



Arbeidsmarkt & Opleidingsfonds  
voortgezet onderwijs



# Docenten van kleur in het vo

---

Verkenning van aanbevelingen voor het aantrekken en behouden van meer docenten van kleur in het voortgezet onderwijs

---

# Docenten van kleur in het vo

---

Verkenning van aanbevelingen voor het aantrekken en behouden van meer docenten van kleur in het voortgezet onderwijs

---

Auteurs: Oumaima El Ghoulbzouri, Yasamin Modhej, Faduma Mukhtar, Suzanne Oudshoorn, Tessa van de Rozenberg, Jordi Vermeulen

Uitgave:

Voion

Postbus 556

2501 CN Den Haag

E-mail: [info@voion.nl](mailto:info@voion.nl)

[www.voion.nl](http://www.voion.nl)

---

#### DISCLAIMER

Voion is zich volledig bewust van de taak zo betrouwbaar mogelijke informatie te verzorgen. Dit rapport is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld. Niettemin kan zij geen aansprakelijkheid aanvaarden voor eventueel voorkomende onjuistheden.

© Voion 2024. Alle rechten voorbehouden. Het is niet geoorloofd gegevens uit dit rapport te gebruiken in publicaties zonder nauwkeurige bronvermelding.

# Inhoudsopgave

<b>SAMENVATTING EN CONCLUSIE.....</b>	<b>4</b>
Aanleiding .....	4
Doel.....	4
Aanpak.....	4
Resultaten.....	5
Mogelijke verklaringen voor de ondervertegenwoordiging van docenten van kleur in het vo.....	5
Aanbevelingen - meer docenten van kleur aantrekken en de uitstroom van deze groep verminderen .....	7
<b>1. INLEIDING .....</b>	<b>10</b>
1.1. Docenten van kleur al jaren ondervertegenwoordigd.....	10
1.2. Meerwaarde etnisch diverse onderwijsteams .....	10
1.3. Doel en onderzoeksvragen .....	11
1.4. Gebruik van de term ‘docenten van kleur’.....	11
1.5. Methode.....	12
1.6. Leeswijzer.....	14
<b>2. RESULTATEN LITERATUURVERKENNING .....</b>	<b>15</b>
2.1. Inleiding .....	15
2.2. Resultaten .....	15
<b>3. RESULTATEN INTERVIEWS.....</b>	<b>31</b>
3.1. Inleiding .....	31
3.2. Kenmerken deelnemers .....	31
3.3. Redenen om te werken in het onderwijs .....	32
3.4. Ervaringen met diversiteit en inclusie.....	33
3.5. Uitstroomredenen .....	36
3.6. Reactie op aanbevelingen in de literatuur en suggesties van geïnterviewden .....	38
<b>LITERATUUR.....</b>	<b>42</b>

Bijlage: interviewleidraad

# Samenvatting en conclusie

## Aanleiding

In het voortgezet onderwijs (vo) vormen docenten wat etnisch-culturele achtergrond betreft al decennia geen afspiegeling van de leerlingpopulatie en beroepsbevolking. Zes procent van de docenten in het vo is van kleur<sup>1</sup>, terwijl deze groep 11 procent uitmaakt van de beroepsbevolking (in 2014 was dit vier procent tegenover 9 procent). Ook zijn er aanwijzingen dat onderwijsprofessionals van kleur vaker het vo verlaten. Etnisch diverse onderwijsteams zijn van grote waarde, zo laten diverse studies zien. Meer etnische diversiteit kan bijdragen aan kansengelijkheid in het onderwijs. Door meer leraren van kleur aan te trekken en ze te behouden kan bovendien het lerarentekort worden verminderd. Doordat docenten van kleur als rolmodel fungeren voor leerlingen kunnen ze ook deze doelgroep inspireren voor het beroep van leraar.

In Nederland ontbreekt recent onderzoek naar verklaringen voor ondervertegenwoordiging van docenten van kleur in het vo. Voion, het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds voor het vo, heeft om die reden een verkenning uitgevoerd. Deze verkenning geeft een eerste inzicht in de volgende twee onderzoeksvragen:

- Wat zijn mogelijke verklaringen voor de ondervertegenwoordiging in het vo van docenten van kleur?
- Op welke wijze kunnen vo-scholen meer docenten van kleur aantrekken en de uitstroom van deze groep verminderen?

## Doel

Deze verkenning geeft inzicht in mogelijke eerste verklaringen voor ondervertegenwoordiging van vo-docenten van kleur. Ook bieden we, mede door good practices die uit studies, vakbladen en interviews met (voormalig) docenten van kleur naar voren zijn gekomen, schoolleiders en besturen concrete handreikingen hoe ze meer docenten van kleur aan kunnen trekken en de uitstroom kunnen verminderen. De inzichten en handelingsperspectieven stellen scholen in staat om te profiteren van de meerwaarde die etnisch diverse onderwijsteams het onderwijs bieden en leveren een bijdrage aan het terugdringen van het lerarentekort.

## Aanpak

In deze verkenning is gebruikt gemaakt van twee onderzoeksmethoden:

- Literatuuronderzoek, om te achterhalen wat al bekend is over de onderzoeksvragen en als basis voor de interviews.
- Interviews, om een eerste inzicht te krijgen in de ervaringen van (voormalig) docenten van kleur en om mogelijke verklaringen en aanbevelingen uit de literatuur te toetsen, meer diepgang te geven en aan te vullen.

## Literatuuronderzoek

Via zoekmachines is in Nederlandse en Engelstalige literatuur gezocht naar relevante publicaties, zowel naar wetenschappelijke studies als naar vakbladen. Vervolgens is gebruik gemaakt van de sneeuwballmethode; er is per publicatie nagegaan welke literatuur de auteur heeft geraadpleegd. De literatuurverkenning geeft een beeld van het aandeel leraren-in-opleiding en docenten van kleur, instroom-

---

<sup>1</sup> In deze verkenning is, na raadpleging van mensen van kleur, bewust gekozen voor de term 'docenten van kleur'. Zie voor de toelichting bij deze keuze 1.4 op p.11.

en uitstroomcijfers, redenen van deze groep om voor het beroep te kiezen, de meerwaarde van etnische diversiteit onder onderwijspersoneel, mogelijke verklaringen voor ondervertegenwoordiging, en aanbevelingen voor scholen hoe ze hun onderwijsteams etnisch diverser kunnen maken.

## **Interviews**

Na de literatuurverkenning zijn online interviews afgenomen met 15 lesbevoegde personen van kleur over hun ervaringen als docent van kleur in het vo. Het gaat om 9 docenten die momenteel lesgeven en 6 docenten die zijn uitgestroomd. Bij de interviews gebruikten we een gespreksleidraad met open vragen en stellingen, gebaseerd op bevindingen uit de literatuurverkenning.

De werving van respondenten vond plaats via de website en nieuwsbrief van Voion en sociale media zoals LinkedIn. Ook hebben de deelnemers de oproep verspreid in hun netwerk. Om deelnemers zonder terughoudendheid over hun ervaringen op school met diversiteit en inclusie te laten praten, is ervoor gekozen om de interviews te laten afnemen door twee onderzoekers van kleur. Bij de werving is gelet op voldoende variëteit wat betreft kenmerken als leeftijd, etniciteit en regio waar de deelnemers werken of werkten als docent. Ook is bij de aanmelding gevraagd of de persoon tevreden werkzaam is als docent, overweegt het vo te verlaten of is uitgestroomd. De diversiteit aan ervaringen maakte het mogelijk om ook good practices te achterhalen van scholen waar docenten van kleur met plezier werk(t)en. Onze oproep om mee te doen aan een interview was ook gericht aan lesbevoegde mensen van kleur die nooit voor de klas hebben gestaan. Desondanks hebben we geen aanmeldingen gehad van mensen uit deze specifieke groep. Vervolgonderzoek zou zich op deze groep kunnen richten, om op deze manier een vollediger beeld te krijgen.

## **Resultaten**

Op lerarenopleidingen zijn studenten van kleur niet ondervertegenwoordigd en in het eerste studiejaar vallen ze niet vaker uit. Daarentegen zijn personen van kleur in de jaren na het behalen van hun lesbevoegdheid wel significant minder vaak werkzaam in het vo en zijn er aanwijzingen dat ze vaker uitstromen uit het beroep. De huidige verkenning focust op mogelijke aanknopingspunten voor verklaringen voor uitstroom van docenten van kleur uit het vo (en dus minder op de ervaringen op de lerarenopleiding).

## **Mogelijke verklaringen voor de ondervertegenwoordiging van docenten van kleur in het vo**

### **Resultaten uit deze verkenning**

In deze verkennende analyse van de ervaringen van (voormalig) docenten blijkt een aantal thema's een rol te spelen bij uitstroom. Een deel van deze thema's komt overeen met onderwerpen die sectorbreed spelen, dus ongeacht etnische achtergrond van de docent. Daarnaast lijken er thema's te zijn die voor docenten van kleur zwaarder wegen, of die zelfs specifiek voor hen gelden. We benadrukken hier dat het om ervaringen gaat.

#### *Hoge werkdruk*

De hoge werkdruk is in de literatuur een vaak genoemde reden voor uitval van docenten, zo ook bij het deel van de geïnterviewden dat is uitgestroomd. Docenten van kleur kiezen er relatief vaak voor om op een school te werken met een etnisch diverse leerlingpopulatie. Een diverse leerlingpopulatie lijkt bij te dragen aan de toch al hoge werkdruk voor docenten, ook doordat een aanzienlijk deel van de leerlingen van kleur

het risico loopt op leerachterstanden door gemiddeld een laag opleidingsniveau van de ouders. Eerder onderzoek laat zien dat leraren op vo-scholen hun beroepsuitoefening als negatiever ervaren naarmate er een hoger aandeel leerlingen met het risico op leerachterstanden op de school zit. De extra uitdagingen in de klas vragen een extra investering van docenten op deze scholen. Er zijn aanwijzingen in de literatuur dat de uitval van docenten op deze scholen hoger is.

#### *Het gebrek aan een inclusieve schoolcultuur*

Uit de literatuurverkenning blijkt dat op sommige scholen docenten een inclusieve schoolcultuur missen, vooral als het gaat om open gesprekken met collega's over culturele verschillen en vooroordelen. Ze ervaren het taalgebruik van collega's soms als weinig inclusief, voelen niet altijd de ruimte om collega's op hun gedrag aan te spreken en merken daarnaast op dat er weinig aandacht is voor niet-christelijke vieringen.

Een deel van de geïnterviewde docenten van kleur geeft aan zich niet thuis te voelen op de school of geen onderdeel van het team. Ze ervaren het onderwijs als een witte wereld, regelmatig zijn ze de enige docent van kleur op hun locatie. Docenten vinden het moeilijk om het niet-thuisgevoel te expliciteren, vaak gaat het om subtiele zaken. Het kan gaan om informele gesprekken tussen collega's over vrijetijdsbesteding waar ze niet over mee kunnen praten. Maar het niet-thuisgevoel heeft er ook mee te maken dat ze bij witte collega's niet altijd op begrip kunnen rekenen als ze vertellen over situaties van uitsluiting.

#### *Ongelijke behandeling van leerlingen en docenten van kleur*

Een belangrijke reden voor docenten van kleur om te kiezen voor een baan als vo-docent is dat zij het verschil willen maken en als rolmodel willen fungeren, voor leerlingen in het algemeen en voor leerlingen van kleur in het bijzonder. Dat blijkt uit de literatuurverkenning en de interviews. Docenten van kleur willen de kansen van leerlingen op succes in de samenleving vergroten. Ze lopen - tot hun frustratie - echter aan tegen de wijze waarop sommige collega's in hun ervaring omgaan met leerlingen. Het gaat dan om lagere verwachtingen die collega-docenten van deze leerlingen hebben en die doorwerken in hoe deze collega's leerlingen benaderen. Lagere verwachtingen leiden tot slechtere prestaties van deze leerlingen, zo blijkt uit de literatuur. Uit de interviews komt verder naar voren dat docenten van kleur ervaren dat collega's zich tegenover leerlingen soms negatief uitlaten over andere culturen en religies en soms standpunten verkondigen die zelfs discriminerend zijn.

Een deel van de docenten van kleur ervaart zelf ook ongelijke behandeling, zo blijkt uit de literatuur en de interviews. Ze ervaren meer kritiek en voelen zich soms minder serieus genomen. Ook ervaren sommige docenten van kleur 'micro-agressie', meer of minder subtiele opmerkingen van collega's over hun etnische achtergrond. Bij ervaringen met discriminatie kunnen ze bovendien niet altijd rekenen op steun van collega's en de schoolleiding.

#### *Geen structureel diversiteitsbeleid*

De literatuurverkenning biedt aanwijzingen dat veel scholen niet structureel investeren in diversiteit en inclusie. Bij beleid gaat het om zaken als deskundigheidsbevordering, bewustwording van vooroordelen, lesgeven vanuit hoge verwachtingen, ruimte voor andere culturele uitingen, teambuildingsactiviteiten en aannamebeleid. De urgentie om gezamenlijk aandacht aan diversiteit en inclusie te besteden wordt vaak niet

gevoeld, blijkt uit zowel de literatuurverkenning als de interviews met docenten van kleur. Als scholen er aandacht aan besteden, is dat vaak op initiatief van een docent van kleur, of nadat een incident rondom culturele diversiteit heeft plaatsgevonden.

## **Aanbevelingen - meer docenten van kleur aantrekken en de uitstroom van deze groep verminderen**

### **Aantrekken van meer docenten van kleur**

De geïnterviewde (oud-)docenten is gevraagd hoe ze aankijken tegen suggesties in de literatuur voor schoolleiders en schoolbesturen om meer docenten van kleur aan te trekken. Er is onder hen ruime steun voor anoniem solliciteren, voorkeursbeleid en het uitzetten van vacatures via meer dan alleen de gebruikelijke kanalen, bijvoorbeeld ook in buurtkranten. De volgende suggesties uit de literatuur konden door beperkte duur van de interviews niet aan alle geïnterviewden worden voorgelegd:

- laat medewerkers die bij de werving betrokken zijn een cursus volgen over onbewuste vooroordelen;
- betrek leraren van kleur bij de wervings- en selectieprocedure;
- maak in de vacaturetekst en op de website en op sociale mediakanalen van de school duidelijk dat de school een inclusieve omgeving is, bijvoorbeeld met foto's van een gebedsruimte;
- vraag collega's de vacature te delen in hun netwerk;
- bied sollicitanten de mogelijkheid een dagje mee te lopen, om te onderzoeken of er een match is met de cultuur van de school.

### **Docenten van kleur behouden**

De geïnterviewde (oud) docenten is ook gevraagd hoe ze aankijken tegen suggesties in de literatuur om de uitstroom van docenten van kleur te verminderen, en wat hun eigen suggesties hiervoor zijn. Een aantal aanbevelingen is erop gericht factoren weg te nemen die docenten van kleur als belemmerend ervaren voor hun welbevinden en werkplezier en die ze er van weerhoudt het beste onderwijs te bieden. Vaak gaat het om initiatieven die direct of indirect bijdragen aan een inclusieve schoolomgeving met gelijke kansen voor alle leerlingen, hetgeen ook aansluit bij de motieven van mensen van kleur om te kiezen voor een baan als docent. Voor een deel van de aanbevelingen geldt dat alle (beginnende en nieuwe) docenten hier baat bij zouden hebben, ongeacht hun culturele achtergrond. Uit de literatuur en interviews komt echter naar voren dat docenten van kleur hier nog meer behoefte aan hebben, doordat ze zich niet helemaal thuis voelen op hun school.

De belangrijkste adviezen voor schoolleiders en besturen:

#### *Bied ondersteuning aan als optie voor docenten die nieuw zijn op de school*

Informeel bij docenten die nieuw zijn op school naar hun behoeften aan ondersteuning. Over de wenselijkheid van specifieke begeleiding voor docenten van kleur komt uit interviews een gemengd beeld naar voren. Niet alle docenten van kleur vinden het prettig om op grond van hun achtergrond extra aandacht te krijgen. Ook geven ze aan dat witte docenten op scholen met een diverse leerlingpopulatie net zo goed extra ondersteuning nodig hebben. Bij ondersteuning kan gedacht worden aan enerzijds werkdrukverlichting, bijvoorbeeld door takenreductie of met de inzet van onderwijsassistenten. Steun kan er

ook zijn van een buddy die de nieuwe docent wegwijs maakt in de organisatie en bij wie men terecht kan voor vragen en feedback.

#### *Zorg voor deskundigheidsbevordering rondom diversiteitsvraagstukken*

Scholing kan de handelingsverlegenheid bij docenten (ongeacht achtergrond) verminderen als het gaat om het bespreken van diversiteitsvraagstukken in de klas. Scholing kan docenten ook bewust kan maken van hun vooroordelen over leerlingen en de doorwerking daarvan op hun verwachtingen en handelen als docent. Besturen en schoolleiders kunnen volgens de geïnterviewden ook diversity & inclusie-officers aanstellen om te zorgen voor structurele aandacht voor en kennis over deze thema's. Voor het geven van onderwijs vanuit hoge verwachtingen zijn er handreikingen. Eerder onderzoek heeft laten zien dat niet alle initiatieven voor deskundigheidsbevordering positieve resultaten genereren. Daarom is het van belang om hierbij evidence-based te werken.

#### *Ontwikkel een professionele (aanspreek)cultuur*

Creëer een professionele cultuur en een veilige sfeer waarin docenten structureel reflecteren en open staan voor elkaars feedback. Volgens de interviews wordt daarmee tegemoetgekomen aan de behoefte om elkaar meer te raadplegen wat de omgang met diversiteit en inclusie betreft, en elkaar aan te spreken op gedrag dat als weinig inclusief wordt ervaren. Heidagen, studiedagen, intervisie en lesbezoeken kunnen een bijdrage leveren aan het ontwikkelen van deze schoolcultuur.

