sport.

Bron: Paboys gevonden? Een evaluatie van de pilot 'paboys'; aanpak, werkwijze en opbrengsten SBO 2009. Uitgevoerd door SCO-Kohnstamm Instituut, 2009.

### 5.2.8 Maatregelen om de uitval van mannen uit de pabo te verminderen

*Stem de opleiding beter af op de wensen en leerbehoeften van mannen*

Er zijn verschillende manieren om de uitval van mannen op de pabo te verminderen. Een belangrijk aandachtspunt is de opleiding meer af te stemmen op de wensen en leerbehoeften van mannen. Dit kan onder meer door de volgende onderdelen aan te bieden:

- Extra keuzevakken voor de verdieping van de vakinhoud of pedagogische thema's;
- Minors/specialisaties op het gebied van bijvoorbeeld management, bewegingsonderwijs, nieuwe media en techniek;
- Minors op het gebied van leraarschap in vo en bve;
- Minor gericht op doorstroming naar de universiteit;
- Vroeg in de opleiding de mogelijkheid bieden tot specialisatie gericht op werken in de bovenbouw;
- Nieuwe vormen van reflectie en meer variatie in reflectievormen;

- Intensievere begeleiding, bestaande uit: structureren door goed coachen; een kennislijn; toetsen; voldoende contacturen; de voortgang van studieresultaten bijhouden, bijvoorbeeld bij het vullen van een portfolio; vaste inlevermomenten voor verslagen instellen.

#### *Bereid mannen beter voor op de stage*

Een ander aandachtspunt is de voorbereiding van mannen op de stage. Enkele pabo's hebben geëxperimenteerd met meer, kortere stages in het programma, waardoor lesstof op school en het werk in de praktijk directer zijn te koppelen en terug te koppelen.

Ook zijn stageopdrachten aangepast, bijvoorbeeld door opdrachten te ontwikkelen met meer inhoudelijke sturing en structuur en door stageopdrachten beter af te stemmen op de concrete situatie op de stageschool.

Sommige pabo's stimuleren jongens in de stageschool praktijkopdrachten uit te voeren die aansluiten bij hun interesses en hobby's, zoals sport, muziek of techniek.

#### *Breng mannen op de pabo met elkaar in contact*

Er zijn verschillende manieren om mannen meer met elkaar in contact te brengen en te zorgen dat zij zich op de pabo beter thuis voelen. Door meer mannen bij elkaar in een klas te zetten, raken ze meer gemotiveerd, vallen ze minder uit en stemmen docenten hun onderwijs beter op hen af (de mannen vormen nu een herkenbare 'fractie' in de klas).

Een simpele, maar doeltreffende manier om mannelijke studenten met elkaar in contact te brengen, blijkt het plaatsen van een tafeltennistafel of tafeltennisbaldspel op een centrale plaats op school.

Mannen betrekken bij schoolorganisatorische taken (zoals de organisatie en invulling van feesten, commissies en projecten op school) is een middel om de binding met de opleiding te verstevigen.

## Aanpak van pabo Edith Stein om uitval van mannen uit de pabo te verminderen

Pabo Edith Stein heeft, in het kader van de pilot 'meer mannen naar de pabo', onderzocht hoe het aanbod van minoren in het nieuwe curriculum kan worden afgestemd op de behoeftes van mannen. De mannelijke studenten blijken met name geïnteresseerd in:

- Management;
- Het leraarschap in het voortgezet onderwijs;
- Onderwijs met de inzet van ict;
- Het oudere kind op de basisschool.

Om aan deze belangstelling tegemoet te komen, worden 'loopbaanprofielen' aangeboden als keuzemogelijkheid:

- Management, zorg of innovatie en
- Een profiel met een doorstroommogelijkheid naar de universiteit (pre-master) of de leraaropleiding voortgezet onderwijs.

Ook wordt een meer internationaal georiënteerde minor met een Engelstalig aanbod opgezet.

Daarnaast heeft Edith Stein zich gericht op aanpassing van stages, onder andere door op een aantal scholen te experimenteren met een specifieke aanpak van de begeleiding van hun mannelijke studenten, de pilot 'seksbewust stagebeleid'. Centraal in deze pilot stond de vraag: Wat zijn succesfactoren bij de begeleiding van mannen tijdens de stage?

Voor deze pilot zijn zes scholen geselecteerd waar studenten in het eerste leerjaar stage liepen. Daarbij is bewust gekozen voor scholen met relatief veel mannelijke leerkrachten, zodat de mannelijke studenten op hun stageschool ook een mannelijke mentor hadden of te maken kregen met mannelijke docenten. Er is als volgt gewerkt:

- Met een accent op werken in de bovenbouw;
- Mannelijke stagiairs mochten volledige lessen voorbereiden en uitvoeren;
- Stageopdrachten waren meer gestructureerd;
- Mannelijke studenten werden, afhankelijk van hun interesses en talenten, ingezet bij groepsoverstijgende activiteiten en bij het techniekonderwijs, computeronderwijs, bij dramalessen en bij muzieklessen.

Deze aanpak bleek effectief. In het studiejaar 2006/2007 zijn studenten die op deze pilot-scholen stage liepen, minder voortijdig uitgevallen (23 procent tegenover 50 procent landelijk). De pabo heeft daarom besloten deze aanpak te verbreden.

Bron: Paboys gevonden? Een evaluatie van de pilot 'paboys': aanpak, werkwijze en opbrengsten SBO 2009. Uitgevoerd door SCO-Kohnstamm Instituut.

