ARBEIDSMARKT
PLATFORM
PRIMAIR
ONDERWIJS

Diversiteit voor de klas

Kansen en uitdagingen voor het aantrekken en behouden van leraren van kleur in het po

Het primair onderwijs wil een plek zijn waar iedere onderwijsprofessional zich thuis voelt. In de verkenning Diversiteit voor de klas van het Arbeidsmarktplatform PO staan de ervaringen van (oud-)leraren van kleur centraal. Zij vertellen wat hen motiveert, waar zij tegenaan lopen en wat helpt om te blijven. Zo ontstaat inzicht in factoren die van invloed zijn op instroom, werkbeleving en behoud. In deze factsheet lichten we de belangrijkste uitkomsten uit en bieden we handvatten voor schoolorganisaties die willen werken aan diversiteit en inclusie. Lees de volledige verkenning voor verdieping en sprekende voorbeelden uit de praktijk.

Voor de verkenning zijn gesprekken gevoerd met:

- 11 leraren van kleur en 3 oud-leraren van kleur
- 6 schoolleiders
- 3 experts en lerarenopleiders van 10 hogescholen

Wat bedoelen we met 'leraar van kleur'?

Met 'leraar van kleur' bedoelen we leraren die zich niet identificeren met de dominante witte cultuur en/of een etnisch-culturele achtergrond hebben buiten de dominante groep in Nederland. Het gaat om zelfidentificatie: iemand bepaalt zelf of deze term passend is. De term verwijst dus niet alleen naar uiterlijke kenmerken.

Deelnemers vinden de term 'leraar van kleur' overwegend passend, maar hopen ook dat het gebruik van de term op termijn overbodig wordt.

Wat zeggen de cijfers?

De klas is divers, het team veel minder

In 2021 had in totaal 5% van de leraren in het po een niet-westerse migratieachtergrond, tegenover:

- 19% van de leerlingen
- 7-12% in andere onderwijssectoren
- 14% van de hbo-geschoolde beroepsbevolking

Wat leraren van kleur ervaren in de praktijk

Route naar het leraarschap
Sterke motivatie, weinig rolmodellen

- De beroepskeuze van leraren van kleur wordt sterk gedreven door maatschappelijke betrokkenheid en kansengelijkheid
- Het ontbreken van rolmodellen van kleur motiveert om zelf leraar te worden
- Relatief veel zij-instromers: een belangrijke route voor divers talent

Diversiteit en inclusie in de praktijk
De omgeving bepaalt of je je thuis voelt

- Leraren van kleur werken vaak in een overwegend wit team
- Zichtbare diversiteit vergroot de aantrekkingskracht van de school
- Visie of beleid op diversiteit en inclusie ontbreekt vaak
- De schoolcultuur bepaalt of leraren zich thuis voelen
- Gebrek aan kennis over culturele achtergronden is een terugkerend knelpunt

Persoonlijke werkbeleving
Erkenning bepaalt werkplezier en behoud

- Erkenning en een inclusieve schoolcultuur versterken het werkplezier
- Het hebben van collega's van kleur biedt herkenning en emotionele steun
- Leraren van kleur ervaren soms extra werkdruk als vraagbaak, tolk of rolmodel naast reguliere taken. Meestal zijn zij gedreven om ook deze rollen te vervullen
- Leraren van kleur krijgen soms te maken met microagressies, stereotypering en vooroordelen
- De reactie van de organisatie op negatieve ervaringen is cruciaal en kan vertrek voorkomen of juist versnellen

> "Ik zag niet veel donkere leraren en dat is ook de reden dat ik dacht: dan word ik het zelf, zodat leerlingen wél iemand zien zoals ik." *Leraar*

> "Als ik in een nieuwsbrief meer dan één feest zie (...) of als ik veel mensen zie met een buitenlandse afkomst op die foto's, dan denk ik: oké, ze zijn er echt mee bezig." *Leraar*

> "Het gevoel van thuis zijn ontbreekt, omdat er geen andere collega's van kleur werkzaam zijn. Als het team diverser was geweest, had ik me meer gezien gevoeld." *Leraar*