#### *Besteed aandacht aan activiteiten en vieringen uit verschillende culturen*

Maak van de school een omgeving waar docenten en leerlingen van kleur zich thuis voelen, bijvoorbeeld door aandacht aan het Eid-al-Fitr (Ramadanfeest) te besteden. Laat leerlingen en docenten op cultuurmiddagen en tijdens projectweken bijvoorbeeld iets over hun cultuur vertellen en traditioneel eten meenemen.

#### *Ontwikkel inclusief taalbeleid en stimuleer meertaligheid*

Inclusief taalgebruik tussen docenten onderling, tussen leerlingen onderling en tussen docenten en leerlingen draagt eraan bij dat ook mensen van kleur zich op school welkom voelen en dat school als een veilige plek wordt ervaren door iedereen, zo blijkt uit de literatuur. Een school kan er ook voor kiezen om meerdere voertalen te stimuleren. Door de thuistaal van leerlingen te erkennen, voelen zij zich erkend en gewaardeerd en communiceren in de thuistaal heeft ook positieve effecten op leerprestaties. De suggestie om inclusief taalbeleid te ontwikkelen en meertaligheid te stimuleren kon door beperkte duur van de gesprekken niet aan alle geïnterviewden worden voorgelegd.

#### *Streef naar een etnisch diverse schoolleiding*

Met de juiste kwalificaties en met kennis over culturele sensitiviteit kunnen leidinggevenden van kleur meerwaarde bieden voor de school als geheel en een wezenlijke bijdrage leveren aan structureel diversiteitsbeleid. Net zoals docenten van kleur als rolmodel fungeren voor leerlingen, kunnen personen van kleur met een leidinggevende positie in de school als voorbeeld dienen voor docenten van kleur, zo blijkt uit de interviews.



*Zorg voor structureel diversiteitsbeleid.*

Bovenstaande initiatieven zijn geen losse interventies. De interventies hangen samen en maken onderdeel uit van het integrale diversiteitsbeleid van de schoolorganisatie, dat is terug te zien in het personeelsbeleid en onderwijskundig beleid. Het is volgens de geïnterviewden van belang dat medewerkers de urgentie voelen voor dit beleid, dat de initiatieven breed gedragen worden en dat aandacht voor diversiteit en inclusie niet kortstondig is maar structureel. Besturen en scholen kunnen in het jaarplan concrete afspraken opnemen die regelmatig gemonitord en geëvalueerd worden.

# 1. Inleiding

## 1.1. Docenten van kleur al jaren ondervertegenwoordigd

In het Nederlandse voortgezet onderwijs (vo) vormen de professionals voor de klas geen afspiegeling van de beroepsbevolking. Docenten met een niet-westerse migratieachtergrond<sup>2</sup> zijn sterk ondervertegenwoordigd. Volgens de meest recente<sup>3</sup> gegevens had in schooljaar 2018-2019 zes procent van de vo-docenten een niet-westerse migratieachtergrond terwijl deze groep 11 procent uitmaakte van de beroepsbevolking (Ahamiane et al., 2020). Voor docenten zonder migratieachtergrond is de kans dat zij één jaar na afstuderen aan de tweedegraads lerarenopleiding in het onderwijs werken duidelijk hoger dan voor personen met een migratieachtergrond. Dit geldt ook vijf jaar na het behalen van de lesbevoegdheid (De Vos et al., 2021)<sup>4</sup>.

Culturele diversiteit van het onderwijspersoneel heeft als sinds 1999 de aandacht van het ministerie van OCW, vanwege het lerarentekort maar ook vanwege de groeiende disbalans tussen het witte docentencorps en het verkleurende leerlingenbestand (Grootscholte & Jettinghof, 2010). Desalniettemin zijn er aanwijzingen dat het op veel vo-scholen ontbreekt aan concrete maatregelen om de diversiteit onder het personeel te vergroten, terwijl het personeel die noodzaak wel voelt (Vosters et al., 2023). Zo heeft van de tien vo-scholen in een diverse stad als Rotterdam slechts één school iets over diversiteit en inclusie opgenomen in het jaarplan (ibid.).

## 1.2. Meerwaarde etnisch diverse onderwijsteams

Onderzoek laat zien dat etnische diversiteit binnen onderwijsteams van waarde is voor leerlingen en onderwijsprofessionals. Docenten in het algemeen fungeren als rolmodellen voor leerlingen, en leraren van kleur zijn ook rolmodellen, onder meer doordat ze leerlingen voorbereiden op het leven in een pluriforme samenleving. Ze zijn ook rolmodel doordat ze met simpelweg hun aanwezigheid laten zien dat iedereen docent kan worden, ongeacht etnische achtergrond. Hun aanwezigheid op school zorgt ervoor dat ouders en leerlingen van kleur zich meer herkennen in de school en dat draagt bij aan de ouderbetrokkenheid en participatie (Van der Zee et al., 2011). Omgekeerd, als leerlingen van kleur zich niet herkennen in de wereld van school, kan dit hun prestaties verslechteren en hun gedrag in negatieve zin beïnvloeden (Vosters et al., 2023). Daarnaast zijn er ook voordelen van de aanwezigheid van docenten van kleur voor witte collega's: leraren van kleur kunnen met hun kennis van en persoonlijke ervaring met andere culturen een vraagbaak- en scholingsfunctie vervullen (Scheeren, 2020).

Naast voordelen van meer etnische diversiteit onder vo-docenten voor het onderwijs, is er nog een praktisch argument: in tijden van lerarentekort is het extra van belang om al het arbeidspotentieel te benutten (Carver-Thomas, 2018; Scheeren & Arslan, 2018). Dat kan door lesbevoegden van kleur vaker daadwerkelijk in het beroep van leraar te laten instromen, en ze vervolgens voor het vo te behouden. Daarnaast kan een diverser

---

<sup>2</sup> We spreken op deze plek over docenten met een migratieachtergrond in plaats van over docenten van kleur, omdat er alleen over de eerste groep gegevens worden bijgehouden. Zie ook 1.4 voor de keuze in deze verkenning voor 'docenten van kleur'.

<sup>3</sup> Het CBS heeft de categorie 'niet-westerse migratieachtergrond' sinds enkele jaren vervangen door een indeling op basis van werelddelen en veelvoorkomende immigratielanden. Daardoor dateren de cijfers over 'niet-westerse migratieachtergrond' van enkele jaren geleden. Het gaat daarbij om gecombineerde data van CBS en DUO, zoals verwerkt in de rapportage van Ahamiane et al. (2020) en nader opgevraagd bij deze auteurs. Voor personen met een niet-westerse migratieachtergrond als percentage (11,4%) van de beroepsbevolking is gebruik gemaakt van CBS-gegevens uit 2019: <https://www.cbs.nl/-/media/excel/2020/26/beroepsklasse-naar-migratieachtergrond.xlsx>.

<sup>4</sup> In hoofdstuk twee gaan we dieper in op (spaarzame) kwantitatieve gegevens over de groep lesbevoegden van kleur.

personeelsbestand ervoor zorgen dat meer leerlingen uit minderheidsgroepen geïnteresseerd raken in het beroep van leraar. Leerlingen die hun leraar als rolmodel zien, kiezen eerder voor een lerarenopleiding (Van Casteren et al., 2022).

### 1.3. Doel en onderzoeksvragen

Voion publiceerde in 2022 een handreiking voor scholen voor een meer inclusief personeelsbestand. Die handreiking richt zich op verscheidenheid in het algemeen (huidskleur, leeftijd, sekse, lichamelijke beperking, culturele achtergrond, seksuele voorkeur, et cetera) en niet – zoals bij deze verkenning wel het geval is - specifiek op etnische diversiteit van docententeams in het vo. Landelijk is er recent nauwelijks onderzoek gedaan naar de vraag hoe vo-scholen meer docenten van kleur aan kunnen aantrekken en behouden. Voor Voion was dit aanleiding om in deze verkenning te focussen op deze specifieke groep.

Deze verkenning probeert op basis van literatuuronderzoek en een verkennende analyse van ervaringen van (voormalig) docenten van kleur inzicht te bieden in mogelijke verklaringen voor ondervertegenwoordiging van vo-docenten van kleur. Deze aanpak leidt ook tot handreikingen voor vo-scholen hoe ze meer docenten van kleur aan kunnen trekken en vervolgens ook kunnen behouden. Daarmee profiteren scholen van allerlei voordelen, waaronder het terugdringen van het lerarentekort. De onderzoeksvragen luiden:

#### 1. Wat zijn verklaringen voor de ondervertegenwoordiging van docenten van kleur in het vo?

Daarbij gaat het om factoren die er aan bijdragen dat personen van kleur met een vo-lesbevoegdheid niet voor de klas belanden, of stoppen met hun baan als docent. De focus ligt dus op de fase na het voltooien van de lerarenopleiding.

#### 2. Op welke wijze kunnen vo-scholen meer docenten van kleur aantrekken en de uitstroom van deze groep verminderen?

Alvorens de aanpak te beschrijven, gaan we in op de keuze voor de groep docenten van kleur.

### 1.4. Gebruik van de term 'docenten van kleur'

In deze verkenning is, na raadpleging van verschillende mensen van kleur, bewust gekozen voor 'docenten van kleur'. Het maakt deze verkenning qua terminologie en focus bijzonder; in studies naar de etniciteit van docenten of leerlingen gaat het vrijwel altijd om het hebben van een '(niet-westerse) migratieachtergrond' of over 'biculturele achtergrond' (Vosters et al., 2023). We lichten de keuze voor de term 'docenten van kleur' hier toe en geven aan wie we daarmee bedoelen.

#### Migratieachtergrond en biculturele achtergrond niet altijd het geval

Een belangrijk argument voor etnische diversiteit is herkenbaarheid: ouders en leerlingen moeten zich in de docenten kunnen herkennen. Voor een deel heeft dat te maken met zichtbare representatie van etnische diversiteit uiterlijk, lees: dat er naast witte docenten ook docenten van kleur op de school werken. Mensen van kleur hebben doorgaans een niet-westerse migratieachtergrond, maar dit hoeft niet het geval te zijn. Ze hebben bijvoorbeeld Surinaamse grootouders en zijn in Nederland geboren, net als hun ouders. Volgens de definitie van CBS hebben ze in dat geval geen migratieachtergrond<sup>5</sup>. Maar, zij maken de school waar ze

---

<sup>5</sup> CBS-definitie van 'migratieachtergrond': als ten minste een van de ouders in het buitenland is geboren.

werken wel zichtbaar etnisch diverser en dragen daarmee wel bij aan herkenbaarheid. Ze weten uit eigen ervaring hoe je als lid van een minderheid<sup>6</sup> en als inwoner van kleur deel uitmaakt van de Nederlandse samenleving. Hun persoonlijke ervaringen zijn waardevol voor leerlingen, collega's, en ouders. Migratieachtergrond is bij deze verkenning dus geen accurate aanduiding. 'Bicultureel' is ook geen nauwkeurige aanduiding, vanwege de letterlijke betekenis: iemand met wortels in twee culturen. Dat is niet op alle mensen van kleur van toepassing, sommigen identificeren zich met een veelvoud aan culturen.

### Zelfidentificatie persoon van kleur

Waar we in dit rapport spreken over 'docenten van kleur', bedoelen we niet-witte docenten<sup>7</sup>. Dan hoeft er dus niet per definitie sprake te zijn van een migratieachtergrond of een biculturele achtergrond, maar vaak is dat wel het geval. Bij zaken als huidskleur en migratieachtergrond gaat het over etniciteit, of etnische kenmerken<sup>8</sup>. Etniciteit is allesbehalve een eenduidig en vaststaand begrip en bovendien zeer persoonlijk (Rademakers & Van Hoorn, 2021). Om die reden kiezen we in deze verkenning voor 'zelfidentificatie': we laten aan de (voormalig) onderwijsprofessionals die meewerken aan interviews over of zij zichzelf beschouwen als persoon van kleur en wat ze beschouwen als hun specifieke etnische achtergrond (Turks-Nederlands, Surinaams-Nederlands, et cetera). Samenvattend, docenten van kleur hebben minimaal gemeen dat ze zich door hun uiterlijk beschouwen als mens van kleur en dat ze daarmee in Nederland tot een minderheid behoren. Daarnaast is er de culturele component, doordat personen van kleur zich doorgaans identificeren met meerdere culturen.

### 1.5. Methode

Voor beantwoording van de onderzoeksvragen maken we gebruik van een literatuurverkenning en interviews met lesbevoegde personen van kleur. De literatuurverkenning dient om te achterhalen wat al bekend is over de onderzoeksvragen en als basis voor de interviews. De interviews moeten een eerste inzicht geven in de ervaringen van (voormalig) docenten van kleur en stellen ons in staat om mogelijke verklaringen en aanbevelingen uit de literatuur te toetsen, meer diepgang te geven en aan te vullen.

### Literatuuronderzoek

Via zoekmachines is in Nederlandse en Engelstalige grijze literatuur gezocht op termen als 'onderwijs' (vo en po) en 'docenten' in combinatie met 'diversiteit', 'inclusie<sup>9</sup>', 'migratieachtergrond' 'van kleur', 'bicultureel'

---

<sup>6</sup> Die minderheid (niet-Europese migratieachtergrond) vormt circa 15% van de bevolking. Bron: <https://www.nrc.nl/nieuws/2024/01/24/gehoord-woorden-ze-nog-te-weinig-zeggen-mensen-met-een-migratie-achtergrond-a4188029>. CBS houdt geen cijfers bij over personen van kleur, maar registreert wel of mensen zelf in het buitenland zijn geboren of dat ten minste een van de ouders in het buitenland is geboren. Dat gold in 2022 voor net iets meer dan een kwart van de Nederlandse bevolking. Zie: <https://www.cbs.nl/nl-nl/dossier/dossier-asiel-migratie-en-integratie/hoeveel-inwoners-hebben-een-herkomst-buiten-nederland>

<sup>7</sup> Voor de leesbaarheid houden we zo veel mogelijk 'docenten van kleur' aan, ook als we studies bespreken die een andere aanduiding hanteren, zoals 'niet-westerse migratieachtergrond' of 'biculturele achtergrond', of - in geval van oudere publicaties - 'allochtoon'.

<sup>8</sup> Huidskleur en migratieachtergrond zijn etnische kenmerken, aldus het College voor de Rechten van de Mens en Amnesty International. Zie <https://www.mensenrechten.nl/actueel/toegelicht/toegelicht/2023/gerechtshof-gebruik-etniciteit-bij-controle-op-illegaal-verblijf-is-discriminatie> en <https://www.amnesty.nl/wat-we-doen/landen/mensenrechten-nederland/etnisch-profileren#section-4>

<sup>9</sup> Diversiteit en inclusie worden regelmatig als synoniemen gebruikt, maar hebben een verschillende betekenis. Diversiteit gaat over verschillen tussen mensen, inclusie gaat over het waarderen en respecteren van de aanwezige diversiteit (Vosters et al., 2023).

en 'allochtoon'<sup>10</sup>. Via de sneeuwbal methode, oftewel door geraadpleegde bronnen in publicaties te bekijken, kwamen we op het spoor van andere publicaties. In tegenstelling tot in de Angelsaksische landen is er in Nederland nauwelijks onderzoek gedaan naar verklaringen voor ondervertegenwoordiging van docenten van kleur<sup>11</sup>. We maken daarom ook gebruik van Engelstalige literatuur.

## Interviews

Na de literatuurverkenning zijn er van december 2023 t/m februari 2024 via Teams semigestructureerde interviews van een uur gehouden met 15 (voormalig) docenten van kleur in het vo.

De oproep richtte zich op drie groepen lesbevoegden van kleur:

- 1) zij die nu werken als docent in het vo
- 2) zij die in het verleden in het vo werkten als docent
- 3) zij die na het behalen van hun vo-lesbevoegdheid nooit voor de klas zijn beland.

We riepen deze personen op om hun ervaringen met diversiteit en inclusie op vo-scholen met ons te delen. Uit de derde groep heeft niemand zich aangemeld. De werving vond plaats via een oproep in de nieuwsbrief en op de website van Voion en op sociale media als LinkedIn en Instagram. Ook verzochten we de geïnterviewden de oproep te verspreiden in hun netwerk, en deden we hetzelfde verzoek aan organisaties en experts die zich bezighouden met diversiteit en inclusie.

Bij de werving bleek uit reacties van geïnteresseerden dat sommigen eerder bereid waren tot deelname als de interviewer net als zichzelf ook van kleur zou zijn. Om die reden, en om deelnemers zonder terughoudendheid over hun ervaringen op school met diversiteit en inclusie te laten praten, is ervoor gekozen om de interviews te laten afnemen door twee onderzoekers van kleur. Een van de geïnterviewden legde tijdens het gesprek uit waarom deze keuze voor hem belangrijk was: *“Deze ervaringen van uitsluiting zou ik niet snel delen met een wit persoon. Die heeft zo iets niet meegemaakt en kan zich er waarschijnlijk minder bij voorstellen”*.

Om gesprekken te kunnen voeren met een diverse groep docenten van kleur, is de personen die zich aanmeldden gevraagd:

- naar hun leeftijd
- of ze werkzaam waren of werkzaam zijn in het vo
- indien ze nu als docent werken, of ze tevreden werkzaam zijn of eventueel een vertrek overwegen.
- hoeveel jaar ervaring ze hebben als docent
- in welke regio ze ervaring hebben
- of ze werken op een witte of gekleurde school
- of de school een bepaald onderwijsconcept
- wat ze beschouwen als hun etnische achtergrond.