### Tips voor pabo's om de instroom van mannen te vergroten en uitval te verminderen

- Laat de inhoud en vormgeving van het wervingsmateriaal aansluiten bij de interesses van jongens;
- Zet jongens en mannen in bij voorlichting en wervingsactiviteiten (aantrekkelijke rolmodellen);
- Richt je bij voorlichting op een brede doelgroep, bijvoorbeeld op alle profielen in het vo (niet alleen op leerlingen met het profiel Cultuur & Maatschappij);
- Richt wervingsactiviteiten ook op andere doelgroepen, bijvoorbeeld personen die al een andere beroepsopleiding en beroepsloopbaan achter zich hebben;
- Nodig ook decanen uit voor voorlichtingsbijeenkomsten. Zij spelen een belangrijke rol bij het keuzeproces van jongeren;
- Besteed tijdens de voorlichting en werving ook aandacht aan de beeldvorming en inhoud van de opleiding, de beeldvorming van het beroep en de loopbaanperspectieven;
- Ontwikkel specialisaties die jongens aantrekkelijk vinden, zoals management, bewegingsonderwijs, nieuwe media, techniek, leraarschap in vo en bve;
- Bied variatie in werkvormen, opdrachten, beoordelingsvormen en andere manieren van reflectie;
- Jongens hebben baat bij een intensievere begeleiding bij studievoortgang en bij het werken met een portfolio;
- Besteed bij jongens aandacht aan de voorbereiding op de stage, bijvoorbeeld met een voorlichtingsvideo;
- Stel stage in de onderbouw niet langer verplicht;
- Kortere stages maken betere afstemming mogelijk tussen theorie en praktijk;
- Laat praktijkopdrachten aansluiten bij interesses en hobby's van jongens;
- Versterk contacten tussen jongens op de pabo, bijvoorbeeld door mannen bij elkaar in de klas te zetten, jongens te betrekken bij schoolorganisatorische taken en op een centrale plaats in de school een tafeltennistafel of tafelvotbaltafel te plaatsen.

Bron: Meer jongens op de pabo. Kansrijke aanpakken geïnventariseerd SBO 2009

## 5.3 Conclusies

### *Inleiding*

In dit hoofdstuk staat de diversiteit in het studentenbestand van de lerarenopleidingen centraal. Die diversiteit bepaalt ook in hoge mate de diversiteit van het lerarenbestand in Nederland. De keuze voor de lerarenopleiding is natuurlijk niet alleen afhankelijk van de aantrekkelijkheid van de opleiding maar ook van de inhoud en het imago van het beroep.

In eerdere hoofdstukken hebben we al aandacht besteed aan diversiteit (herkomst en sekse) in de individuele onderwijssectoren (po, vo en mbo).

### *Culturele diversiteit op de lerarenopleiding*

Op de verschillende lerarenopleidingen (pabo, speciaal onderwijs, tweedegraads en eerstegraads) zijn relatief weinig allochtone studenten te vinden. Voor het totale hbo geldt dat 14,8 procent van de studenten een niet-westerse achtergrond heeft. Echter, op de pabo en de lerarenopleiding voor het speciaal onderwijs en de eerstegraads lerarenopleiding komen deze percentages niet boven de 6 uit (respectievelijk 5,7 procent, 3,3 procent en 5,8 procent). Het aandeel op de tweedegraads lerarenopleiding ligt op bijna 13 procent en komt daarmee in de buurt van het gemiddelde.

De meeste allochtone studenten zijn, zoals verwacht, te vinden in de Randstad. Ondanks dat er de laatste jaren veel aandacht is besteed aan het vergroten van de instroom van deze doelgroep, is het aandeel in de instroom de afgelopen jaren zelfs licht afgenomen. Niet-westerse allochtone jongeren hebben vaak een minder positief beeld van het leraarsberoep dan autochtone jongeren. Dit heeft vooral te maken met de status/het imago van het beroep.

Niet alleen de lage instroom van niet-westerse allochtone studenten op de lerarenopleiding is een knelpunt, ook de hoge uitval in deze groep na een jaar studie is een serieus onderwerp van gesprek op de hogescholen. Op de pabo is het verschil in uitvalspercentage tussen autochtonen en niet-westerse allochtonen twintig procentpunten. Opvallend is dat in het hoger onderwijs, in algemene zin, etniciteit na een jaar geen invloed lijkt te hebben op de uitval. Echter, na drie jaar is het verschil in uitval tussen beide groepen sterk toegenomen. Bij de lerarenopleiding is een tegenovergesteld beeld te zien. Onderzoek naar de uitval laat zien dat allochtonen, naast redenen als een verkeerde studiekeuze en de onderwijskwaliteit, ook de cultuur op de opleiding als reden noemen.

Uit ander onderzoek blijkt dat het thuis spreken van een andere taal, een van de sterkste voorspellers is van uitval uit de lerarenopleiding. De uitval op de pabo is, ondanks diverse initiatieven op dit gebied, toegenomen. Waarschijnlijk is dat grotendeels te verklaren door de invoering van de taal- en rekentoetsen.

De beperkte instroom en relatief hoge uitval gedurende de opleiding hebben tot gevolg dat slechts een kleine groep allochtone leraren beschikbaar komt voor de onderwijsarbeidsmarkt. De lerarenopleidingen proberen al jaren met projecten meer allochtonen aan te trekken en te behouden. De meeste opleidingen voeren echter geen structureel diversiteitsbeleid. Desondanks hebben diverse opleidingen succesvolle initiatieven ontplooid om de instroom te vergroten en vooral om de uitval tegen te gaan.