---

<sup>10</sup> 'Allochtoon' was bij CBS tot 2016 de aanduiding van mensen met een migratieachtergrond. De term was tot enkele jaren gelden ook nog gangbaar in wetenschappelijke publicaties. Als wij in deze verkenning naar dergelijke publicaties verwijzen, hebben we het niet over 'allochtone docenten' maar over 'docenten met een migratieachtergrond'.

<sup>11</sup> Hetzelfde geldt voor onderzoek naar 'allochtonen', 'biculturele docenten' of 'docenten met een (niet-westerse) migratieachtergrond'.

De groep die zich had aangemeld bleek wat bovenstaande kenmerken betreft al heel divers (zie 3.2), waardoor selecteren bij de eerste tien gesprekken niet nodig was. De enige selectie die bij de laatste vijf gesprekken plaatsvond was op leeftijd en regio waarin de deelnemers werkzaam zijn of zijn geweest. Bij de laatste aanmeldingen zijn alleen personen uitgenodigd voor een interview die jonger waren dan 30 en op een school werk(ten) buiten de Randstad.

De gesprekken zijn gevoerd aan de hand van een leidraad bestaande uit open vragen en stellingen (zie bijlage Interviewleidraad). Deze leidraad is grotendeels gebaseerd op de literatuurverkenning

Bij de analyse is gebruik gemaakt van opnames en transcripties van de gesprekken. De interviewers hebben de transcripten gecodeerd en tijdens de analyse een inductieve manier nieuwe codes toegevoegd.

### **1.6. Leeswijzer**

De resultaten van de literatuurverkenning staan in hoofdstuk 2, de bevindingen uit de gesprekken met lesbevoegde personen van kleur leest u in hoofdstuk 3.

## 2. Resultaten literatuurverkenning

### 2.1. Inleiding

De literatuurverkenning dient om te achterhalen wat reeds bekend is over mogelijke verklaringen voor ondervertegenwoordiging van docenten van kleur in het vo, en over wat scholen kunnen doen om meer docenten van kleur aan te trekken en te behouden. Om gerichter mogelijke verklaringen te verkennen, hebben we eerst spaarzame beschikbare kwantitatieve gegevens verzameld: over het aandeel docenten van kleur, over het aandeel studenten van kleur aan lerarenopleidingen en over de in- en uitstroomcijfers van docenten van kleur. Verder gaan we in op een premisse die aan deze verkenning ten grondslag ligt, namelijk dat etnische diverse onderwijsteams meerwaarde hebben. Bij de bespreking van de meerwaarde van docenten van kleur komen ook kritische kanttekeningen aan bod. We beginnen met een beschrijving van de hoeveelheid aandacht vanuit de wetenschap en in het publieke debat voor diversiteit & inclusie.

### 2.2. Resultaten

Bij de bespreking van de resultaten komen de volgende onderwerpen aan bod:

- aandacht voor diversiteit & inclusie
- cijfers over docenten van kleur op vo-scholen
- cijfers over studenten van kleur op vo-lerarenopleidingen
- cijfers over instroom in het vo en uitstroom uit het vo van docenten van kleur
- de meerwaarde van docenten van kleur (incl. drie kanttekeningen)
- verklaringen voor ondervertegenwoordiging van docenten van kleur
- handreikingen voor scholen om meer docenten van kleur aan te trekken en te behouden

#### **Aandacht voor diversiteit & inclusie: weinig Nederlands onderzoek naar vo, onderwerp wel in de belangstelling**

Landelijk kwalitatief onderzoek dat zich specifiek richt op docenten van kleur in het Nederlandse voortgezet onderwijs is schaars, of dateert van bijna 15 jaar geleden (Grootscholte & Jettinghof, 2010; Van der Zee et al., 2011). De onderwerpen diversiteit en inclusie kunnen de laatste decennia en zeker de laatste jaren in het publieke debat wel op toenemende belangstelling rekenen. Ter illustratie: zoeken op trefwoord 'inclusie' levert in de periode 2000-2010 circa 3.000 resultaten op bij Google Scholar, de zoekmachine voor wetenschappelijke literatuur. Dat aantal verdrievoudigt in de tien jaar erna (8.920 resultaten). In nieuwsmedia is de stijging nog groter: in de periode 2000-2010 komt 'inclusie' ruim 200 keer voor in nieuwsberichten, in de tien jaar erna is dat gestegen naar bijna 4000 keer en voor 2020-2024 komt het getal uit boven de 10.000 treffers<sup>12</sup>.

Een recente Nederlandse studie die veel raakvlakken heeft met onze verkenning, is uitgevoerd door IDEM, stedelijk expertisecentrum Rotterdam voor inclusie, discriminatie en LHBTIQ+-emancipatie (Vosters et al., 2023). We vermelden deze studie apart, omdat we er bij onze literatuurverkenning veel gebruik van hebben gemaakt. IDEM sprak met twintig medewerkers van tien middelbare scholen in Rotterdam over diversiteit,

---

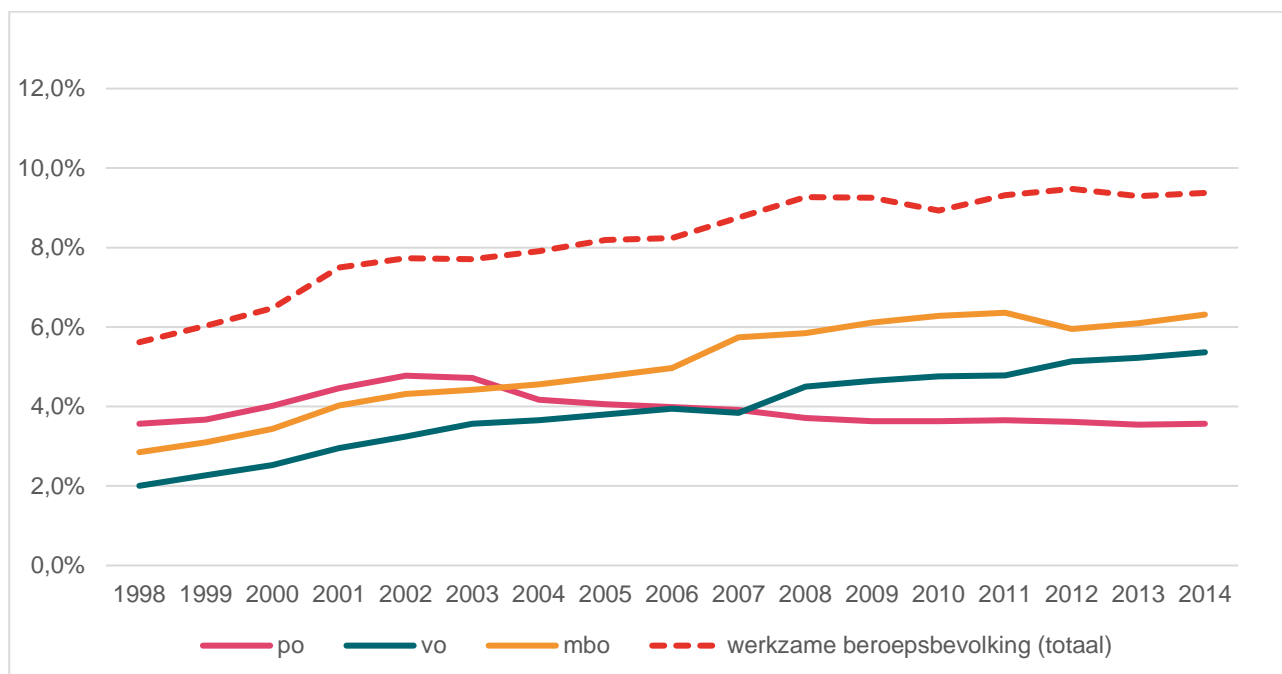
<sup>12</sup> Resultaat van zoekopdracht in Google Scholar op 6 maart 2024 en op dezelfde datum in krantendatabase Lexis Nexis.

maar keek behalve naar etnische achtergrond ook naar diversiteit op het gebied van gender, seksuele geaardheid, beperking en sociaaleconomische status. Drie andere verschillen met onze verkenning zijn ten eerste dat IDEM geen interviews afnam bij docenten van kleur die het onderwijs hebben verlaten, ten tweede dat het bij de Rotterdamse studie niet alleen mensen van kleur betrof en ten derde dat de onderzoekers niet alleen spraken met medewerkers die als docent werkzaam zijn, maar ook met schoolleiders en teamleiders.

### Cijfers over docenten van kleur op vo-scholen: docententeams al sinds jaren weinig divers

De etnische samenstelling van de sector onderwijs is weinig onderzocht (Scheeren & Arslan, 2018). Wel is bekend dat in het Nederlandse onderwijs medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond al decennia ondervertegenwoordigd zijn, zoals te zien is in figuur 1.

*Figuur 1. Aandeel personen met niet-westerse migratieachtergrond werkzaam in onderwijs en als aandeel van werkzame beroepsbevolking (in personen), 1998-2014*



Bron: DiversiteitIndex, Ministerie van BZK (verkregen via [arbeidenoverheid.nl](http://arbeidenoverheid.nl)) en CBS Statline

In de periode 1998-2014 was in po, vo en mbo samen het aandeel onderwijsprofessionals met een niet-westerse migratieachtergrond ongeveer de helft van het aandeel binnen de gehele werkzame beroepsbevolking (Cörvers et al., 2017; Driessen, 2014). Figuur 1 maakt geen onderscheid tussen leraren en overig personeel. 2022 is het laatste jaar waarvoor gegevens bekend zijn over de etnische achtergrond van personeel in het vo. In dat jaar, waarin net iets meer dan 11 procent van de werkzame beroepsbevolking een niet-westerse migratieachtergrond had, gold die achtergrond voor net iets meer dan 8 procent van het vo-personeel. Het gaat daarbij om de volgende herkomstlanden: Turkije (1.6%), Marokko (1.8%), Suriname (1.7%), Nederlands-Caribisch (0,8%) en Indonesië (2,4%)<sup>13</sup>.

<sup>13</sup> Zes procent van het vo-personeel had in 2022 een migratieachtergrond met als herkomst Europa, 2,9% viel in de categorie 'overige', waarbij onduidelijk is welke herkomstlanden tot deze categorie gerekend worden. Bron: Dashboard Onderwijsarbeidsmarkt van OCW.



Over de herkomst van specifiek de groep leraren zijn slechts voor twee jaren gegevens bekend (zie tabel 1).

*Tabel 1. Aandeel docenten met niet-westerse migratieachtergrond werkzaam in voortgezet onderwijs en personen met niet-westerse migratieachtergrond als aandeel van werkzame beroepsbevolking*

	2014	2019
Docenten met niet-westerse achtergrond	4%	6%
Personen met niet-westerse achtergrond in beroepsbevolking	9%	11%

Bron: Scheeren & Arslan, 2018; Cörvers et al., 2017; Ahamiane et al., 2020

Voor het laatste jaar waarover gegevens over docenten met migratieachtergrond bekend zijn, schooljaar 2018-2019, geldt de ondervertegenwoordiging van docenten met een niet-westerse migratieachtergrond in vrijwel dezelfde mate als vijf jaar eerder, zo blijkt uit tabel 1. Zes procent van de vo-docenten heeft een niet-westerse migratieachtergrond, terwijl deze groep 11 procent uitmaakt van de beroepsbevolking.

Het verschil is nog groter wanneer het percentage docenten met een niet-westerse achtergrond vergeleken wordt met het percentage leerlingen met een niet-westerse achtergrond. In bijvoorbeeld Amsterdam had in 2017 meer dan de helft van de jongeren in de middelbare schoolleeftijd (13-17 jaar) een niet-westerse migratieachtergrond (Scheeren, 2020). Voor de vo-docenten in Amsterdam gold in dat jaar dat een op de vijf een niet-westerse migratieachtergrond had (Ahamiane et al., 2020<sup>14</sup>).

### **Cijfers over studenten van kleur op lerarenopleidingen: instroom en uitval gemiddeld**

De ondervertegenwoordiging van docenten van kleur in het voortgezet onderwijs zou ermee te maken kunnen hebben dat studenten met een migratieachtergrond minder vaak kiezen voor een lerarenopleiding en/of minder vaak de opleiding met een diploma verlaten dan studenten zonder migratieachtergrond. We hebben in deze verkenning alleen gekeken naar recente cijfers over de tweedegraads lerarenopleiding. De instroom van studenten met een migratieachtergrond lijkt bij tweedegraads lerarenopleidingen met 26 procent erg op het hbo-gemiddelde. Ook hebben deze studenten geen hogere kans op uitval in het eerste jaar (De Wolf et al., 2018).

### **Cijfers over instroom en uitstroom van docenten van kleur: lagere instroom, hogere uitstroom**

Voor personen zonder migratieachtergrond is de kans dat zij één jaar na afstuderen aan de tweedegraads lerarenopleiding in het onderwijs werken hoger<sup>15</sup> dan voor personen met een migratieachtergrond. Dit geldt ook vijf jaar na het behalen van de lesbevoegdheid en ook voor betaald werk in andere sectoren (De Vos et al., 2021; Van der Zee et al., 2011). Onderzoek uit 2010 (Grootscholte & Jettinghof) laat zien dat onderwijspersoneel<sup>16</sup> met een migratieachtergrond na afstuderen aan de lerarenopleiding minder vaak in het onderwijs gaat werken (63 versus 70 procent), en na afstuderen vaker in de categorie 'zonder baan' valt (24 versus 13 procent), wat neerkomt op doorstuderen, het verrichten van zorgtaken, vrijwilligerswerk of werkloosheid. Verklaringen voor de lagere instroom van afgestudeerden van kleur in het beroep zijn schaars (zie 3.2.7). Dezelfde studie laat ook zien dat personeelsleden met een niet-westerse migratieachtergrond vaker het voortgezet onderwijs verlaten, met name de groep jonger dan 25 jaar. Onderzoek uit dezelfde

<sup>14</sup> Het exacte percentage (20%) staat niet in deze publicatie en is opgevraagd bij Ahamiane et al. (2020)

<sup>15</sup> De auteurs drukken de kans niet uit in cijfers.

<sup>16</sup> Het onderzoek gaat niet specifiek over de functiegroep docenten in het vo, maar over alle personeelsleden in het vo.

periode onder specifiek de groep vo-docenten bevestigt de hogere uitstroom, voor verschillende leeftijdsgroepen (Van der Zee et al., 2011).

De kleinere kans op werk na afstuderen, gecombineerd met het gegeven dat de instroom van studenten met een migratieachtergrond bij lerarenopleidingen overeenkomt met het hbo-gemiddelde, wijst er op dat verklaringen voor ondervertegenwoordiging in ieder geval ook buiten de lerarenopleidingen moeten worden gezocht.

In de literatuur zijn aanwijzingen dat docenten op scholen met relatief veel leerlingen met een niet-westerse migratieachtergrond vaker uitstromen (Van Nuland et al., 2022). Uit onderzoek onder niet-westerse pabo-studenten (op slechts één pabo-opleiding) blijkt dat zij significant vaker op een school in een kwetsbare wijk willen werken en op tweetalige scholen (Geerdink et al., 2018). Uit recent onderzoek onder po-leraren met een niet-westerse migratieachtergrond weten we dat zij - in lijn met hun voorkeur - inderdaad vaker werken op een school met veel leerlingen met eveneens een niet-westerse migratieachtergrond (Van der Meer et al., 2023). Er lijkt dus samenhang tussen de hogere uitstroom van docenten van kleur en de leerlingpopulatie van de scholen waar zij naar verhouding vaak lesgeven.

### **Meerwaarde van docenten van kleur**

In de literatuur worden verschillende voordelen genoemd van docenten van kleur.

#### *Rolmodel voor leerlingen met en zonder migratieachtergrond*

Niet-westerse leraren fungeren als rolmodel voor zowel leerlingen van kleur als witte leerlingen. Voor leerlingen van kleur hebben zij een voorbeeldfunctie: mensen die op hen lijken kunnen ook het beroep van leraar vervullen. De docenten van kleur laten aan alle leerlingen, wit en van kleur, zien dat het beroep van leraar voor iedereen is weggelegd, ongeacht achtergrond. Ook bereiden ze met hun aanwezigheid alle leerlingen voor op het leven in een pluriforme samenleving (Scheeren, 2020; Van der Zee et al., 2011).

#### *Kansengelijkheid*

Docenten van kleur kunnen bijdragen aan kansengelijkheid in het onderwijs. Een studie binnen het Nederlandse voortgezet onderwijs laat zien dat leerlingen met een migratieachtergrond beter presteren op scholen met meer leraren met een migratieachtergrond (Prokic-Breuer & Vermeulen, 2020). Uit de literatuur komen hiervoor verschillende aanwijzingen naar voren. Als het gaat om inleven in de leefwereld van leerlingen van kleur, hebben docenten van kleur door hun eigen ervaringen een voordeel ten opzichte van witte docenten (Scheeren, & Arslan, 2018). Ze hebben ook hogere verwachtingen van ze (Villegas & Irvine, 2010). Uit lesobservaties blijkt dat leraren leerlingen van wie zij lage verwachtingen hebben minder vaak aan het woord laten, minder tijd geven voor een antwoord, minder feedback geven en dat zij meer fysieke afstand tot deze leerlingen houden (De Voogd, 2022).

Als leerlingen zich in hun docenten herkennen, is de drempel om vragen te stellen lager<sup>17</sup>. Ook een positieve houding van docenten van kleur ten aanzien van meertaligheid kan een rol spelen bij de betere prestaties. Het toestaan of zelfs positief bekrachtigen van leerlingen die - al dan niet op daartoe aangewezen

---

<sup>17</sup> <https://www.trouw.nl/onderwijs/docenten-met-migratieachtergrond-moeten-uitval-bij-hogeschool-van-amsterdam-tegengaan~bec74702/>

momenten - communiceren in de thuistaal zorgt ervoor dat ze zich gezien en erkend voelen en dat heeft positieve effecten op hun participatie, schoolprestaties en hun welzijn (Coret-Bergstra & Nederlof, 2021).

Een andere literatuurstudie (Driessen, 2014) vond geen positieve effecten van de aanwezigheid van docenten van kleur op de leerprestaties van leerlingen van kleur. Deze studie analyseerde uitsluitend onderzoeken uit de Verenigde Staten. In de conclusie wordt dan ook benadrukt dat de waarde van de Amerikaanse bevindingen voor Nederland onduidelijk zijn:

*“De situatie daar [Verenigde Staten] verschilt immers in velerlei opzichten van die in Nederland, bijvoorbeeld qua onderwijsstelsel, verschillen tussen scholen en verhoudingen tussen etnische groepen. Van cruciaal belang voor de onderwijsresultaten is de kwaliteit van de leraren. In Nederland zijn de verschillen daarin veel minder groot dan in de VS, waar juist op scholen met veel niet-witte leerlingen leraren een lagere opleiding hebben gevolgd, lager gekwalificeerd zijn, een lager salaris ontvangen en vaak van baan wisselen.”*

#### *Effectievere benadering van leerlingen van kleur*

Culturele sensitiviteit bij docenten kan bijdragen aan begrip en daarmee aan een effectieve benadering van leerlingen. Voor docenten van kleur is die culturele sensitiviteit vanzelfsprekender dan voor witte docenten. Dat hangt samen met ervaringen die zij als persoon van kleur gemeenschappelijk hebben met leerlingen van kleur en doordat ze vaak zijn opgegroeid in meerdere culturen. Hierdoor kunnen docenten van kleur in bepaalde gevallen effectiever omgaan met individuele leerlingen, hun talenten en problemen. We geven vier voorbeelden, afkomstig uit de literatuur en uit publicaties met praktijkverhalen. De voorbeelden zijn anekdotisch maar illustreren goed de waarde van kennis van de culturele achtergrond van leerlingen en studenten.

#### Voorbeeld 1:

Bij het onderzoek van Vosters et al. (2023) vertelde een geïnterviewde docent van kleur dat ze in haar klas weerstand opmerkte van enkele leerlingen van kleur tegen Paarse Vrijdag. Dankzij haar kennis van hun culturele achtergrond en thuiscultuur kon ze die weerstand beter duiden. In plaats van een defensieve reactie zorgt de achtergrondkennis van deze docent voor meer openheid en daarmee voor een beter gesprek.

#### Voorbeeld 2:

In een artikel op de website van Voion over diversiteit en inclusie komt een bestuurder van een grote scholenkoepel aan het woord. Hij geeft een vergelijkbaar voorbeeld hoe kennis van de culturele achtergrond van leerlingen docenten van pas kan komen:

*“In sommige culturen speelt bescheidenheid een belangrijke rol. Als je dit als docent weet, kan je hierop inspelen door ook genoeg aandacht te geven aan de stillere leerlingen.”<sup>18</sup>*

---

<sup>18</sup> <https://www.voion.nl/inspiratie/diversiteit-in-de-praktijk-een-kleurrijk-team-stimuleert-de-dialogo/>

Voorbeeld 3:

Ook op de lerarenopleiding is kennis van de culturele achtergrond van studenten behulpzaam. Een voormalig lerarenopleider geeft daarvan een voorbeeld in onderwijstijdschrift Didactief:

*“Studenten met bepaalde culturele achtergronden zijn vaak niet gewend om op je af te stappen, vragen te stellen als ze iets niet snappen en je in de rede te vallen. Voor hen is respect voor docenten juist belangrijk. Deze studenten houden dus hun mond. Docenten zien dat als passief gedrag en bij eventuele problemen zeggen ze ‘je had veel eerder aan de bel moeten trekken. Interculturele competenties hebben te maken met een gevoeligheid voor verschillen. Bij dit voorbeeld zou een docent ook kunnen denken: misschien moet ik zelf eens op zo’n student afstappen. ‘Niet alleen vragen ‘Gaat alles goed?’, maar echt doorvragen en dingen controleren.”*  
(Ros, 2007).

Voorbeeld 4:

In tijdschrift Didactief legt een basisschooldirecteur van Surinaamse afkomst uit dat hij zijn kennis van de Surinaamse en Nederlandse cultuur inzet bij zijn manier van communiceren:

*“Met Surinaamse leerkrachten praat ik anders dan met Nederlanders. Surinamers gebruiken vaak het woord “moeten”. Nederlanders zeggen daarmee: “Ik draag je op dat te doen (...)” Zo bedoelt een Surinamer dat helemaal niet, bij hem betekent het veel meer: “Wil je dat doen?”* (Marreveld, 2007).

*Meer perspectieven en daardoor betere besluitvorming.*

Uit onderzoek naar diversiteit op de werkvloer komt naar voren dat meer gezichtspunten zorgen voor een bredere blik, meer creativiteit en oplossingsvermogen (Geerdink et al., 2018; Scheeren, 2020; Vosters et al., 2023). Bij het onderzoek van Vosters et al. (2023) geeft een geïnterviewde schoolleider daarvan een voorbeeld dat te maken heeft met besluitvorming over meertaligheid op zijn school. Op de school was de regel dat het Nederlands de enige voertaal was. Docenten met een andere achtergrond verrijkten de discussie over deze regel met nieuwe inzichten over de positieve effecten van meertaligheid. Het leidde ertoe dat collega’s overtuigd raakten om de regel aan te passen (Vosters et al., 2023).

Tot slot treffen we in de literatuur zes voordelen aan die in publicaties minder aandacht krijgen dan de hiervoor beschreven voordelen. We sommen ze hier bondig op:

- *Betere contacten.* Docenten van kleur in het onderwijsteam dragen bij aan betere contacten met niet-westerse ouders en leerlingen van kleur (Driessen, 2014; Scheeren, 2020).
- *Meer ouderparticipatie.* Ouders van kleur herkennen zich meer in school, met als gevolg meer ouderbetrokkenheid en participatie (ibid).
- *Signaleringsfunctie.* Door aanwezige kennis bij docenten van kleur m.b.t diversiteitsvraagstukken worden problemen gerelateerd aan diversiteit en inclusie eerder gesignaleerd en kan er eerder adequaat worden opgetreden (ibid).
- *Vraagbaak en scholingsfunctie.* Docenten van kleur kunnen een vraagbaak- en/of scholings functie vervullen voor collega’s die te maken hebben met diversiteitsvraagstukken en handelingsverleggen zijn (ibid).

- *Vorbereiding op de multiculturele samenleving.* Door simpelweg hun aanwezigheid, maar ook met hun kennis en ervaring kunnen docenten van kleur een bijdrage leveren aan het voorbereiden van alle leerlingen op het leven in de pluriforme samenleving (ibid).
- *Bijdrage aan het lerarentekort.* Bij lesbevoegde personen die niet voor de klas staan is er sprake van onbenut arbeidspotentieel. Dit geldt voor alle lesbevoegden, ongeacht achtergrond. We beschreven eerder dat de instroom naar een baan als docent lager is voor afgestudeerden van kleur. Dat maakt het onbenutte potentieel in deze groep relatief groot (Driessen, 2014; Carver-Thomas, 2018; Scheeren & Arslan, 2018).

### *Drie kanttekeningen bij de meerwaarde van docenten van kleur*

Niet iedereen is overtuigd van nut en noodzaak van meer docenten van kleur, zoals bleek uit enkele kritische reacties op de oproep bij deze verkenning om deel te nemen aan interviews. In de literatuur worden deze kritische reacties geadresseerd, vandaar dat we de scepsis over de meerwaarde van etnische diverse onderwijsteams in dit hoofdstuk bespreken. Het gaat, samengevat, om drie kanttekeningen of tegenargumenten.

#### Tegenargument 1:

*In sommige regio's is het percentage inwoners van kleur dusdanig laag dat een etnisch diverser docentenbestand geen goede afspiegeling is van de bevolking in die regio's.*

Hier stellen de critici dat scholen alleen een afspiegeling moeten zijn van de directe omgeving. Daarmee miskennen ze dat scholen in het kader van het wettelijk verplichte burgerschapsonderwijs hun leerlingen de kennis, vaardigheden en houding moeten bijbrengen om als burgers deel uit te maken van de pluriforme samenleving<sup>19</sup> en dat die samenleving groter is dan de directe, eigen omgeving. Die omgeving kan overwegend wit zijn, maar vroeg of laat ontmoeten leerlingen mensen met een andere etniciteit. Er kunnen bijvoorbeeld mensen van kleur in hun buurt komen wonen, of ze kunnen een leerling van kleur in de klas krijgen. Ook zijn ontmoetingen met mensen met een andere culturele achtergrond waarschijnlijk tijdens een schooluitwisseling, excursie, stage, op vakantie of als ze na hun middelbareschooltijd elders gaan studeren, wonen of werken.

#### Tegenargument 2:

*Als een 'etnische match' tussen leraar en leerling tot betere prestaties leidt, dan hebben witte leerlingen er het meeste baat bij als ze les krijgen van een witte docent.*

Eerder bespraken we studies naar de effecten van de aanwezigheid van docenten van kleur op leerprestaties, waarbij het ging daarbij om de prestaties van leerlingen van kleur. Nederlands onderzoek (Prokic-Breuer & Vermeulen, 2020) laat een positief effect zien op hun prestaties. Daar staat een internationale literatuurstudie van 24 Amerikaanse publicaties tegenover (Driessen, 2014). Die levert geen empirisch bewijs op voor effecten van een (een-op-een) etnische match tussen docent en leerling op

---

<sup>19</sup> <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/peil-onderwijs/als-school-aan-de-slag-met-burgerschapsonderwijs/sociale-en-maatschappelijke-doelen>

leerprestaties (noch negatief, noch positief). Studies waarbij specifiek het effect op leerprestaties van witte leerlingen is onderzocht, keken niet naar de achtergrond van de docent, maar of er in het onderwijs aandacht was voor verschillende culturele en religieuze achtergronden (De Voogd, 2022). Bij dergelijk onderwijs verslechteren de prestaties van autochtone leerlingen niet (ibid.).

Tegenargument 3:

*Docenten van kleur hebben onderling allerlei verschillende etnische achtergronden. De achtergrond van een docent van kleur zal in een etnisch diverse klas dan ook regelmatig verschillen van zijn of haar leerlingen van kleur. Kan die docent zich dan wel beter inleven in hun leefwereld dan een witte docent? Waarom zou bijvoorbeeld een docent met een Surinaamse achtergrond meer gemeenschappelijk hebben met een Marokkaans-Nederlandse leerling dan een witte docent?*

De eerder genoemde voordelen van docenten van kleur hebben geen betrekking op een etnische match tussen leerling en docent. Voor positieve effecten op leerprestaties van een-op-een koppeling van leraren aan leerlingen met eenzelfde etnische achtergrond is geen bewijs (Driessen, 2014). Terwijl onderzoek binnen het Nederlandse onderwijssysteem wel laat zien dat de aanwezigheid van docenten van kleur (dus ongeacht hun specifieke etniciteit) positieve effecten heeft (Prokic-Breuer & Vermeulen, 2020). Dat niet de specifieke etniciteit relevant is, maar het van kleur zijn, wordt uitgelegd door een directeur van een school met 130 verschillende culturen. In tijdschrift Didactief zegt hij:

*“Docenten met een migratieachtergrond zijn voor onze leerlingen een rolmodel. Dat kan ook een docent met een Marokkaanse achtergrond zijn voor een Ghanese of voor een Turkse leerling, dat maakt niet uit. Het gaat erom dat het niet de dominante cultuur is in Nederland en dat je weet hoe dat is.”* (Renckens, 2021)

### **Mogelijke verklaringen voor ondervertegenwoordiging**

In de literatuur komen verschillende factoren naar voren die docenten van kleur op school als negatief ervaren en die er mogelijk aan bijdragen dat zij uitstromen als docent. Voor een deel van die factoren geldt dat ook witte docenten ze als belemmerend kunnen ervaren, voor docenten van kleur zijn er echter aanwijzingen dat deze factoren zwaarder meewegen.

We gaan in op de volgende factoren, waarbij de laatste factor uitsluitend in studies uit de Verenigde Staten is aangetroffen:

- Geen veilige sfeer voor gesprek over diversiteit
- Gebrek aan culturele sensitiviteit onder collega's
- Weinig ruimte voor eigen expertise en identiteit
- Ervaren discriminatie en ongelijke behandeling
- Hoge werkdruk door extra belasting
- Structureel diversiteitsbeleid ontbreekt
- De ervaring te worden ingezet voor een divers en inclusief imago van de school

### *Geen veilige sfeer voor gesprek over diversiteit*

Uit onderzoek van Vosters et al. (2023) onder Rotterdamse onderwijsprofessionals in het vo (zowel witte docenten als docenten van kleur) blijkt dat op sommige scholen een veilige sfeer ontbreekt om als collega's met elkaar te spreken over diversiteit en inclusie, over vooroordelen, het eigen culturele kader, blinde vlekken, politieke voorkeur en actualiteiten. Het ontbreekt sommige collega's aan een open en reflectieve houding, zo geven geïnterviewde onderwijsprofessionals aan. Het gaat dan om het eigen standpunt over een kwestie en over de wijze waarop zij die in de klas bespreken, maar ook over houding en verwachtingen van docenten ten aanzien van leerlingen. Docenten die bij collega's lage verwachtingen van leerlingen van kleur ervaren, vinden het lastig om de collega's hier op aan te spreken (ibid.). Medewerkers ervaren in het algemeen niet altijd de ruimte om feedback te vragen of te geven aan collega's die zich niet inclusief gedragen (ibid.<sup>20</sup>). Terwijl een school een samenleving in het klein is waarin docenten moeten voorleven hoe leerlingen op een inclusieve manier met elkaar omgaan.

Docenten ervaren ook in de klas niet altijd de ruimte voor gesprekken over diversiteit. Ruim 1 op de 10 docenten en schoolleiders in het voortgezet onderwijs in de vier grote steden geeft aan dat op de eigen school onderwerpen als cultuurverschillen, religie en discriminatie niet met leerlingen kunnen worden besproken (Van Grinsven et al., 2017). Dit staat op gespannen voet met de wettelijk verplichte taak van scholen om aandacht te besteden aan burgerschap, aan het toerusten van leerlingen om te kunnen functioneren in een pluriforme samenleving<sup>21</sup>. Volgens Vosters et al. (2023) heeft de helft van de Rotterdamse onderwijsprofessionals waarmee zij spraken (wit en van kleur) moeite met de spanning die onderwerpen als religie en racisme bij leerlingen oproepen. Een deel van de docenten - ongeacht achtergrond - erkent dat ze kennis en vaardigheden mist om maatschappelijk gevoelige onderwerpen in de klas te behandelen. Dit zorgt voor onzekerheid en/of handelingsverlegenheid bij docenten. Gesprekken over gevoelige kwesties zoals Zwarte Piet of actuele gebeurtenissen als de oorlog tussen Israël en Hamas worden om dezelfde reden soms vermeden, tussen collega's onderling en in mindere mate soms ook in de les (Van Grinsven et al., 2017; Vosters et al., 2023).

### *Gebrek aan culturele sensitiviteit onder collega's*

Uit de gesprekken die Vosters et al. (2023) voerden met onderwijsprofessionals, wit en van kleur, op Rotterdamse vo-scholen, blijkt dat ze het handelen van collega's niet altijd pedagogisch- of didactisch verantwoord en weinig cultureel-sensitief vinden. De studie vermeldt niet of het hier gaat om het handelen van witte collega's of collega's van kleur, maar de aangehaalde voorbeelden lijken te wijzen op autochtone docenten. Sommige collega's uiten zich negatief over bepaalde culturen of religies en zijn zich te weinig bewust van het effect hiervan op leerlingen. De leerlingen kunnen zich hierdoor minder vrij voelen om zich te uiten over deze onderwerpen. Een voorbeeld is een docent die zich in zijn les uitspreekt over de machtsovername door de Taliban in Afghanistan, en zich daarbij negatief uitlaat over de islam (ibid.).

Een ander voorbeeld van een gebrek aan culturele sensitiviteit is niet-inclusief woordgebruik. Vosters et al. (2023) constateren tijdens hun gesprekken met onderwijsprofessionals dat de geïnterviewden (opnieuw is

---

<sup>20</sup> Vosters et al. splitsen de bevindingen niet uit naar witte onderwijsprofessionals en onderwijsprofessionals van kleur.

<sup>21</sup> <https://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/peil-onderwijs/als-school-aan-de-slag-met-burgerschapsonderwijs/sociale-en-maatschappelijke-doelen>

niet aangegeven wat hun achtergrond is) vaak nog woorden gebruiken die inmiddels als niet inclusief gezien worden. Het gaat om woorden als 'blank' (positieve connotatie) en 'allochtoon' (negatieve en uitsluitende connotatie) in plaats van 'wit' en 'persoon met een migratieachtergrond'.

#### *Weinig ruimte voor eigen expertise en identiteit*

Docenten van kleur hebben het gevoel dat zij zich binnen het onderwijs moeten aanpassen en dat er weinig ruimte is voor eigen inbreng (Scheeren, 2020; Scheeren & Arslan, 2018; Van der Zee et al., 2011). Leraren van kleur ontlenen een gevoel van persoonlijke waarde aan de mogelijkheid om bij te dragen aan de expertiseontwikkeling in het omgaan met de toenemende diversiteit. In de praktijk wordt echter lang niet altijd een beroep gedaan op hun expertise, terwijl ze vinden dat dat wel nodig is (ibid.). De expertise en sensitiviteit is nodig, doordat de belevingswereld en het culturele kapitaal van leerlingen van ouders met een migratieachtergrond vaak minder goed aansluit op de cultuur op de school. Deze leerlingen hebben meer moeite om zich de cultuur en de taal van het onderwijs eigen te maken. Als de afstand groot is en leerlingen zich niet herkennen in de wereld van school, kan dit hun prestaties verslechteren en gedrag in negatieve zin beïnvloeden. (Vosters et al., 2023).