*Man/vrouwverhouding op de lerarenopleiding*

Mannen kiezen nauwelijks voor de opleiding tot leraar in het basisonderwijs of in het speciaal onderwijs. Op de eerste- en tweede-graads lerarenopleidingen zijn mannen goed vertegenwoordigd. Mannen kiezen vooral niet voor de pabo, omdat het leraarsberoep een lage status heeft. Als ze wel kiezen voor de opleiding, dan vaak niet als eerste keus. Omdat ze in hun oriëntatiefase nauwelijks open dagen bezoeken, zijn die dagen ook niet de manier om mannen te bereiken. De aantrekkelijkheid van een baan als leraar moet al in een eerder stadium worden gepromoot.

Niet alleen kiezen mannen minder vaak voor de pabo, ze vallen vervolgens ook vaker uit. In het eerste jaar is er een verschil van 12 procentpunten met vrouwen. De redenen liggen vooral in het feit dat jongens niet zozeer kiezen voor de opleiding, maar voor het beroep. De opleiding sluit niet aan bij hun wensen en behoeften. Daarnaast hebben jongens weinig mannelijke collega-studenten die hen tot steun kunnen zijn.

Het SBO heeft, in het kader van het project Paboys, samen met hogescholen pilots uitgevoerd, gericht op het verhogen van het aandeel jongens op de pabo. Voorbeelden van dergelijke projecten zijn:

- de voorlichting en de werving beter op mannen afstemmen;
- de opleiding beter afstemmen op de wensen en leerbehoeften van mannen, bijvoorbeeld door specifieke minors in te richten;
- andere vormen van begeleiding;
- andere werkvormen.

Maatregelen die ook een positief effect kunnen hebben, zijn: mannen met elkaar in contact brengen en betere voorbereiding op de stage.

### Andere sectoren aan de slag met diversiteit

*Ministerie Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit (LNV)*

Het ministerie van LNV heeft de leergang 'Oriëntatie op leidinggeven voor bi-culturele medewerkers' opgezet. De leergang is bedoel als een kweekvijver voor het management development-programma. Het idee hierachter is dat het ministerie wil voorkomen dat allochtone medewerkers relatief snel weer uitstromen. Er moet dan ook gezorgd worden voor mogelijke doorstroming. Andere ministeries hebben zich aangesloten bij deze leergang.

*Gemeente Amsterdam*

De gemeente Amsterdam heeft streefcijfers geformuleerd. Zij willen een herkenbare, integere organisatie zijn waarvan ook vrouwen, niet-westerse allochtonen, ouderen, jongeren, homoseksuelen en gehandicapten het gevoel hebben 'dit is ook mijn overheid'. Het college heeft streefcijfers geformuleerd voor de periode 2007-2010. Om de geformuleerde doelstellingen te behalen hebben alle managers en personeelsadviseurs die in dienst zijn van de gemeente een training in diversiteitsmanagement gekregen. De training richt zich op instroom, culturele omgangsvormen, behoud en doorstroom van diverse medewerkers.

6

**Conclusies**

## | Conclusies

### *Inleiding*

De diversiteitsmonitor van het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) biedt:

- inzicht in de diversiteit van het personeelsbestand in de sectoren po, vo en het mbo;
- inzicht in de diversiteit onder studenten op de diverse lerarenopleidingen;

In dit hoofdstuk zijn de belangrijkste conclusies per onderwijssector en thema op een rij gezet.

### Diversiteit in het primair onderwijs

#### *Culturele diversiteit*

Het po behoort tot de sectoren in het publieke domein waarin de minste niet-westerse allochtonen werken. Hun aandeel is in de afgelopen jaren ook nauwelijks toegenomen. Deze informatie heeft betrekking op het totale personeelsbestand. Er zijn geen recente gegevens bekend over het aandeel allochtonen dat daadwerkelijk voor de klas staat. Het SBO streeft ernaar deze informatie op korte termijn te ontsluiten.

Door beperkte instroom en hoge uitval van niet-westerse allochtonen op de pabo, is het aanbod allochtonen op de onderwijsarbeidsmarkt beperkt. Bijna alle lerarenopleidingen nemen initiatieven om meer allochtone leerlingen aan te trekken en te behouden. Tot op heden zijn de eventuele successen van deze projecten nog niet terug te zien in de cijfers.

Het belang van goed diversiteitsbeleid op individuele onderwijsinstellingen blijkt uit het feit dat net afgestudeerde allochtonen er langer over doen om een baan in het onderwijs te vinden dan autochtonen. Ook verlaten (jonge) allochtone leraren vaker de sector dan hun autochtone collega's. Veel scholen zien dit belang ook, zij zetten dit echter nog niet om in beleid of in concrete activiteiten, bijvoorbeeld gericht op het werven van meer allochtonen.

De aandacht voor meer kleur voor de klas in het po is vooral zichtbaar in de Randstad, op scholen die midden in de multiculturele samenleving staan. Sommige grote schoolbesturen in de Randstad hebben diversiteitsbeleid in hun jaarplannen opgenomen. De ver-



wachting is dat steeds meer scholen in de Randstad diversiteitsbeleid op de agenda gaan zetten, zij hebben immers te maken met een steeds verder verkleurend leerlingenbestand.