Naast hun expertise die onvoldoende wordt gewaardeerd en ingezet, hebben veel docenten van kleur de ervaring dat ze zich moeten aanpassen en dat de omgeving waarin ze werken weinig inclusief is. Zo is op de tien vo-scholen in Rotterdam waar Vosters et al. mee spraken weinig aandacht voor vieringen uit niet-christelijke culturen, ook op scholen met veel leerlingen die geen christelijke feestdagen vieren. Hierdoor voelt een groep leerlingen en ook docenten zich mogelijk niet gezien (Vosters et al., 2023) en heeft men niet het gevoel 'erbij te horen' (Van der Zee et al., 2011). Schoolleiders geven aan dat de wil er vaak wel is om aan dergelijke activiteiten ruimte te bieden, maar dat het aan medewerkers met relevante religieuze en/of culturele kennis ontbreekt om de viering te organiseren. Ook erkennen schoolleiders dat ze zich tot voorheen niet bewust waren van het belang van een feestdag als Eid Al-Fitr (Ramadanfeest) voor moslimcollega's (ibid.). Docenten van kleur ervaren ook een gebrek aan inclusiviteit als het gaat om kleding en uiterlijk. Zo blijkt uit onderzoek van Vosters et al. (2023) dat op sommige scholen in Rotterdam een verbod geldt voor alle hoofddeksels. Voor moslimdocenten betekent dit dat zij op school geen hoofddoek kunnen dragen.

#### *Discriminatie en ongelijke behandeling*

Een op de vijf vo-docenten (etnische achtergrond niet bekend) geeft in vragenlijstonderzoek aan dat medewerkers met een (niet-westerse) migratieachtergrond op hun school minder carrièrekansen hebben (Van Grinsven & Van Rossum, 2022). Ook krijgen docenten met een niet-westerse migratieachtergrond volgens de respondenten meer kritiek. Deze bevindingen zouden verband kunnen houden met de lagere instroom van lesbevoegde personen van kleur in het vo; binnen de lerarenopleiding ervaren ze een kritischer beoordeling en op de stageplek voelen ze zich minder gewaardeerd (Van der Zee et al., 2019).

Docenten met een migratieachtergrond worden volgens de respondenten vaker op hun achtergrond aangesproken, bijvoorbeeld doordat collega's grappen maken over hun accent (ibid.). Bovendien ervaren docenten die met racisme te maken krijgen niet altijd voldoende steun vanuit collega's en schoolleiding (Vosters et al., 2023). Er is geen onderzoek beschikbaar onder specifiek de groep docenten van kleur, waarbij ze aangeven of ze discriminatie ervaren (Movisie, 2022).



Behalve de door vo-docenten gerapporteerde ongelijke behandeling van docenten van kleur, is er de ongelijke behandeling van leerlingen van kleur. De manier waarop er met leerlingen wordt omgegaan heeft zijn weerslag op docenten van kleur (Rodriguez-Mojica et al., 2020; Dixon, 2019). Leerlingen met een migratieachtergrond krijgen te maken met (te) lage verwachtingen van docenten (Vosters et al., 2023). Die lage verwachtingen kunnen gebaseerd zijn op vooroordelen, zoals dat een leerling thuis geen Nederlands spreekt of onvoldoende geholpen kan worden bij werk voor school. Door de lage verwachtingen kunnen docenten de neiging hebben om leerling met een migratieachtergrond minder aandacht te geven en minder aan het woord te laten. Als leerlingen zich vervolgens naar de verwachting gaan gedragen, met slechte prestaties tot gevolg, bevestigt dit docenten in hun lage verwachtingen (ibid). De lage verwachtingen met slechtere prestaties tot gevolg vormen voor docenten van kleur een bron van frustratie (Rodriguez-Mojica et al., 2020; Dixon, 2019).

### *Hoge werkdruk door extra belasting*

Hoge ervaren werkdruk is een bekende reden voor uitstroom van docenten in het algemeen, ongeacht hun achtergrond (Kennisrotonde, 2019; Van Casteren et al., 2023). Er zijn aanwijzingen dat docenten van kleur extra werkdruk ervaren, door de leerlingpopulatie van de scholen waar zij relatief vaak lesgeven. Uit recent onderzoek onder po-leraren met een niet-westerse migratieachtergrond weten we dat zij - in lijn met hun voorkeur - vaker werken op een school met veel leerlingen met eveneens een niet-westerse migratieachtergrond (Van der Meer et al., 2023). Een aanzienlijk deel van deze leerlingen is aangemerkt als 'achterstandsleerling', wat inhoudt dat ze het risico lopen op leerachterstanden door een laag opleidingsniveau van hun ouders.<sup>22</sup> Ook de studie *Kansenongelijkheid in het voortgezet onderwijs* laat zien dat leerlingen met een migratieachtergrond minder goed presteren, doordat zij gemiddeld beschikken over minder ouderlijke hulpbronnen (Aalders et al., 2020). Zo is het slagingspercentage bij leerlingen met een niet-westerse migratieachtergrond rond de tien procentpunt lager dan voor leerlingen zonder migratieachtergrond, halen ze lagere eindexamencijfers, blijven ze vaker zitten en gaan ze vaker zonder diploma van school (De Staat van het Onderwijs, 2023).

Leraren van scholen met relatief veel zogeheten 'achterstandsleerlingen'<sup>23</sup> zijn negatiever over hun beroepsuitoefening, dat wil zeggen het kunnen overdragen van kennis en vaardigheden, het motiveren van leerlingen en de omgang met ouders (Cörvers, et al., 2017). Uit Amerikaans onderzoek (Carver-Thomas, 2018; Dixon, 2019; Amitai & Van Houtte, 2022) komt verder naar voren dat op de scholen waar relatief veel docenten van kleur werken het klassenmanagement vaak zwaarder is als gevolg van de etnisch diverse leerlingpopulatie. Ook ervaren ze meer werkdruk doordat ze vaak vraagbaak zijn bij diversiteitskwesaties

---

<sup>22</sup> <https://www.nji.nl/cijfers/onderwijsachterstanden>. Voor de sector vo geldt de onderwijsscore: een schatting van de kans op onderwijsachterstand gegeven iemands omgevingskenmerken en ongeacht iemands intelligentie. Een lager opleidingsniveau van ouders en een niet-Nederlandse herkomst dragen bij aan lagere onderwijsscores en zodoende (gemiddeld genomen) aan een grotere kans op onderwijsachterstand. Zie: <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/aanvullende-statistische-diensten/2023/de-vo-indicator-voor-het-leerplusarrangement/2-berekening-onderwijsscores-op-leerlingniveau>

<sup>23</sup> Cörvers, et al. gebruiken de term 'achterstandsleerling'. Het Nederlands Jeugdinstituut geeft aan dat deze term niets zegt over het verstandelijke vermogen of prestaties van de leerling zelf, maar verwijst naar het risico op het ontwikkelen van een achterstand door (zeer) lage opleiding van de ouders. Er is enige samenhang met migratieachtergrond, in 2018/2019 had 60% van de groep achterstandsleerlingen in het po een migratieachtergrond. Van die groep achterstandsleerlingen met een migratieachtergrond had 86% een niet-westerse migratieachtergrond (Nederlands Jeugdinstituut).

(ibid.). Er zijn ook aanwijzingen dat de uitstroom van docenten (ongeacht achtergrond) hoger is op scholen met relatief veel leerlingen met een niet-westerse achtergrond (Van Nuland et al., 2022).

#### *Structureel diversiteitsbeleid ontbreekt*

Uit gesprekken die Vosters et al. (2023) voerden op tien Rotterdamse vo-scholen blijkt dat scholen vaak incidenteel en reactief handelen als het gaat om situaties die te maken hebben met diversiteit en inclusie. Bij beleid kan gedacht worden aan aannamebeleid, maar ook aan interventies die bijdragen aan bewustwording van vooroordelen, lesgeven vanuit hoge verwachtingen, ruimte voor andere culturele uitingen en teambuildingsactiviteiten. Ook deskundigheidsbevordering kan onderdeel uitmaken van dergelijk beleid, bijvoorbeeld trainingen waarmee docenten hun kennis vergroten over verschillende vormen van diversiteit en over hoe ze moeilijke onderwerpen in de klas behandelen, of trainingen over cultuursensitief werken (Vosters et al., 2023).

Diversiteit en inclusie zijn meestal geen vast aandachtspunt van het schoolbestuur en een gezamenlijk gevoel van urgentie mist om aandacht te besteden aan deze onderwerpen (Vosters et al., 2023). Als er aandacht voor is, komt dat doordat een individuele docent het een belangrijk onderwerp vindt, of omdat zich een probleem heeft voorgedaan. De aandacht ervoor is dan kortstondig, bijvoorbeeld een eenmalige docententraining. Het ontbreekt op veel scholen aan gezamenlijk gedragen beleid waarin expliciet staat welke maatregelen de school neemt om inclusie te bevorderen. Zo had slechts een van de tien Rotterdamse vo-scholen waar Vosters et al. (2023) mee spraken diversiteit en inclusie in het jaarplan opgenomen. Uit landelijk onderzoek, wel alweer uit 2010, bleek dat slechts 7 procent van alle scholen structureel diversiteitsbeleid voerde (Grootscholte & Jettinghoff, 2010).

#### *De ervaring te worden ingezet voor een divers en inclusief imago van de school*

In studies uit de Verenigde Staten stond een negatieve ervaring van docenten van kleur beschreven die we in Nederlandse publicaties niet zijn tegengekomen. Het gaat om wat omschreven wordt als 'tokenisme', de ervaring van docenten van kleur dat zij vooral zijn aangenomen om als school richting buitenwereld te kunnen laten zien dat men diversiteit en inclusie serieus neemt. Voorbeelden van ervaringen die hier op wijzen zijn dat bij rondleidingen altijd het klaslokaal van de docent van kleur wordt aangedaan en dat docenten van kleur ongevraagd voor promotiemateriaal worden gebruikt. Zoals een docent zijn onvrede uitdrukt: *"I don't want to feel like I'm a tool for marketing"* (Simon et al., 2015; Souto-Manning, 2016).

## **Aanbevelingen voor scholen om meer docenten van kleur aan te trekken en te behouden**

Uit Nederlandse en Engelstalige literatuur (onderzoeken maar ook vakbladen en praktische handreikingen) komen diverse suggesties naar voren hoe schoolorganisaties<sup>24</sup> de school diverser en inclusiever kunnen maken. Voor vrijwel alle initiatieven geldt dat ze de werkomgeving voor alle docenten aantrekkelijker kunnen maken, dus ongeacht hun etnische achtergrond. Docenten van kleur lijken echter, gelet op de genoemde belemmeringen die zij door hun etnische achtergrond ervaren, extra van de initiatieven te kunnen profiteren.

De initiatieven hebben betrekking op drie gebieden:

- Werving en selectie
- Personeelsbeleid zittend personeel
- Organisatie van het onderwijs

### *Werving en selectie*

Voor het aantrekken van docenten van kleur kunnen scholen denken aan de volgende initiatieven:

- Hanteer inclusief taalgebruik voor de vacature. Zie bijvoorbeeld de vacaturecheck<sup>25</sup> van het College voor de Rechten van de Mens.
- Plaats de vacature niet alleen op de gebruikelijke plekken, maar bijvoorbeeld ook in buurtkranten van wijken met een etnisch diverse populatie. Vraag collega's de vacature te delen in hun netwerk<sup>26</sup>.
- Maak de website van de school inclusief<sup>27</sup>, bijvoorbeeld door de verscheidenheid onder leerlingen en collega's (indien aanwezig) ook op foto's te laten terugkomen, of met een foto van een gebedsruimte, indien aanwezig.
- Laat hr-medewerkers een onbewuste vooroordelencursus volgen (ibid.).
- Kies voor anoniem solliciteren (ibid.).
- Vorm wervingscomités met leraren van kleur (Carver-Thomas, 2018).
- Voer voorkeursbeleid, waarbij bij gelijke geschiktheid op basis van objectieve selectiecriteria de voorkeur uitgaat naar een docent van kleur<sup>28</sup>.

### *Personeelsbeleid zittend personeel*

Voor docenten die reeds op de school werken kan gedacht worden aan de volgende initiatieven om de uitstroom te verminderen. Opnieuw geldt: van deze initiatieven kunnen alle docenten, ongeacht etnische achtergrond, profiteren:

- Bied ondersteuning

Bied ondersteuning aan leraren, met name tijdens hun eerste jaren voor de klas en als ze op een voor hen nieuwe school komen te werken. Bijvoorbeeld door hun taken te reduceren of door ze, in het geval van een

---

<sup>24</sup> Hoewel de focus in deze studie ligt op het beleid van scholen, kunnen ook lerarenopleidingen een bijdrage leveren. Een aanbeveling voor opleidingen is bijvoorbeeld om uitgebreider aandacht te geven aan diversiteit en inclusie.

<sup>25</sup> <https://publicaties.mensenrechten.nl/publicatie/6ec5daca-dc4f-4a56-82ab-ee6e913ecbe0>

<sup>26</sup> <https://www.voion.nl/inspiratie/diversiteit-in-de-praktijk-de-school-als-een-veilige-en-inclusieve-plek-voor-iedereen/#:~:text=Lely%20Lyceum%20vacatures%20niet%20alleen,ambassadeurs%20van%20je%20school%20zijn.&text=Als%20je%20als%20school%20voor,je%20een%20duidelijk%20statement%20maken.>

<sup>27</sup> <https://www.voion.nl/media/5690/handreiking-diversiteit-en-inclusie-in-het-voortgezet-onderwijsdef.pdf>

<sup>28</sup> Ibid.

nieuwe docent van kleur, te koppelen aan een buddy van kleur die met ze kan sparren (Carver-Thomas, 2018; Rodriguez et al., 2022)<sup>29</sup>. De buddy kan juist ook een witte docent zijn. Uit onderzoek blijkt dat docenten van kleur vaker moeite hebben de ongeschreven regels van de organisatie te doorgronden of toegang te krijgen tot relevante netwerken. Door een docent van kleur te koppelen aan een ervaren collega (ongeacht achtergrond) leert hij of zij de ongeschreven regels van de organisatie kennen en kan hij onzekerheden of praktische problemen bespreken. De buddy leert op zijn of haar beurt iets over de ervaringen en perspectieven van de collega van kleur (Van der Zee et al., 2011). Een andere vorm van ondersteuning is de aanstelling van een vertrouwenspersoon voor situaties waarbij er sprake is van discriminatie.<sup>30</sup>

- Bied deskundigheidsbevordering op het gebied van lesgeven over gevoelige onderwerpen en interculturele competenties aan voor het gehele team

Organiseer langere trainingstrajecten over het bespreekbaar maken van maatschappelijk gevoelige onderwerpen in de klas. Die voorzien in een behoefte van docenten (wit en van kleur) die het nu, naar eigen zeggen, daarvoor aan kennis en vaardigheden ontbreekt. De deskundigheidsbevordering kan ook gaan over andere relevante onderwerpen, zoals de doorwerking van onbewuste vooroordelen op verwachtingen van leerlingen, over de omgang met straatcultuur, discriminatie in de klas en cultuursensitief handelen (interculturele competenties), of over de communicatie tussen docenten onderling en het creëren van een open feedbackcultuur binnen het docententeam (Vosters et al., 2023). Eerder onderzoek heeft laten zien dat niet alle initiatieven voor deskundigheidsbevordering positieve resultaten genereren. Daarom is het van belang om hierbij evidence-based te werken (CIPD, 2019).

- Zorg voor een professionele (aanspreek)cultuur

Organiseer heidagen, studiedagen en faciliteer lesbezoeken en structurele intervisiemomenten om de sfeer en samenwerking tussen docenten onderling te verbeteren en reflectief handelen te bevorderen. Deze activiteiten dragen ook bij aan het normaliseren van een feedbackcultuur, waardoor open gesprekken over diversiteit en inclusief handelen makkelijker gevoerd kunnen worden (Vosters et al., 2023).

- Ontwikkel structureel diversiteitsbeleid

Met structureel diversiteitsbeleid kunnen scholen ervoor zorgen dat leerlingen en docenten van kleur zich meer thuis voelen, en er meer gebruik gemaakt wordt van de expertise van docenten van kleur rondom diversiteit en inclusie. Het is handig daarbij te kijken naar goede praktijkvoorbeelden op andere scholen. Zo heeft onderwijskoepel OMO de werkgroep Diversiteit & Inclusiviteit opgericht, met medewerkers van verschillende OMO-scholen. De werkgroepleden krijgen taakuren en worden uitgeroosterd om aan congressen over diversiteit te kunnen deelnemen<sup>31</sup>. Het bestuur laat hiermee zien dat het diversiteitsbeleid belangrijk vindt. Ook praktijkvoorbeelden uit andere sectoren kunnen inspireren, zoals in de bankensector (Scheeren & Arslan, 2018).

---

<sup>29</sup> Zie ook aanbevelingen op de website van Voion over het verminderen van de uitval onder startende docenten: <https://www.voion.nl/onderwijsarbeidsmarkt/voorkomen-uitval/startende-docenten/aanbevelingen/>

<sup>30</sup> <https://www.voion.nl/inspiratie/diversiteit-in-de-praktijk-de-kamer-van-koophandel-en-het-kaj-munk-college/>

<sup>31</sup> <https://www.voion.nl/inspiratie/diversiteit-in-de-praktijk-bewustwording-is-belangrijker-dan-cijfers/>

### *Organisatie van het onderwijs*

De initiatieven die tot dusver aan bod kwamen zijn gericht op het personeel van de school. Er is nog een derde categorie initiatieven die er voor kan zorgen dat docenten van kleur zich meer thuis voelen op de school en er willen blijven werken. Het gaat om aanbevelingen die meer de visie op en organisatie van het onderwijs betreffen. Personeelsbeleid werkt door op het geboden onderwijs en dus uiteindelijk ook op de leerlingen. Bij deze categorie initiatieven die het onderwijs betreffen is dat nog directer het geval.

#### ➤ Bevorder inclusief taalgebruik

Om een inclusievere omgeving te creëren waar iedereen zich thuisvoelt is het raadzaam gesprekken tussen docenten en schoolleiding en docenten en leerlingen te organiseren over inclusief taalgebruik; welke woorden zijn prettig en veilig? (Vosters et al., 2023). Zie bijvoorbeeld de taalgids van scholierenorganisatie Laks.<sup>32</sup>

#### ➤ Accepteer, stimuleer meertaligheid

Initiatieven die bijdragen aan kansengelijkheid in het onderwijs kunnen bij docenten van kleur frustratie over een gebrek aan gelijke kansen voor leerlingen van kleur verminderen. Recent onderzoek toont aan dat meertaligheid van leerlingen geen oorzaak is van achterstanden, maar juist voordelig kan werken. Vaardigheden in de thuistaal kunnen de participatie, schoolprestaties en het welzijn van de leerling positief beïnvloeden. Door de leerling in zijn thuistaal te laten communiceren kan hij de kennis benutten die hij reeds in die taal heeft opgedaan, vermindert het gevoel van buitengesloten zijn en kan hij ook het Nederlands beter gaan beheersen (Coret-Bergstra & Nederlof, 2021).

#### ➤ Zorg bij het gehele schoolteam voor hoge verwachtingen

Hoge, positieve verwachtingen van leerlingen zorgen voor zelfvertrouwen en dragen daarmee bij aan betere prestaties. Taal is daarbij bijvoorbeeld belangrijk: niet spreken over leerlingen met een achterstand, maar de leerlingen laten ervaren dat ze gelijkwaardige deelnemers zijn in de schoolomgeving (Vosters et al., 2023). Ook hier geldt: initiatieven die bijdragen aan kansengelijkheid kunnen bij docenten van kleur frustratie over een gebrek aan gelijke kansen voor leerlingen van kleur verminderen. Er zijn interventies die docenten bewust maken van hun verwachtingen van leerlingen, waardoor ze deze vervolgens waar nodig kunnen bijstellen (Gaikhorst et al., z.j). Zie bijvoorbeeld de handreiking 'Lesgeven vanuit hoge verwachtingen' (ibid.).

#### ➤ Bied maatwerk

Zorg ervoor dat alle docenten oog hebben voor de behoeften van individuele leerlingen. Voor leerlingen die thuis op weinig hulp kunnen rekenen, kan gelden dat ze minder gemotiveerd zijn om huiswerk te maken of om hulp te vragen als ze vastlopen. Dan is er geen sprake van een gebrek aan capaciteiten maar missen ze ondersteuning. School kan deze leerlingen bijvoorbeeld een extra uur studievaardigheden, huiswerkbegeleiding of een coach aanbieden (Vosters et al., 2023). Ook hiervoor geldt: deze aanpak kan frustratie verminderen bij docenten van kleur over het gebrek aan kansengelijkheid.

---

<sup>32</sup> <https://www.laks.nl/projecten/laks-taalgids/>

- Bied ruimte voor verschillende culturele activiteiten en vieringen

Met de organisatie van verschillende culturele activiteiten en vieringen kan de school ervoor zorgen dat docenten en leerlingen van kleur zich gezien voelen, zodat de school een inclusievere omgeving wordt. Bijvoorbeeld door aandacht te besteden aan de ramadan met ruimte voor iftar (de maaltijd die na zonsopgang wordt genuttigd) en Eid al-Fitr (Ramadanfeest) (Vosters et al., 2023). Met cultuurmiddagen of projectweken kunnen alle leerlingen en docenten de kans krijgen om iets te delen over hun cultuur thuis. Zie bijvoorbeeld de OCW Kalender met culturele feestdagen en betekenisvolle momenten<sup>33</sup>.

---

<sup>33</sup> [https://ocw.preview.themindoffice.nl/files/2024/DiversOCW\\_Kalender\\_2024\\_Final.pdf](https://ocw.preview.themindoffice.nl/files/2024/DiversOCW_Kalender_2024_Final.pdf)

## 3. Resultaten interviews

### 3.1. Inleiding

In dit hoofdstuk bespreken we wat er uit de interviews met docenten van kleur is gekomen rond de volgende thema's:

- 3.3 Redenen om in het onderwijs te gaan werken
- 3.4 Ervaringen met diversiteit en inclusie
- 3.5 Uitstroomredenen
- 3.6 Reactie op aanbevelingen in de literatuur en eigen suggesties

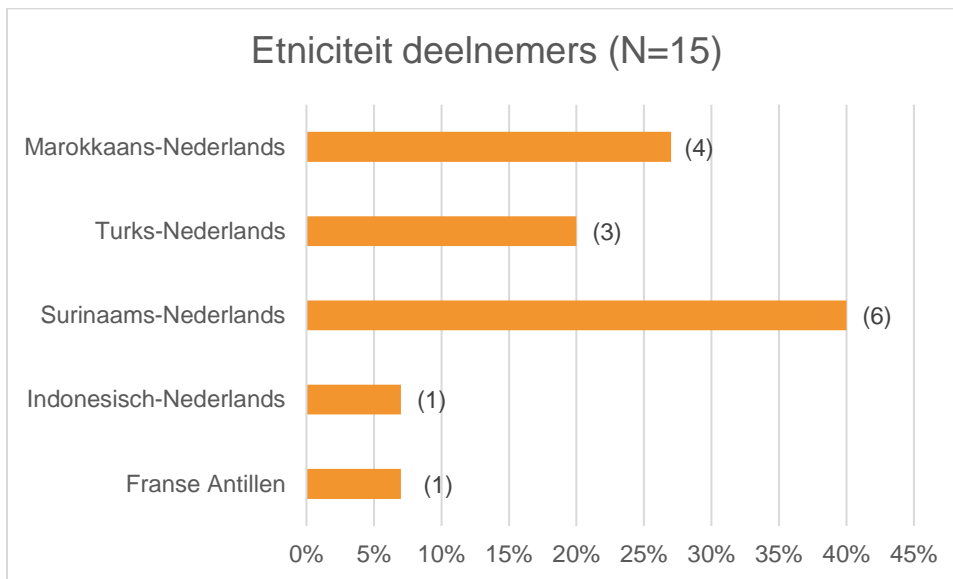
Bij de meeste onderwerpen zien we geen grote verschillen tussen voormalige docenten en docenten die momenteel werkzaam zijn in het vo. We rapporteren de resultaten bij de meeste onderwerpen daarom voor beide groepen deelnemers samen. Alleen voor onderwerpen waar verschillen lijken te zijn, rapporteren we de resultaten voor deze groepen apart.

### 3.2. Kenmerken deelnemers

Hier volgen de belangrijkste kenmerken van de 15 geïnterviewden:

- de meeste deelnemers zijn tussen de 43 en 52 jaar, hoewel ook enkele twintigers en dertigers deelnamen. De meerderheid identificeert zich als vrouw.
- onder hen zijn negen docenten en zes voormalige docenten. Lesbevoegde personen van kleur die niet voor de klas zijn beland hebben zich niet opgegeven.
- van de huidige negen docenten zijn er drie tevreden over hun baan, de andere zes geven aan dat ze een vertrek overwegen, soms uit onvrede, soms omdat ze nog andere ambities hebben.
- het gemiddeld aantal jaar werkervaring als vo-docent ligt tussen de 8,5 en 13,5 jaar.
- acht geïnterviewden hebben een hbo-diploma, zeven deelnemers volgden een universitaire opleiding.
- de meeste deelnemers werkten of werken als docent in de Randstad (n:12).
- de overgrote meerderheid van de deelnemers (n:11) heeft ervaring op een school met een gekleurde leerlingenpopulatie.
- geen van de scholen waar geïnterviewden werk(t)en hanteert een specifiek onderwijsconcept.
- een Surinaamse achtergrond komt het vaakst voor (n:6), gevolgd door een Marokkaanse (n:4) of Turkse (n:3) achtergrond (zie figuur 2). Een van de deelnemers heeft een Indonesische achtergrond en een persoon groeide op op de Franse Antillen.

Figuur 2. Antwoord van geïnterviewden op de vraag 'Wat beschouw je als je etnische achtergrond?'



### 3.3. Redenen om te werken in het onderwijs

Motieven om voor een baan als vo-docent te kiezen kunnen licht werpen op de vraag waarom docenten van kleur wel of niet tevreden werkzaam zijn in het vo. De meest voorkomende motieven die door de deelnemers in de gesprekken worden genoemd zijn het verschil willen maken en als rolmodel willen fungeren. Ze streven ernaar om dingen anders te doen voor hun (gekleurde) leerlingen, deels doordat ze zelf negatieve ervaringen hadden als leerling of student:

*“Ik ben blijven zitten in havo 4. Dat was niet omdat ik het niet kon. Als je ouder bent, ga je terugkijken op je eigen middelbare schooltijd en denk je 'ik had gewoon echt aandachttekort'. Ik begon ineens alleen maar onvoldoendes te halen een heel schooljaar lang en mijn mentor is nooit bij me geweest.”*

Aansluitend hierop geven geïnterviewden aan dat ze hebben gekozen voor het onderwijs omdat ze als rolmodel willen dienen. Dat willen ze zijn voor leerlingen in het algemeen en voor gekleurde leerlingen in het bijzonder. Op die manier willen ze bijdragen aan de persoonlijke ontwikkeling van zowel gekleurde als witte leerlingen:

*“Ik denk dat het goed is dat ik als gekleurde vrouw van Marokkaanse afkomst met een islamitische achtergrond kan laten zien dat je het vak Nederlands kan geven.”*

Daarnaast noemen docenten nog andere redenen om voor een baan als vo-docent te kiezen, waarbij alleen de eerste reden gerelateerd is aan etnische achtergrond:

#### Eigen cultuur

In bepaalde culturen hebben bepaalde beroepen, waaronder dat van docent, een hoge status. Een enkele



deelnemer noemt dit als reden om een carrière in het onderwijs na te streven.

*“Ik kom uit een onderwijsfamilie en in onze cultuur hebben docenten echt een status, dus de keuze was tussen dokter, advocaat of docent.”*

### **Werkomstandigheden, ontwikkelkansen**

Een klein deel van de deelnemers noemt praktische voordelen van werken in het onderwijs en vindt het docentschap een dynamische baan met volop groei mogelijkheden. Deze deelnemers zijn op zoek naar uitdagingen in hun carrière en/of willen zich oriënteren door in verschillende onderwijssectoren te werken. Zo ontdekken ze wat het beste bij hun talenten en interesses past.

### **Eigen visie praktiseren**

Enkele deelnemers benadrukken het belang van een eigen visie op onderwijs en hun verlangen om zich bezig te houden met ontwikkeling van die visie.

## **3.4. Ervaringen met diversiteit en inclusie**

De deelnemers is gevraagd naar hun ervaringen met diversiteit en inclusie, tijdens de gevolgte lerarenopleiding, stage en op het werk. Dat is gedaan met behulp van stellingen (zie bijlage Interviewleidraad). De interviewers vroegen de deelnemers welke stellingen toepasbaar zijn of waren op hun situatie. De huidige, of voor voormalig docenten de meest recente schoolomgeving stond centraal bij het vertellen over ervaringen (in het geval docenten nog werkzaam zijn in het vo), maar respondenten noemen ook eerdere ervaringen op andere scholen.

### **Thuis voelen**

Een van de stellingen die veel reacties opriep luidde *‘Ik voel me thuis op school/ik heb het gevoel dat ik er echt bij hoor.’*

Geïnterviewden hadden niet altijd een duidelijke mening over deze kwestie en vormden tijdens het interview hun gedachten hierover. Ze vinden het vrijwel allemaal belangrijk om “gezien en gehoord” te worden op school. In hun eigen klas voelen de meesten zich thuis. Waar de meerderheid van de huidige docenten niet direct kon aangeven of ze zich op school thuis voelen, is dat bij voormalig docenten anders: bij de overgrote meerderheid was dat bij hun laatste werkgever niet het geval. Voor een van hen was dit dé reden om te vertrekken.

*“Je zit in een witte wereld. [...] Ik ben niet blind. Ik merk ook wel dat sommige collega’s het lastig vinden om een collega van kleur te hebben.”*

Gevraagd naar een voorbeeld waaruit blijkt collega’s dit lastig vinden, geeft deze docent aan dat hij merkt dat er een stilte valt wanneer hij ergens binnenkomt.

Ook noemde een deel van de docenten dat ze zich binnen de schoolcultuur<sup>34</sup> niet altijd gezien en welkom voelen:

*“Bij ons in de personeelskamer is een hele duidelijke scheiding tussen mensen van kleur en mensen die ... ja, gewoon de autochtone Nederlander. Dat vind ik heel triest om te zien.”*

*“Ik ben de enige met een hoofddoek, een andere collega van kleur die voelt zich hier ook niet thuis. Veel collega's begrijpen onze cultuur niet.”*

Het beeld over leidinggevenden is wisselend. Duidelijk wordt dat ze kunnen bijdragen aan het creëren van een thuisgevoel. De één heeft dat thuisgevoel wel bij directe collega-docenten maar bij het bestuursniveau helemaal niet. Een ander geeft aan dat zijn teamleider er vanaf zijn indiensttreding erg aan heeft bijgedragen dat hij zich op de school thuis voelt.

Een klein deel van de deelnemers noemde het belang van kennis over diversiteit en inclusie en hoe kennis hierover de manier kan beïnvloeden waarop de schoolleiding met deze zaken omgaat:

*“Er was een akkefietje en toen heb ik gevraagd 'In hoeverre zijn jullie bekend met cultureel sensitief werken?' De directeur kende het hele begrip niet, daar schrok ik wel van. Hij is immers directeur van een school waar heel veel kinderen een bi-culturele achtergrond hebben.”*

Anderen baseren het niet helemaal thuis voelen onder meer op informele gesprekken met collega's waar ze vanwege hun culturele achtergrond lastig bij kunnen aanhaken. Ze noemen als voorbeeld gesprekken over vrijetijdsbesteding:

*“Collega's die het hebben over zeilen en die het hebben over dat ze volgend jaar op wintersport gaan. En ik kom uit een hele andere omgeving, dus ik heb zoiets van... 'Ik hoor hier niet helemaal bij, ik kan niet mee babbelen'.”*

### **Gevoelige onderwerpen: wel ruimte binnen de klas, minder daarbuiten**

De meeste deelnemers vinden dat ze voldoende ruimte hebben om het onderwijs binnen de klas op een inclusieve manier vorm te geven. Buiten de klas is het beeld anders. Veel geïnterviewden voelen op school weinig tot geen ruimte voor gesprekken over gevoelige onderwerpen als Zwarte Piet en de oorlog tussen Hamas en Israël. Zoals een ex-docent aangeeft:

*“Nu bijvoorbeeld met Palestina/Israël. [...] Als het merendeel van de collega's nog steeds de witte oudere mannen zouden zijn, dan zou ik het onderwerp toch wel vermeden hebben, denk ik.”*

---

<sup>34</sup> Onder schoolculturen wordt verstaan de algemene houding en sociale sfeer binnen een school. Het gaat om de administratieve en organisatorische structuren, en hoe deze samenwerken om de professionele ontwikkeling van docenten aan te moedigen of te belemmeren (Avalos, 2011). We hebben 'school' tussen aanhalingstekens gezet omdat er een match of mismatch kan zijn tussen de cultuur van de geïnterviewde (oud) docent en de cultuur van een of meer collega's op dezelfde school.

## Waardering culturele inbreng

De helft van de deelnemers vindt dat zijn of haar culturele inbreng gewaardeerd wordt op school, de andere helft vindt van niet. Sommige docenten worden bijvoorbeeld geraadpleegd voor culturele activiteiten die de school diverser en inclusiever moeten maken. Men ziet dit als een vorm van culturele inbreng.

*“Laatst wilden we een soort studiedag waarbij we ook andere scholen in het kader van burgerschap uitnodigen. Mijn collega zei ‘dat gaan we ergens eind maart doen’. Toen zei ik: ‘Dat is niet handig, want dat valt in de ramadan en als we mensen uitnodigen, gaan we natuurlijk ook eten en drinken aanbieden, dus ik zou het op een andere datum plaatsen. Nou, toen hebben we meteen samen gekeken naar start en einddatum van de ramadan.”*

Andere docenten uitten echter teleurstelling over gebrek aan waardering voor hun inbreng:

*“Ik durf onderwerpen gerelateerd aan diversiteit en inclusie niet eens aan te kaarten omdat ik merk dat men het gesprek erover per definitie afstoot. Dat zie ik al aan lichaamstaal, aan de energie, dat voel je gewoon.”*

*“Het is allemaal heel Westers georiënteerd. Mijn culturele inbreng wordt niet gewaardeerd.”*

## Voldoende collega's van kleur

Bij de stelling ‘Er zijn voldoende docenten van kleur op mijn school’ geeft een kleine meerderheid van de deelnemers aan dat zijn of haar school meer docenten van kleur zou moeten hebben. Deze geïnterviewden werken allemaal in de Randstad. Sommigen stellen vast dat zij de enige docent van kleur in het team zijn. Een deelnemer merkt bij deze stelling op dat ‘voldoende’ niet zou moeten slaan op het aantal gekleurde docenten op school, maar of er voldoende respect en begrip is voor die docenten.