Echter, in de gehele sector is nog geen kwart van de scholen met diversiteitsbeleid bezig. Binnen dit beleid staat vooral de beperkte instroom van mannen in de sector centraal. Scholen in minder stedelijke gebieden geven vaak aan dat zij nog niet de noodzaak voelen om met het onderwerp culturele diversiteit aan de slag te gaan. Veel scholen verwachten ook dat in hun instelling onvoldoende draagvlak is om het onderwerp op te pakken.

Overigens hebben de sociale partners in de cao een inspanningsverplichting voor werkgevers opgenomen om te komen tot een evenwichtige samenstelling van het personeelsbestand.

#### *Man/vrouwverhouding*

Het aandeel mannen voor de klas in het po is klein. Het is de afgelopen jaren afgenomen. De verwachting is dat dit aandeel nog verder daalt, nu veel babyboomers binnenkort het onderwijs verlaten en maar weinig mannen afstuderen aan de pabo.

Het thema 'meer mannen voor de klas' krijgt zowel bij individuele scholen en op de lerarenopleidingen als in de politiek veel aandacht, meer dan de thema's 'culturele diversiteit' en 'vrouwen in hogere functies'. Op dit moment proberen diverse lerarenopleidingen en po-scholen, met verschillende initiatieven (bijvoorbeeld vanuit het project Paboy) meer jongens te interesseren voor een baan in het po. Betrokkenen zijn enthousiast over deze initiatieven. Op langere termijn moet blijken of de resultaten van deze projecten ook daadwerkelijk in de cijfers te zien zullen zijn.

#### *Vrouwen in hogere functies*

Het aandeel vrouwen in hogere functies in de sector is groot, in verhouding tot andere overheidssectoren. Echter, het aandeel vrouwen dat voor de klas staat, is veel groter. De afgelopen jaren is, mede door het vertrek van veel mannelijke schoolleiders, het aandeel vrouwen in deze functies toegenomen.

Er is weinig specifieke informatie over de redenen waarom niet meer vrouwen doorstromen naar hogere functies in het po. Er is wel veel bekend over meer algemene oorzaken van en oplossingen voor de beperkte doorstroom van vrouwen naar hogere functies.

## Diversiteit in het voortgezet onderwijs

### *Culturele diversiteit*

Het vo behoort, net als het po, tot de overheidssectoren met de relatief laagste aandelen allochtone werknemers. Echter, twee jaar na de afspraken met het vorige kabinet om het aandeel in het vo met 50 procent te verhogen, is het de sector gelukt het aandeel substantieel te verhogen van 4,1 naar 4,7 procent.<sup>59</sup>

Waarom het in deze sector wel en in het po niet is gelukt, is niet nader onderzocht. Wel is bekend dat het aandeel allochtonen op de tweedegraads lerarenopleiding groter is dan op de pabo. Echter twee jaar geleden was dit verschil in aantallen allochtone studenten vergelijkbaar, dit verklaart dus niet waarom het aandeel allochtonen in het voortgezet onderwijs is gestegen en in het po niet. Sectorbreed zijn de afgelopen twee jaar geen initiatieven ontplooid, de toename is mogelijk toe te schrijven aan initiatieven van individuele instellingen.

Het aanbod van allochtonen op de onderwijsarbeidsmarkt voor het vo is ook beperkt, maar relatief gezien ruimer dan voor scholen in het po.

Op de eerstegraads lerarenopleiding is het aandeel allochtonen, net als op de pabo, erg laag. Op de tweedegraads lerarenopleiding ligt het aandeel hier behoorlijk boven, maar nog steeds onder het gemiddelde van alle hbo-opleidingen.

Op de eerstegraads lerarenopleiding is het verschil in uitval tussen autochtonen en allochtonen relatief klein. Op de tweedegraads lerarenopleiding zijn de verschillen groter, echter nog niet zo groot als op de pabo.

In het vo geldt ook dat diversiteit vooral in de Randstad een issue is, echter slechts 7 procent van de scholen voert diversiteitsbeleid. Op bijna twee derde van deze instellingen richt dit beleid zich ook daadwerkelijk op niet-westerse allochtonen. Het merendeel van de scholen vindt culturele diversiteit overigens wel en ziet de meerwaarde ervan in.

### *Vrouwen in hogere functies*

Het aandeel vrouwen in de sector is laag in verhouding tot andere overheidssectoren. De afgelopen jaren is het aandeel vrouwen in directeursfuncties wel toegenomen.

<sup>59</sup> Ook in het vo zijn geen gegevens voorhanden over het aandeel allochtonen, uitgesplitst naar functieniveau.

Net als in het po is er in het voortgezet onderwijs weinig specifieke informatie bekend over de redenen waarom niet meer vrouwen doormoeten naar hogere functies. Individuele scholen en sociale partners kunnen wel hun voordeel doen met informatie over meer algemene oorzaken van en oplossingen voor een glazen plafond.

## Diversiteit in het middelbaar beroepsonderwijs

### *Culturele diversiteit*

Van de drie in deze monitor beschreven sectoren vertoont de mbo-sector de grootste culturele diversiteit (6,1 procent van het totale personeelsbestand). Net als in de andere onderwijssectoren ontbreekt ook in het mbo informatie over de verdeling van het personeelsbestand naar functie en etniciteit. Daarnaast speelt hier dat een groot deel van de mbo-docenten afkomstig is uit de praktijk (bijvoorbeeld de instructeur) en dus niet altijd een lerarenopleiding heeft gevolgd. Het aanbod op deze arbeidsmarkt is dus gedifferentieerder dan in de andere onderwijssectoren. Daardoor is niet heel gedetailleerd in kaart te brengen in welke mate allochtonen beschikbaar zijn voor de sector. Nader onderzoek zal daar meer informatie over moeten geven.

De sociale partners in het mbo vinden diversiteit belangrijk. Zij hebben, net als in het po, in de cao een inspanningsverplichting voor werkgevers opgenomen om te komen tot een evenwichtige samenstelling van het personeelsbestand. Ook de SOM, het arbeidsmarktfonds voor het mbo, heeft concrete initiatieven genomen om het aandeel allochtonen in de sector te verhogen. In 2009 heeft de SOM bijvoorbeeld de succesvolle, kansrijke initiatieven op dit gebied in de sector laten inventariseren (Kiss, Kansrijke Initiatieven Samen Smelten).

In 2010-2011 geeft de SOM dit project een vervolg, met als doel het diversiteitsbeleid in minimaal zes roc's te verankeren. De verwachting is dan ook dat dit initiatief een olievlekwerking heeft voor andere instellingen en de aandacht voor diversiteit(sbeleid) verder toeneemt en daarmee ook het aandeel allochtone personeelsleden in de sector. Medewerkers in de mbo-sector vinden, meer dan in het po of vo, het belangrijk dat hun organisatie een actief diversiteitsbeleid voert.

### *Vrouwen in hogere functies*

Het aandeel vrouwen in topfuncties in het mbo is vergelijkbaar met

het aandeel in de gehele publieke sector, maar staat niet in verhouding tot het totale aandeel vrouwen in de sector.

De afgelopen jaren is het aandeel vrouwen in directeursfuncties toegenomen.

Ook in het mbo geldt, net als in het primair en voortgezet onderwijs, dat er weinig specifieke informatie bekend is over de redenen waarom niet meer vrouwen doorstromen naar hogere functies. Er is wel veel bekend over meer algemene oorzaken van en oplossingen voor de beperkte doorstroom van vrouwen naar hogere functies.

## Diversiteit op de lerarenopleidingen

### *Culturele diversiteit op de lerarenopleiding*

Het aanbod van allochtonen op de onderwijsarbeidsmarkt is beperkt. Dit komt doordat weinig allochtonen kiezen voor een lerarenopleiding. Bovendien is de uitval onder deze groep relatief hoog. De knelpunten met betrekking tot instroom en uitval zijn het grootst op de pabo's, echter, vergeleken met het gemiddelde van alle hbo-opleidingen, springen ook de andere lerarenopleidingen in negatieve zin in het oog. De instroom van allochtonen is beperkt doordat zij vaak een negatief beeld hebben van het beroep. Onderzoek naar de uitval laat zien dat allochtonen, behalve een verkeerde studiekeuze en de onderwijskwaliteit, ook de cultuur op de opleiding als reden noemen. Uit ander onderzoek blijkt het gegeven dat men thuis een andere taal spreekt, een van de sterkste voorspellers van uitval uit de lerarenopleiding. Opvallend is overigens dat in het hoger onderwijs, in algemene zin, etniciteit na een jaar geen rol lijkt te spelen bij de uitval. Echter, na drie jaar is het verschil in uitval tussen beide groepen sterk toegenomen. Bij de lerarenopleidingen is een tegenovergesteld beeld te zien.

Bijna alle lerarenopleidingen nemen initiatieven om meer allochtone leerlingen aan te trekken en te behouden. Ze voeren echter veelal nog geen concreet diversiteitsbeleid, waar bijvoorbeeld ook het laten verkleuren van het eigen personeelsbestand deel van uitmaakt. De scholen zelf zijn enthousiast over de successen van de individuele projecten, maar de resultaten zijn nog niet in de cijfers terug te zien. Het is van belang dat de lerarenopleidingen de projecten die ze hebben ontwikkeld, grondig evalueren en de succesvolle elementen inbedden in hun beleid.

### *Man/vrouwverhouding op de lerarenopleiding*

Mannen kiezen nauwelijks voor de opleiding tot leraar in het basis-onderwijs of in het speciaal onderwijs. Op de eerste- en tweede-graads lerarenopleidingen zijn mannen wel goed vertegenwoordigd. De afgelopen vijf jaar is de man/vrouwverhouding op de verschillende typen lerarenopleidingen nauwelijks veranderd. Niet alleen kiezen mannen minder vaak voor de pabo, ze vallen vervolgens ook vaker uit: een verschil van 12 procentpunten met vrouwen in het eerste jaar. In de afgelopen jaren is het uitvalspercentage van mannen op de pabo steeds verder toegenomen, met als dieptepunt de uitval in het studiejaar 2007/2008 (45,4 procent). In 2008/2009 is de uitval gedaald naar 39,3 procent.

Een belangrijke reden voor mannen om niet voor de pabo te kiezen, is de lage status van het leraarsberoep. Als ze wel voor de opleiding kiezen, is dat vaak niet hun eerste keus.

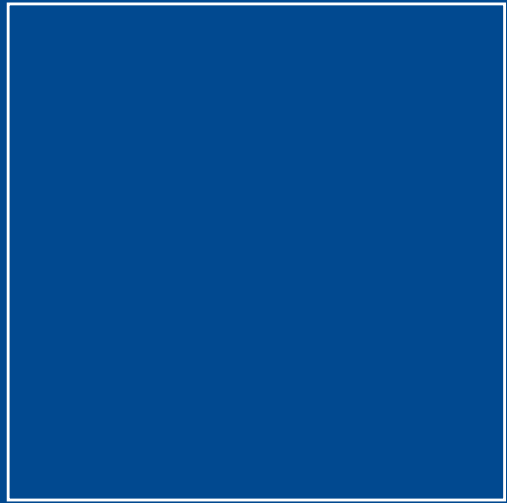
De redenen voor de hoge uitval onder mannen liggen vooral in het feit dat jongens niet zozeer kiezen voor de opleiding, maar voor het beroep. De opleiding sluit niet aan bij hun wensen en behoeften. Bovendien hebben jongens weinig mannelijke collega-studenten die hen tot steun kunnen zijn.