Bij de geïnterviewde docenten die met plezier op hun school werken en dat willen blijven doen, is de meerderheid van mening dat er voldoende docenten van kleur zijn op hun locatie, dat hun culturele bijdrage gewaardeerd wordt en dat er voldoende aandacht is voor diversiteit.

## Advies, ondersteuning en kennis over inclusief onderwijs

De overgrote meerderheid van de respondenten krijgt van school weinig tot geen advies en ondersteuning bij (extra) taken waarmee docenten van kleur te maken krijgen. Binnen de school is er vaak niet voldoende kennis over inclusief onderwijs en inclusief werkgeverschap.

Bijna alle geïnterviewde docenten stellen het overigens op prijs om benaderd te worden voor culturele zaken of vragen en beschouwen dit niet als extra werk. Ze delen graag kennis over culturele zaken, bijvoorbeeld als het gaat om een vraag over de culturele achtergrond van een leerling en de rol daarvan in een bepaalde kwestie.

Ze vinden het ook leuk om ideeën aan te dragen voor het organiseren van verschillende activiteiten. Voor de gevolgte lerarenopleiding is het beeld vergelijkbaar, hoewel de meeste geïnterviewden al jaren geleden zijn afgestudeerd en de situatie op de opleiding dus inmiddels anders kan zijn. De meerderheid

geeft aan dat er weinig tot geen aandacht was voor culturele diversiteit tijdens de lerarenopleiding en dat de opleiding niet voorbereidt op culturele diversiteit op school.

*“Mijn docent op de lerarenopleiding vond dat culturele verschillen niet relevant zijn. Het klonk een beetje als ‘I don’t see color’, dat zorgde bij mij voor irritatie.”*

Een oud-docent geeft aan dat er tijdens haar opleiding wel over neurologische diversiteit werd gesproken, maar culturele diversiteit niet ter sprake kwam.

*“Er werd wel gesproken over leerlingen met ADHD, dus meer over neurologische diversiteit, [...] Ik dacht, oké, dan moet ik niet te streng zijn en niet teveel denken aan culturele diversiteit.”*

### 3.5. Uitstroomredenen

We gaan in deze paragraaf in op de uitstroomredenen van de zes lesbevoegde docenten van kleur die niet meer in het vo werken. Drie redenen komen naar voren:

- ontevredenheid over de schoolleiding;
- hoge werkdruk;
- een onvoldoende inclusieve sfeer.

Uit de gegeven uitleg blijkt dat deze redenen soms wel verband houden met hun etnische achtergrond, en soms niet. Als ze verband houden met etnische achtergrond wordt bedoeld dat de uitstroomreden specifiek voor docenten van kleur lijkt te gelden, of nog meer voor docenten van kleur dan voor witte docenten.

#### **Ontevredenheid over de schoolleiding**

Op één ex-docent na geven alle voormalig docenten aan dat ontevredenheid over de schoolleiding een reden was om te vertrekken uit het vo. Van de helft van deze groep was het zelfs de belangrijkste reden.

Bij de vertrekredenen die te maken hebben met de schoolleiding blijkt geen (duidelijk) verband met etnische achtergrond van de voormalig docenten:

*“Om hele kleine dingetjes werd mijn leidinggevende boos, ze ging dan schreeuwen. Dat is geen leidinggeven. Je moet gewoon in gesprek met elkaar. Je kunt het oneens zijn met elkaar, dat is geen probleem.”*

*“Ik heb mijn behoefte aan ondersteuning ook een paar keer aangekaart bij mijn manager. Dan werd er gezegd ‘we kunnen wel even kijken wat we kunnen doen’. Maar uiteindelijk was er nooit echt een oplossing.”*

*“Ik informeerde mijn leidinggevende over problemen binnen onze sectie. Hij zei toen dat er geen probleem is in de sectie. Dus eigenlijk ben jij dan het probleem.”*

Twee van de voormalig docenten geven aan dat ze het idee hadden dat de schoolleiding weinig vertrouwen in ze had. Ze kregen niet de vrijheid om les te geven op een manier die ze wenselijk achtten. Docenten voelden zich te veel uitvoerder van een aanpak die van bovenaf wordt bepaald.

Er zijn ook aanwijzingen dat de ontevredenheid met de schoolleiding in sommige gevallen wel verband houdt met de etnische achtergrond van de voormalig docent:

*“Een docent van kleur maakte een melding over grensoverschrijdend gedrag door een collega richting een leerling. Deze melding werd niet opgepakt, terwijl dat bij een melding van een witte collega over dezelfde docent wel gebeurde.”*

*“Mijn schoolleider was niet bekend met het begrip ‘culturele sensitiviteit’. Toen ik hem er een en ander over uitlegde, adviseerde hij mij om er contact met het schoolbestuur over op te nemen. Het onderwerp werd niet verder opgepakt.”*

### **Hoge werkdruk**

De helft van de voormalige docenten geeft aan dat werkdruk een reden was om het voortgezet onderwijs te verlaten. Met name de hoge tijds- en energie investering die het vraagt om te voldoen aan de taken als (beginnend) docent viel tegen:

*“Het kostte mij gewoon te veel tijd om alle lessen voor te bereiden, vooral als beginnend docent [...] Ze hebben mij als beginnend docent ook meteen als mentor voor een klas gezet. Dat kost natuurlijk ook extra veel tijd.”*

Bij bovenstaand citaat lijkt er geen verband met etnische achtergrond. Bij een ander voorbeeld dat genoemd wordt ter illustratie van de werkdruk, is dat op indirecte manier wel het geval, omdat het iets zegt over scholen waar relatief veel docenten van kleur werken:

*“Lesgeven op een school met een etnische diverse leerlingpopulatie is moeilijker dan op een witte school.”*

### **Onvoldoende inclusieve sfeer**

Een deel van de voormalig docenten geeft aan dat zij de ervaring hebben dat collega's in hun les discriminerende standpunten uiten. Of dat collega's onvoldoende begrip tonen wanneer zij zelf met situaties van uitsluiting te maken kregen. Hieronder een aantal voorbeelden:

*“Ik gaf een les over etnisch profileren. Later die dag hoor ik dat ze met de docent economie ook over het onderwerp gesproken hebben. Hij gaf in zijn les aan dat hij voorstander is van etnisch profileren door de politie.”*

*“Als ik over die situaties [van uitsluiting en discriminatie] vertel aan een witte collega, die erkent dat niet, die zou denken van ‘hé, het zit allemaal in je hoofd’. En daar is de verbinding dan gebroken.”*

Een voormalig docent spreekt van ‘micro-agressie’, opmerkingen van collega’s die blijken geven van vooroordelen.

*“ ‘Oh, ze komt ook buitenshuis?’, vroeg hij verbaasd. Mijn witte collega was geshockeerd toen hij hoorde dat mijn moeder hoogopgeleid is en betaald werk heeft gedaan.”*

Opvallend is ook dat sommige voormalige docenten van gedachten zijn veranderd over de rol die hun achtergrond speelde bij hun vertrek. Destijds dachten ze niet dat hun achtergrond een rol speelde, maar daar komen ze nu in het interview op terug:

*“Uiteindelijk speelde mijn [etnische] achtergrond wel een rol bij de keuze het vo te verlaten. Dat ik me bijvoorbeeld niet helemaal thuis voelde binnen het team.”*

### **3.6. Reactie op aanbevelingen in de literatuur en suggesties van geïnterviewden**

Aanbevelingen in de literatuur en in handreikingen voor vo-scholen zijn ook voorgelegd aan de geïnterviewden. We hebben aan deelnemers gevraagd of zij denken dat deze aanbevelingen effectief zijn, en om welke reden wel of niet. Deelnemers hebben geen rangordening aangebracht van meest naar minst effectief. De suggesties zijn heel divers: soms heel praktisch van aard, soms betreft het een beleidsrichtlijn die door de school nadere invulling vereist.

We onderscheiden initiatieven gericht op a) het aantrekken van docenten van kleur en b) initiatieven gericht op het behouden van docenten van kleur.

#### **Reacties geïnterviewden op aanbevelingen in literatuur m.b.t het aantrekken van docenten van kleur**

- *Anoniem solliciteren*

De meerderheid van de deelnemers ziet anoniem solliciteren als een pragmatische oplossing om meer leraren van kleur binnen te halen. Vooroordelen spelen bij de selectie dan immers minder een rol en de kwaliteiten van de sollicitant des te meer. Toch is er ook een groep die sceptisch is over dit initiatief. Men wijst erop dat beoordelaars uit de geanonimiseerde brief en/of cv van de sollicitant vaak alsnog kunnen opmaken dat deze persoon een andere achtergrond heeft, het zou dus van belang zijn om meer informatie weg te laten:

*“Als je schrijft dat je je eindexamen hebt gehaald in Suriname, dan geef je meteen een indicatie waar je vandaan komt.”*

Ook wijzen critici van anoniem solliciteren erop dat deze aanpak niets hoeft te veranderen aan eventuele bestaande vooroordelen op de school. De aangenomen docent van kleur, eenmaal aan het werk op de school, kan alsnog met vooroordelen te maken krijgen en hierdoor de school als weinig inclusief ervaren.

- *Voorkeursbeleid bij aanname*

De meeste respondenten zijn voorstander van voorkeursbeleid voor docenten van kleur bij sollicitaties, met name op scholen met een diverse leerling populatie en waar al veel aandacht is voor diversiteit en inclusie. Met name docenten die op scholen lesgeven die dit beleid hanteren blijken voorkeur van een voorkeursbeleid, zij zien dat het beleid effect sorteert. Maar onder de geïnterviewden zijn ook tegenstanders. Zij zien als risico van positieve discriminatie dat de competenties van de aangenomen docent van kleur in twijfel getrokken worden door collega's.

- *Vacature uitzetten via meer dan alleen de gebruikelijke kanalen, bijvoorbeeld via de buurtkrant van wijken met een etnisch diverse populatie*

Zij die voorstander zijn van dit initiatief geven aan dat een buurtkrant een goede oplossing zou zijn, zeker bij scholen in een buurt met veel inwoners van kleur. Adverteren in de buurtkrant kan helpen om docenten te vinden die binding hebben met de buurt. De kans is dan ook groter dat er een match is tussen de school en de docent.

### **Reacties geïnterviewden op aanbevelingen in de literatuur m.b.t behoud van docenten van kleur**

- *Docent koppelen aan mentor*

Alle deelnemers onderschrijven het initiatief om docenten (wit en van kleur) die nieuw zijn op de school te koppelen aan een mentor of buddy. Goede ondersteuning en begeleiding in het begin van de loopbaan kan volgens hen een groot verschil maken. De mentor moet een persoon zijn bij wie je terecht kunt wanneer je je nog wat onzeker voelt in de klas en die je wegwijs maakt in de school. Het is een maatregel die voor alle starters behulpzaam kan zijn, er zijn echter aanwijzingen dat docenten van kleur hier nog meer behoefte aan hebben doordat regelmatig naar voren komt dat ze zich niet helemaal thuis voelen op de school. Tegelijk geven sommige geïnterviewden aan dat zij het juist niet prettig zouden vinden om op grond van hun achtergrond extra aandacht te krijgen. Ook geven ze aan dat witte docenten op scholen met een diverse leerlingpopulatie net zo goed extra ondersteuning nodig hebben.

- *Besteed aandacht aan vieringen uit andere culturen*

Elke deelnemer is er voorstander van dat de school aandacht heeft voor vieringen uit andere culturen, doordat het eraan bijdraagt dat leraren van kleur zich thuis voelen op de school.

- *Zorg op school voor meerdere docenten van kleur*

De meeste deelnemers denken dat het bijdraagt aan het behouden van docenten van kleur als er meer collega's van kleur zijn, als een medewerker van kleur dus niet de enige is. Dit kan helpen om een docent van kleur zich minder eenzaam en meer op zijn gemak te laten voelen. Geïnterviewden geven aan dat het ook behulpzaam is als er collega's zijn met wie je kan praten over 'dezelfde problemen' waar je als persoon van kleur mee te maken hebt. Twee deelnemers hebben geen behoefte aan minimaal een tweede collega van kleur, zij wijzen erop dat collega's van kleur onderling niet per definitie collegiaal zijn.

- *Schoolleiding van kleur*

De meeste participanten zijn voorstander van meer personen van kleur op een leidinggevende positie in de school. Hierdoor zien zowel docenten als leerlingen van kleur dat het voor hen ook mogelijk is om directeur te worden of onderdeel te zijn van de schoolleiding. Ook kan het helpen om je als persoon van kleur sneller geaccepteerd te voelen op de school. Voor een enkele deelnemer maakt het hebben van een schoolleiding van kleur geen verschil. Volgens deze deelnemer moet er goed leidinggegeven worden, het maakt dan niet uit of dit een persoon van kleur is of niet.

- *Specifieke begeleiding voor docenten van kleur*

Over specifieke aandacht en begeleiding voor docenten van kleur (anders dan het hebben van een mentor van kleur) zijn de meningen verdeeld. Het is enerzijds goed dat er vanuit school aandacht en erkenning is voor zaken waar een docent van kleur mee te maken krijgt, met name bij het starten op een school. Aan de andere kant vindt niet iedere docent van kleur het prettig om op grond van zijn achtergrond extra aandacht te krijgen en kan de 'andere behandeling' leiden tot ongemakkelijkheden met andere collega's.

Verder geeft men aan dat witte docenten die starten op een school met een gemêleerde leerling populatie net zo goed met bepaalde zaken te maken krijgen. Ook zij moeten ondersteuning kunnen krijgen bij de vraag hoe ze het beste aan de behoeften van deze schoolpopulatie kunnen voldoen.

### **Suggesties van de geïnterviewden hoe scholen meer docenten van kleur kunnen aantrekken en behouden**

We hebben deelnemers ook gevraagd of zij zelf suggesties hebben hoe scholen meer docenten van kleur aan kunnen trekken en de uitstroom van deze groep kunnen tegengaan. Voor vrijwel alle suggesties geldt, net als bij de aanbevelingen in de literatuur, dat deze het werk voor alle docenten, wit en van kleur, aantrekkelijker kunnen maken. De geïnterviewden menen echter dat docenten van kleur extra van de suggesties zouden kunnen profiteren.

Zij noemen de volgende suggesties om meer docenten van kleur aan te trekken en te behouden:

- Het instellen van diversiteit en inclusie-officers binnen besturen, om te zorgen voor meer kennis over en aandacht voor diversiteit en inclusie.
- Voldoende mogelijkheden bieden aan docenten van kleur om zich te ontwikkelen. Hierbij gaat het om zowel groei wat betreft het verkrijgen van nieuwe posities binnen de school als groei binnen de huidige functie om zich als docent verder te specialiseren. Dit maakt de school tot een aantrekkelijke omgeving, voor docenten van kleur die er al werken en voor nieuwe medewerkers.
- Bij het aannemen van nieuwe docenten van kleur aandacht besteden aan of er een match is met de cultuur van de school. Bijvoorbeeld door sollicitanten de mogelijkheid te bieden om even met docenten op de school mee te lopen.
- Een stilte en/of gebedsruimte faciliteren.
- Schoolteams 'dieper' kennis met elkaar laten maken, bijvoorbeeld met presentaties over elkaars cultuur.
- Meer ruimte bieden op scholen om als docent van kleur kennis en expertise op vlak van diversiteit en inclusie in te brengen die voortkomt uit hun eigen ervaringen.



- Docenten en werknemers van kleur meer betrekken bij gesprekken over de school, zowel bij gesprekken over diversiteit en inclusie, maar juist ook bij onderwerpen die niet gaan over diversiteit en inclusie. De geïnterviewden geven aan dat ze niet gereduceerd willen worden tot *'diversiteitsdeskundigen'*, maar de behoefte hebben om als volwaardige collega's mee te praten over al het relevante schoolbeleid.
- Het trainen van schoolpersoneel op het verkrijgen en herkennen van interculturele competenties. Een voorbeeld hiervan is dat een docent bij een leerling die zelden het woord neemt in overweging neemt dat deze houding samenhangt met de culturele achtergrond van de leerling. Het stille gedrag hoeft niet te betekenen dat de leerling onzeker is of een antwoord niet weet.

Dan zijn er nog twee suggesties die we hier apart vermelden, omdat op het eerste gezicht niet direct duidelijk is waarom juist de uitstroom van docenten van kleur hiermee kan worden tegengegaan. De toelichting van geïnterviewden verduidelijkt echter waarom docenten van kleur extra baat kunnen hebben bij deze suggesties.

- Werkdrukverlichting, bijvoorbeeld door het inzetten van onderwijsassistenten. Deze onderwijsassistenten kunnen administratieve taken uit de hand nemen (zoals het printen van toetsen en surveillances). Geïnterviewden zijn van mening dat werkdrukverlichting voor docenten van kleur extra van belang is, doordat zij vaak extra werkdruk ervaren. Die extra werkdruk hangt onder meer samen met het gegeven dat docenten van kleur vaker werken op scholen waar het percentage leerlingen met achterstanden hoger ligt. De meer diverse leerling populatie vraagt daarnaast ook extra aandacht en maakt het werk complexer.
- Ervoor zorgen dat diversiteit en inclusie ook de aandacht heeft van de medezeggenschapsraad. Een goedwerkende MR kan het bijvoorbeeld signaleren als docenten van kleur zich niet thuis voelen op de school signaleren en dit onderwerp vervolgens agenderen.