Het SBO heeft, in het kader van het project Paboys, samen met een aantal hogescholen pilots uitgevoerd om het aandeel jongens op de pabo te verhogen. Voorbeelden van dergelijke projecten zijn:

- de voorlichting en de werving beter op mannen afstemmen;
- de opleiding beter afstemmen op de wensen en leerbehoeften van mannen, bijvoorbeeld door specifieke minors in te richten, andere begeleiding en andere werkvormen.

Ook initiatieven om mannen met elkaar in contact te brengen en betere voorbereiding op de stage, kunnen een positief effect hebben. De cijfers van het afgelopen jaar laten in ieder geval een daling van de uitval zien. De verwachting is ook dat door deze maatregelen de instroomcijfers zullen stijgen.





# Tabellenbijlage

## | Tabellenbijlage

Tabel B1 Mening van schoolleiders en bestuurders in het primair en voortgezet onderwijs over diversiteitsbeleid (% (helemaal) mee eens)

Stellingen over diversiteitsbeleid in de organisatie:	Primair onderwijs	Voortgezet onderwijs
• Diversiteitsbeleid maakt het mogelijk om talent uit alle groepen in de samenleving te benutten	69	76
• Diversiteitsbeleid zorgt ervoor dat talenten van medewerkers beter worden benut	48	45
• Diversiteitsbeleid is van belang omdat sommige groepen anders geen gelijke kansen hebben	37	45
• Diversiteitsbeleid is noodzakelijk omdat het in de toekomst nodig zal zijn om personeel uit alle groepen aan te trekken om alle vacatures te kunnen vervullen	42	42
• In mijn instelling is voldoende draagvlak om actief diversiteitsbeleid te voeren	29	29
• Diversiteitsbeleid brengt de status en positie in gevaar van medewerkers die niet tot de aandachtsgroepen behoren	10	11
• Diversiteitsbeleid vormt een bedreiging voor de kwaliteit van medewerkers	9	7
Totaal (N)	572	134

Bron: Opiniepeiling diversiteitsbeleid (ResearchNed, 2010)

Tabel B2 Fase waarin het diversiteitsbeleid van instellingen in het primair en voortgezet onderwijs zich bevindt (%)

	Primair onderwijs	Voortgezet onderwijs
Het staat nog niet op de agenda / we zijn er nog niet mee bezig	68	66
We zijn op dit moment het nut en de noodzaak van diversiteitsbeleid aan het verkennen	9	12
We zijn bezig met het ontwikkelen van diversiteitsbeleid	5	7
Er is sprake van structureel diversiteitsbeleid	8	7
Weet niet	10	7
Totaal (N)	572	134

Bron: Opiniepeiling diversiteitsbeleid (ResearchNed, 2010)

Tabel B3 Ontwikkeling doelstelling aandeel niet-westerse allochtonen

	2007	2008	2009	Ontwikkeling	Doelstelling 2011 <sup>61</sup>
Sector	%	%	%	%	%
<b>Openbaar bestuur</b>	<b>7,3</b>	<b>7,6</b>	<b>7,9</b>	<b>0,6</b>	<b>11,0</b>
Rijk	7,9	8,2	8,4	0,5	11,9
Gemeenten	7,6	8,0	8,3	0,7	11,4
Provincies	3,7	3,7	4,0	0,3	5,6
Rechterlijke Macht	1,9	1,9	2,1	0,2	2,8
Waterschappen	1,8	1,8	2,1	0,3	2,7
<b>Onderwijs en Wetenschap</b>	<b>4,8</b>	<b>5,0</b>	<b>5,2</b>	<b>0,4</b>	<b>7,2</b>
Primair onderwijs	3,8	3,7	3,7	-0,1	5,7
Voortgezet onderwijs	4,1	4,5	4,7	0,6	6,2
Middelbaar beroepsonderwijs	5,8	5,9	6,1	0,3	8,7
Hoger Beroepsonderwijs	4,1	4,4	4,7	0,6	6,2
Wetenschappelijk Onderwijs	6,8	7,6	8,3	1,5	10,2
Onderzoekinstellingen	6,8	7,7	8,9	2,1	10,2
Universitair Medische Centra	7,1	7,4	7,5	0,4	10,7
<b>Veiligheid</b>	<b>4,7</b>	<b>4,9</b>	<b>5,0</b>	<b>0,3</b>	<b>7,1</b>
Defensie	4,4	4,5	4,6	0,2	6,6
Politie	5,1	5,2	5,3	0,2	7,7
<b>Overheidssectoren</b>	<b>5,6</b>	<b>5,9</b>	<b>6,1</b>	<b>0,5</b>	<b>8,4</b>

Bronnen: Trendnota's Arbeidszaken Overheid 2010 en 2011, ABP/GBA

<sup>60</sup> In deze kolom is de doelstelling van 50 procent meer allochtonen in de publieke sector doorvertaald naar wat dat per sector zou betekenen. Dat neemt niet weg dat er sectoren zijn die eigen doelstellingen hebben geformuleerd.

**Tabel B4 Mening van schoolleiders en bestuurders in het primair en voortgezet onderwijs over de waarde van niet-westerse allochtone medewerkers (% mee eens)**

Stellingen over de waarde van niet-westerse allochtone medewerkers:	Primair onderwijs	Voortgezet onderwijs
• Ik vind het belangrijk om niet-westerse allochtone docenten te hebben als rolmodel voor allochtone leerlingen/studenten	38	62
• Niet-westerse allochtone docenten hebben een brugfunctie naar allochtone ouders	56	60
• Wij willen het docentencorps graag een afspiegeling laten zijn van de multiculturele samenleving	43	52
• Niet-westerse allochtone docenten blijken vaak het Nederlands onvoldoende te beheersen	22	35
• Allochtoon personeel past niet bij ons vanwege de identiteit van de onderwijsinstelling	12	11
• De inzet van (meer) allochtoon personeel is in de instelling een belangrijk issue	9	9
Totaal (N)	572	134

Bron: Opiniepeiling diversiteitsbeleid (ResearchNed, 2010)

**Tabel B5 Activiteiten die volgens schoolleiders en bestuurders in het primair en voortgezet onderwijs structureel of incidenteel plaatsvinden in de eigen instelling**

Activiteiten:	Primair onderwijs (%)	Voortgezet onderwijs (%)
• Scholing/training van personeel gericht op omgang met culturele verschillen in de klas	51	66
• Positieve aandacht voor verschillende culturen en kennismaken met elkaars cultuur	42	52
• Scholing/training van management gericht op omgang met culturele verschillen op school	27	37
• Begeleidingstraject voor aandachtsgroepen (vrouwen, niet-westerse allochtonen) voor het bevorderen van doorstroom naar leidinggevende functies	19	21
• Toewijzen van mentoren uit dezelfde doelgroep	7	20
• Scholing/training van personeel gericht op omgang met culturele verschillen tussen collega's	14	19
Totaal (N)	572	134

Bron: Opiniepeiling diversiteitsbeleid (ResearchNed, 2010)

**Tabel B6** Wervingsactiviteiten die volgens schoolleiders en bestuurders in het primair en voortgezet onderwijs structureel of incidenteel plaatsvinden in de eigen instelling

	Primair onderwijs (%)	Voortgezet onderwijs (%)
Wervingsmateriaal screenen op aantrekkelijkheid voor doelgroep	27	37
Speciale wervingscampagnes gericht op aandachtsgroepen (bijv. niet-westerse allochtonen, vrouwen, mannen)	13	6
Bij werving gebruik maken van eigen netwerken van allochtone medewerkers	12	19
Aandachtsgroepen aanmoedigen om hun belangstelling kenbaar te maken bij vacatures, opdrachten, etc.	31	27
Actief allochtone stagiairs en talentvolle trainees scouten en binnenhalen	13	17
Totaal (N)	572	134

Bron: Opiniepeiling diversiteitsbeleid (ResearchNed, 2010)

**Tabel B7** Groepen waarvoor streefcijfers zijn geformuleerd

	Primair onderwijs (%)	Voortgezet onderwijs (%)
Vrouwen in leidinggevende functies	27	17
Mannelijke leraren	19	-
Niet-westerse allochtone leraren	2	3
Niet-westerse allochtone leidinggevendenden	1	3
Totaal (N)	572	134

Bron: Opiniepeiling diversiteitsbeleid (ResearchNed, 2010)

**Tabel B8** Groepen waarvoor streefcijfers zijn geformuleerd

	Primair onderwijs (%)	Voortgezet onderwijs (%)
Vrouwen in leidinggevende functies	27	17
Mannelijke leraren	19	-
Niet-westerse allochtone leraren	2	3
Niet-westerse allochtone leidinggevendenden	1	3
Totaal (N)	572	134

Bron: Opiniepeiling diversiteitsbeleid (ResearchNed, 2010)

Tabel B9 Activiteiten die volgens schoolleiders en bestuurders in het primair en voortgezet onderwijs structureel of incidenteel plaatsvinden in de eigen instelling

Activiteiten:	Primair onderwijs (%)	Voortgezet onderwijs (%)
Toewijzen van mentoren uit dezelfde doelgroep	7	20
Begeleidingstraject voor aandachtsgroepen (vrouwen, niet-westerse allochtonen) voor het bevorderen van doorstroom naar leidinggevende functies	19	21
Voorzieningen/regelingen om combinatie van werk en gezin te vergemakkelijken	44	68
Deeltijd werken voor leidinggevenden faciliteren	57	69
totaal (N)	572	134

Bron: Opiniepeiling diversiteitsbeleid (ResearchNed, 2010)

## Algemeen diversiteitsbeleid

Tabel B10 Houding ten opzichte van diversiteit (% mee eens)

	Primair onderwijs	Voortgezet onderwijs	MBO	Overige publieke sectoren
De ervaringen van leden van divers samengestelde groepen zijn nuttig om nieuwe ideeën te ontwikkelen.	88	85	84	81
Werken in divers samengestelde teams vergroot mijn begrip voor anderen.	82	80	82	78
Ik vind het stimulerend om op te trekken met mensen die anders zijn dan ik.	81	83	81	79
In divers samengestelde groepen kan nuttige feedback worden verwacht.	75	71	73	66
Werken in divers samengestelde groepen draagt bij aan functionele vaardigheden.	69	68	67	62
Divers samengestelde groepen zijn creatiever dan groepen met een homogene samenstelling.	63	62	64	60
Complexe problemen vereisen groepen met diverse achtergronden.	59	62	64	55
Divers samengestelde groepen kunnen complexe problemen beter oplossen dan groepen met een homogene samenstelling.	53	53	57	59
Werken in divers samengestelde groepen draagt bij aan de effectiviteit van werknemers.	55	54	55	47
Divers samengestelde werkgroepen zijn effectiever dan werkgroepen met een homogene samenstelling.	47	48	51	43
<i>Aantal respondenten</i>	<i>1142</i>	<i>675</i>	<i>359</i>	<i>3829</i>