## Literatuur

Aalders, P., van Langen, A., Smits, K., van den Tillaart, D., & Wolbers, M. (2020). PISA-2018 De verdieping: Kansenongelijkheid in het voortgezet onderwijs. Nijmegen: KBA Nijmegen

Ahamiane, S., van der Wouden, M., Spijker, F. (2020). De Amsterdamse lerarenmonitor. Amsterdam: Gemeente Amsterdam

Amitai, A., & Van Houtte, M. (2022). Being pushed out of the career: Former teachers' reasons for leaving the profession. *Teaching and Teacher Education*, 110, 103540.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0742051X21002651>

Avalos, B., (2011). Teacher professional development in teaching and teacher education over ten years. *Teaching and teacher education*, 27, 10–20. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.08.007>

Prokic-Breuer, T., & Vermeulen, S. (2020). Teacher-student assortative matching and student achievement. <https://education-lab.nl/wp-content/uploads/2020/10/Teacher-student-matching-and-student-achievement-ROA-RM.pdf>

Carver-Thomas, D. (2018). Diversifying the teaching profession: How to recruit and retain teachers of color. Palo Alto, CA: Learning Policy Institute. <https://doi.org/10.54300/559.310>.

Casteren, W., Cuppen, J., Warps, J. (2022). Uitstroom vanuit het voortgezet onderwijs naar pabo's en tweedegraads lerarenopleidingen. Nijmegen: ResearchNed.

Çelik, S. (2016, November 10). Sturen op verbinden. De business case van diversiteit van publieke organisaties. Proefschrift, Universiteit Leiden.

<https://www.politieacademie.nl/kennisenonderzoek/kennis/mediatheek/PDF/94013.pdf>

CIPD (2019). Diversity Management That Works. An evidenced-based view. Chartered Institute of Personnel and Development. Londen.

[https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/7926-diversity-and-inclusion-report-revised\\_tcm18-65334.pdf](https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/reports/7926-diversity-and-inclusion-report-revised_tcm18-65334.pdf)

Coalitieakkoord Rotterdam 2022-2026. Eén stad

[https://openrotterdam.nl/wp-content/uploads/2022/06/Coalitieakkoord-2022-2026\\_Een-Stad\\_Rotterdam.pdf](https://openrotterdam.nl/wp-content/uploads/2022/06/Coalitieakkoord-2022-2026_Een-Stad_Rotterdam.pdf)

Cörvers, F., Mommers, A., Van der Ploeg, S., & Sapulete, S. (2017). Status en imago van de leraar in de 21ste eeuw (No. 005). Maastricht University, Research Centre for Education and the Labour Market (ROA).

[https://www.nro.nl/sites/nro/files/migrate/ROA\\_R\\_2017\\_5.pdf](https://www.nro.nl/sites/nro/files/migrate/ROA_R_2017_5.pdf)

Coret-Bergstra, M. & Nederlof, N. (2021). Kansrijke aanpak: omgaan met meertaligheid. Onderwijskennis.nl (NRO).

[www.onderwijskennis.nl/node/1419](http://www.onderwijskennis.nl/node/1419)

De Boer, S. (2007). Moslim heeft 't moeilijk op pabo en stageschool. In: Didaktief nummer 10, december 2007.

De Haan, M. (2024). Gehoord worden ze nog te weinig, zeggen mensen met een migratieachtergrond. Nrc, 24 januari 2024. <https://www.nrc.nl/nieuws/2024/01/24/gehoord-worden-ze-nog-te-weinig-zeggen-mensen-met-een-migratie-achtergrond-a4188029>

De Staat van het Onderwijs (2023). Utrecht: Inspectie van het Onderwijs

De Voogd, L. (2022). Diversiteit als grondstof voor kwaliteitsvol onderwijs: over verschillen erkennen, benutten en waarderen. Stichting Nivoz.

<https://nivoz.nl/nl/diversiteit-als-grondstof-voor-kwaliteitsvol-onderwijs-over-verschillen-erkennen-benutten-en-waarderen#:~:text=We%20denken%20dat%20inclusief%20onderwijs,te%20aanvaarden%2C%20waarderen%20en%20benutten.>

De Vos, K., Fontein, P., Vrielink, S. (2021). Loopbaanmonitor onderwijs. Tilburg: CentERdata/MOOZ.

De Wolf, I., Vermeulen, S., & Breuer, T. (2018). De lerarenopleidingen: wie beginnen eraan en wie halen de eindstreep? In F. Cörvers, & M. van der Meer (Eds.), *Onderwijs aan het werk – 2018: Analyses, feiten en visies over werken in het onderwijs* (pp. 75-88). CAOP.

<https://www.caop.nl/actueel/nieuwsberichten/artikel/artikel/onderwijs-aan-het-werk-2018-publicatie-over-de-uitdagingen-op-de-onderwijsarbeidsmarkt/>

Dixon, D., Griffin, A., Teoh, M. (2019). If you listen we will stay. Why Teachers of Color Leave and How to Disrupt Teacher Turnover. <https://edtrust.org/wp-content/uploads/2014/09/If-You-Listen-We-Will-Stay-Why-Teachers-of-Color-Leave-and-How-to-Disrupt-Teacher-Turnover-2019-September.pdf>

Driessen, G. (2014). Allochtone leraren en prestaties van allochtone leerlingen. ITS i.o.v Forum, Instituut voor Multiculturele Vraagstukken.

<https://www.geertdriessen.nl/wp-content/uploads/2014/11/rap2014-allochtone-leraren-driessen.pdf>

Gaikhorst, L., van de rMast, O., Stolker, D., Gelderman, K., van Casper, R., van Muijen, A., Hentzepeter, M., Soetrik, I. (z.j). Lesgeven vanuit hoge verwachtingen. Handreiking voor leraren. NRO, Werkplaats Onderwijsonderzoek Amsterdam (WOA)

[https://www.onderwijskennis.nl/sites/onderwijskennis/files/media-files/lesgeven\\_vanuit\\_hoge\\_verwachtingen\\_woa.pdf](https://www.onderwijskennis.nl/sites/onderwijskennis/files/media-files/lesgeven_vanuit_hoge_verwachtingen_woa.pdf)

Geerdink, G., Vermijs, A., Hölsgens, R., Voortjes, N., & de Beer, F. H. (2018). Diversiteit op de pabo. NCO, HAN, VO Gelderse Vallei. In: Tijdschrift voor Lerarenopleiders, 39(2) 2018

[https://hbo-kennisbank.nl/details/sharekit\\_han:oai:surfsharekit.nl:2f7d0bbc-ac34-439d-8e10-0ffaac902ee7?q=onderwijs+op+maat&p=3](https://hbo-kennisbank.nl/details/sharekit_han:oai:surfsharekit.nl:2f7d0bbc-ac34-439d-8e10-0ffaac902ee7?q=onderwijs+op+maat&p=3)

Grootscholte, M. & Jettinghof, K. (2010). Diversiteitsmonitor. Cijfers en feiten over diversiteit in het po, vo, mbo en op lerarenopleidingen. Een stand van zaken. Den Haag: SBO.

Kennisrotonde. (2019). Wat zijn (belangrijkste) redenen voor uitval van vo-leraren uit het beroep in de eerste vijf jaren? (KR.708). Den Haag: Kennisrotonde.

<https://www.kennisrotonde.nl/sites/kennisrotonde/files/migrate/PDF-voor-website-Kennisrotonde-antwoord-VRAAG-708.pdf>

Marreveld, M. (2007) Advies van de directie aan biculturele leerkrachten: 'get out of the corner'. In: Didactief nummer 10, december 2007.

Movisie, 2022. Racisme in het onderwijs: cijfers en mogelijke aanpakken door de gemeente.

<https://www.movisie.nl/artikel/racisme-onderwijs-cijfers-mogelijke-aanpakken-gemeenten>

Rademakers, R. & Van Hoorn, A. (2021). Ethnic switching: Longitudinal evidence on prevalence, correlates, and implications for measuring ethnic segregation. Journal of Development Economics Volume 152, September 2021, 102694.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0304387821000717?via%3Dihub>

Rasheed, D. S., Brown, J. L., Doyle, S. L., & Jennings, P. A. (2020). The effect of teacher–child race/ethnicity matching and classroom diversity on children's socioemotional and academic skills. Child Development, 91(3), 597-618 <https://doi.org/10.1111/cdev.13275>

Renckens, E. (2022). Stille reserve. Tijdschrift Didactief, juni-nummer van 2022.

<https://didactiefonline.nl/artikel/stille-reserve>

Rodriguez-Mojica, C., Rodela, K. C., & Ott, C. (2020). "I didn't wanna believe it was a race issue": Student teaching experiences of preservice teachers of color. The Urban Review, 52(3), 435-457.

[https://www.academia.edu/download/65698114/I\\_Didn\\_t\\_Wanna\\_Believe\\_it\\_was\\_a\\_Race\\_Issue.pdf](https://www.academia.edu/download/65698114/I_Didn_t_Wanna_Believe_it_was_a_Race_Issue.pdf)

Rodriguez, L. A., Pham, J., & Goncalves, B. K. (2022). Leaving to fit in: School leadership, peer teacher relationships, and turnover among teachers of color in New York City.

<https://edworkingpapers.com/sites/default/files/ai22-547.pdf>

Ros, B. (2007). Interculturele competenties voor docenten. Stilstaan bij eigen vanzelfsprekendheden. In: Didactief nummer 10, december 2007.

Scheeren, J. (2020). Literatuurstudie. Diversiteit in de top en bij leraren in het PO. Arbeidsmarktplatform PO <https://arbeidsmarktplatformpo.nl/wp-content/uploads/2023/12/Diversiteit-in-de-top-en-bij-leraren-in-het-po.pdf>

Scheeren, J. & Arslan, Z. (2018). Diversiteit van leerkrachten, management en besturen in het po, vo en mbo. In: Frank Cörvers en Marc van der Meer. Onderwijs aan het werk - 2018. Analyses, feiten en visies over werken in het onderwijs.

Simon, N. S., Johnson, S. M., & Reinhorn, S. K. (2015). The challenge of recruiting and hiring teachers of color: Lessons from six high-performing, high-poverty, urban schools. Harvard Graduate School of Education.

[https://projectnqt.gse.harvard.edu/files/gse-projectnqt/files/the\\_challenge\\_of\\_recruiting\\_and\\_hiring\\_teachers\\_of\\_color\\_diversity\\_july\\_2015.pdf](https://projectnqt.gse.harvard.edu/files/gse-projectnqt/files/the_challenge_of_recruiting_and_hiring_teachers_of_color_diversity_july_2015.pdf)

Souto-Manning, M., & Cheruvu, R. (2016). Challenging and appropriating discourses of power: Listening to and learning from early career early childhood teachers of color. *Equity & Excellence in Education*, 49(1), 9-26.

Van Casteren, W., Lodewick, J., Lommertzen, J., Luyten, E., van Mensvoort, C. (2023). Vertrekredenen leraren en docenten in het po, vo en mbo. Nijmegen: ResearchNed i.o.v OCW.

Van der Meer, M., Cörvers, F., & van der Aa, R. (2023). Onderwijs aan het werk - 2023: Analyses, feiten en visies over werken in het onderwijs. CAOP. ROA External Reports

<https://www.caop.nl/app/uploads/2019/04/OA-54-Onderwijs-aan-het-werk-2023.pdf>

Van der Zee, K., De Poel, F., Regts, G. (2011). Behoud van allochtone docenten in het voortgezet onderwijs. Rijksuniversiteit Groningen in opdracht van Voion.

<https://www.voion.nl/media/2436/behoudvanallochtonedocenteninhetvoortgezetonderwijs.pdf>

Van Grinsven, V., van der Woud, L., Elphick, E. (2017). Rapportage Integratie op school Meningen, observaties en ideeën vanuit het onderwijs zelf. Utrecht: DUO Onderwijsonderzoek

<https://www.duo-onderwijsonderzoek.nl/wp-content/uploads/2017/01/Rapportage-Integratie-op-school-1-februari-2017.pdf>

Van Grinsven, V., & van Rossum, V. (2022). Rapportage Sociale veiligheid van docenten VO. Utrecht: DUO Onderwijsonderzoek & Advies

<https://www.voion.nl/media/4257/sociale-veiligheid-van-docenten-rapport-duo-onderwijsonderzoek-20220421.pdf>

Van Nuland, E., Cornel, S., & Scheeren, J. (2022). Uitval startende docenten. Den Haag: Voion.

<https://www.voion.nl/media/lo5kfc00/def-rapport-uitval-startende-docenten-vo-april-2022.pdf>

Villegas, A.M., & Irvine, J.J. (2010). Diversifying the Teaching Force: An Examination of Major Arguments. *Urban Rev* 42, 175–192 (2010).

<https://doi.org/10.1007/s11256-010-0150-1>

Villegas, A. M., Strom, K., & Lucas, T. (2012). Closing the racial/ethnic gap between students of color and their teachers: An elusive goal. *Equity & Excellence in Education*, 45(2), 283-301.

<https://doi.org/10.1080/10665684.2012.656541>

Vosters, T., Fiere, B. en Tuin, I. van der (2023). Gelijke kansen in het Rotterdamse voortgezet onderwijs: uitdagingen, investeringen en behoeften. Rotterdam: IDEM Rotterdam

<https://www.voion.nl/media/lyogwgmd/gelijke-kansen-in-het-rotterdamse-voortgezet-onderwijs-juni-2023.pdf>

Weijenberg, A. (2007). Intensieve begeleiding biculturele student noodzaak. Juf Serap heeft rolmodel en goede mentor nodig. In: *Didaktief* nummer 10, december 2007.

Voion (1 juni 2022). Diversiteit in de praktijk: De Kamer van Koophandel en het Kaj Munk College.

<https://www.voion.nl/inspiratie/diversiteit-in-de-praktijk-de-kamer-van-koophandel-en-het-kaj-munk-college/>

Voion (1 september 2022). Diversiteit in de praktijk: “De school als een veilige en inclusieve plek voor iedereen”

<https://www.voion.nl/inspiratie/diversiteit-in-de-praktijk-de-school-als-een-veilige-en-inclusieve-plek-voor-iedereen/>

Voion (3 oktober 2022) Diversiteit in de praktijk: “Bewustwording is belangrijker dan cijfers”

<https://www.voion.nl/inspiratie/diversiteit-in-de-praktijk-bewustwording-is-belangrijker-dan-cijfers/>

Voion (3 oktober 2022). Diversiteit in de praktijk: “Een kleurrijk team stimuleert de dialoog”.

<https://www.voion.nl/inspiratie/diversiteit-in-de-praktijk-een-kleurrijk-team-stimuleert-de-dialoog/>

Voion (2022). Handreiking diversiteit en inclusie in het voortgezet onderwijs. Stappenplan voor een meer divers en inclusief personeelsbeleid voor onderwijspersoneel.

<https://www.voion.nl/media/5690/handreiking-diversiteit-en-inclusie-in-het-voortgezet-onderwijsdef.pdf>

## **Bijlage. Interviewleidraad**

### **Introductie**

Welke opleiding heb je bij welke hogeschool of universiteit gedaan, op welke school?

Wat waren je verwachtingen van werken in het onderwijs (qua werkdruk, taken, cultuur, etc)? Was de werkelijkheid anders (tijdens studie, stage, werken)? In hoeverre?

Wat zijn de redenen (geweest) dat je nooit bent begonnen/denkt te vertrekken/ bent vertrokken/nog steeds werkt in het onderwijs?

### **Ervaringen**

Welke van de volgende stellingen zijn of waren van toepassing op jouw situatie?

- Ik voel me thuis op school/ik heb het gevoel dat ik er echt bij hoor
- Op school wordt er gepraat over zaken en actualiteiten die te maken hebben met culturele diversiteit
- Ik ervaar veel extra werkdruk doordat leerlingen en collega's automatisch bij mij aankloppen als er op school zaken spelen die gerelateerd zijn aan culturele diversiteit.
- Ik krijg advies en ondersteuning vanuit school bij (extra) taken waar ik als docent van kleur mee te maken krijg.
- Ik kan mijn lessen cultureel inclusief invullen en geven, dat wil zeggen op een manier die recht doet aan de verschillende culturen die binnen de klas/school/gemeente leven.
- Ik krijg voldoende ontwikkelkansen
- Mijn (culturele) inbreng wordt gewaardeerd op school
- Er zijn voldoende andere collega's van kleur op school
- Er is voldoende kennis over inclusief onderwijs en werkgeverschap op school

### **Mogelijke oplossingen**

[indien van toepassing] Wat kan ervoor zorgen dat jij wel (weer) in het onderwijs gaat werken/wil blijven werken/je er (meer) thuis voelt? Wie/wat kan daarbij belangrijk rol spelen (opleiding, bestuur, schoolleider, collega's, overheid, etc.)? Heb je, afgezien van jezelf, ideeën hoe het antwoord op de vorige vraag luidt bij andere docenten van kleur?

Hoe denk je over onderstaande initiatieven?

voorkeursbeleid bij aanname

vacature uitzetten in buurtkrant

anoniem solliciteren

starter koppelen aan mentor

ervoor zorgen dat op de schoollocatie de docent niet de enige docent van kleur is

schoolleiding van kleur

ook aandacht besteden aan vieringen uit andere culturen en daarover communiceren

specifieke aandacht, begeleiding vanuit de schoolorganisatie voor personeel van kleur

### **Afsluiting**

Is er verder nog iets wat je zou willen delen over dit onderwerp wat nog niet ter sprake is gekomen?

.....

.....

Het voortgezet onderwijs: een aantrekkelijke werkomgeving waar iedereen duurzaam, enthousiast en veilig kan werken! Dat is waar Voion, in samenwerking met scholen, de VO-raad en vakbonden, aan wil bijdragen. We initiëren onderzoek en delen kennis over de onderwijsarbeidsmarkt en veilig en vitaal werken. We inspireren met praktijkverhalen en ontwikkelen instrumenten en handreikingen die toepasbaar zijn voor de hele sector. Samen werken we aan het beste onderwijs.

.....

## VOION

Voion is kennis- en sparringpartner voor het voortgezet onderwijs op het gebied van de onderwijsarbeidsmarkt en veilig en vitaal werken.



WWW.VOION.NL • INFO@VOION.NL