Bron: Flitspanel-onderzoek diversiteit en diversiteitsbeleid, BZK 2009

Tabel B11 Mening over diversiteit en diversiteitsbeleid binnen de organisatie

	Primair onderwijs	Voortgezet onderwijs	MBO	Overige publieke sectoren
Vindt u het belangrijk dat uw organisatie een actief diversiteitsbeleid voert? (% ja)	48,6	47,4	58,1	52,8
Diversiteitsbeleid is van belang omdat de organisatie een afspiegeling zou moeten zijn van de Nederlandse bevolking van 15 tot 65 jaar %(helemaal) eens)	65,1	66,8	68,2	59,4
Diversiteitsbeleid is noodzakelijk omdat het in de toekomst nodig zal zijn om personeel uit alle groepen aan te trekken om alle vacatures te kunnen vervullen %(helemaal) eens)	53,1	67,1	65,7	56,4
En diverse samenstelling van mijn organisatie komt ook zonder diversiteitsbeleid tot stand (% (helemaal) eens)	43,9	46,5	44,3	43,7

Bron: Flitspanel-onderzoek diversiteit en diversiteitsbeleid, BZK 2009

Tabel B12 Belang van diversiteitsbeleid voor allochtonen

	Primair onderwijs	Voortgezet onderwijs	MBO	Overige publieke sectoren
Vindt u het belangrijk dat uw organisatie een actief diversiteitsbeleid voert? (% ja)	48,6	47,4	58,1	52,8
Op welke groepen zou dit beleid zich moeten richten: allochtonen (% ja)	33,7	42,70	46,20	43,5
Waar ligt het belangrijkste knelpunt:				
• werving	86,8	76,4	71,7	67,0
• behoud	7,8	8,0	12,0	12,8
• doorstroom	5,5	15,6	16,3	20,2

Bron: Flitspanel-onderzoek diversiteit en diversiteitsbeleid, BZK 2009



# Onderzoeksreeks

- 1 Waaronder leraren de sector verlaten**  
Onderzoek naar de uitstroom uit het primair en voortgezet onderwijs
- 2 Investeren en Terugverdiene**  
Kosten en baten van onderwijsinvesteringen
- 3 Investeren en Terugverdiene**  
Inverdien- en welvaartseffecten van onderwijsinvesteringen
- 4 Paboys gezocht!**  
Wat maakt de pabo en het werken op de basisschool aantrekkelijker voor mannen
- 5 Onderwijspersoneel in het vmbo en praktijkonderwijs**
- 6 De keuze voor de lerarenopleiding en het lerarenberoep**
- 7 Regelruimte regelen**  
Flexibel omgaan met problemen in de personeelsvoorziening op scholen voor voortgezet onderwijs
- 8 Leraren leren**  
Een discussie over opleiden en professionaliseren van leraren
- 9 Professionalisering van startende docenten in de bve-sector**
- 10 De begeleiding van startende leraren**  
In het voortgezet en het basisonderwijs
- 11 MBO'ers op de pabo**  
Knelpunten en oplossingen bij de overgang van MBO naar pabo en leraarschap
- 12 Hoe vergaat het de onderwijsassistent?**  
Arbeidsmarkt- en beroepsperspectief van de onderwijsassistenten in het primair onderwijs
- 13 Functiedifferentiatie in het primair onderwijs**  
Verkennd onderzoek naar mogelijke belemmeringen
- 14 Werken in teams in het primair onderwijs**  
Een onderzoek naar de mogelijkheden en gevolgen voor personeel
- 15 Waaronder stoppen zoveel allochtone studenten met de pabo?**  
Samenvatting van vijf studies

**16 Schoolbesturen en raden van toezicht een afspiegeling van de samenleving?**

Feiten en opvattingen over de diversiteit van onderwijsbesturen

**17 Onderzoek doen in kennisgemeenschappen**

Ervaringen in het voortgezet onderwijs

**18 Het Managen van verwachtingen**

Onderzoek naar de ervaringen en leerpunten van het zij-instromen in po, vo en bve

**19 Multiculturele teams in het onderwijs**

**20 Personeelsbeleid in de brede school**

**21 Slimmer werken**

Over de betekenis van slimmer werken voor het primair en voortgezet onderwijs

**22 Leraar worden; kiezen voor opleiding en beroep**

Een reviewstudie

**23 Promoteams, taalmentoring en interculturele competenties**

Leren van lerarenopleidingen voor meer culturele diversiteit voor de klas

**24 Diversiteitsmonitor**

Cijfers en feiten over diversiteit in het po, vo, mbo en op lerarenopleidingen. Een stand van zaken



Sectorbestuur  
Onderwijsarbeidsmarkt

Postbus 556  
2501 CN Den Haag

T 070 - 376 57 70  
F 070 - 345 75 28

Lange Voorhout 13  
2514 EA Den Haag

E [sbo@caop.nl](mailto:sbo@caop.nl)  
I [www.onderwijsarbeidsmarkt.nl](http://www.onderwijsarbeidsmarkt.nl)