De sleutel tot meer diversiteit voor de klas

1. Zichtbare en erkende diversiteit is de basis voor een inclusieve schoolorganisatie

- Zichtbare diversiteit vormt vaak een voedingsbodem voor meer diversiteit
- Inclusie is een gezamenlijke verantwoordelijkheid, niet alleen van medewerkers van kleur
- Bewustwording, kennisdeling en dialoog zijn essentieel, ook als er nog weinig leraren van kleur op school zijn
- Erkenning van diversiteit betekent ook oog voor ongelijkheid en verschillen, en zorgvuldig omgaan met mogelijke weerstand

2. Inclusie vraagt samenhang tussen cultuur, kaders en gedrag

- Inclusie zit in kleine dingen zoals aandacht en ruimte voor eigenheid. Scholen waar leraren van kleur zich thuis voelen bieden ruimte voor verschil, zonder dat diversiteit voortdurend centraal staat
- Een inclusieve cultuur vraagt om een stevige basis, met heldere afspraken over gedrag en waarden. Beleidskaders zorgen voor consistentie en richting
- De dagelijkse praktijk maakt het verschil. Juist een kloof tussen wat wordt gezegd en wat wordt gedaan vormt een risico voor vertrek

> “Scholen waar veel culturen worden gevierd, zijn vaak scholen waar veel leraren van kleur naartoe willen gaan.”
>
> *Schoolleider*

> “Wanneer je tijdens het wervings- en selectieproces bepaalde aspecten benadrukt om meer leraren van kleur aan te trekken, is het belangrijk om deze beloftes ook waar te maken en ze verder te vertalen naar een inclusieve school-cultuur.” *Leraar*

Kansrijke maatregelen:
wat werkt in de praktijk?

Maatregelen die diversiteit en inclusie in brede zin versterken, helpen ook bij het aantrekken en behouden van leraren van kleur.

Aantrekken van (meer) leraren van kleur:
begin bij zichtbaarheid en toegang

- Laat zien waar je als school voor staat: gebruik herkenbaar taal- en beeldmateriaal en draag een duidelijke visie op diversiteit en inclusie uit
- Gebruik verschillende kanalen: benut netwerken en betrek leraren van kleur actief bij werving
- Kijk breder naar kwaliteit: heroverweeg selectiecriteria en waardeer verschillende competenties en perspectieven
- Zorg voor een goede start: bied begeleiding en mentorschap, met expliciete aandacht voor inclusie in de onboarding
- Maak verschillende routes naar het leraarschap mogelijk: stimuleer zij-instroom-, stapel- en leer-werktrajecten
- Versterk diversiteitscompetenties: in opleiding én praktijk, voor alle teamleden

Meer lezen?
In de verkenning komen ook aanbevelingen aan lerarenopleidingen aan bod om de instroom van studenten van kleur te bevorderen.

Behouden van (meer) leraren van kleur:
cultuur maakt het verschil

- Geef ruimte om te groeien: bied gelijke ontwikkelkansen en investeer in de groei van alle medewerkers
- Zorg voor richting en houvast: formuleer en borg een duidelijke visie op diversiteit en inclusie
- Laat medewerkers meepraten en meebeslissen: betrek een brede en diverse groep medewerkers bij besluitvorming
- Leer van vertrek: gebruik exitgesprekken om structureel te verbeteren
- Maak inclusie en veiligheid voelbaar in de praktijk: zorg voor een open werkomgeving waarin verschillen worden erkend en gewaardeerd
- Laat diversiteit ook in leiderschap zien: stimuleer diversiteit op alle niveaus
- Maak inclusief handelen vanzelfsprekend: verbind gedeelde waarden aan dagelijks gedrag
- Blijf in gesprek: stimuleer uitwisseling binnen en tussen scholen

Aan de slag: Wat kun je doen vanuit jouw rol?

Schoolbestuurders

- Formuleer een duidelijke visie op diversiteit en inclusie
- Vertaal deze naar concrete beleidskaders
- Ondersteun inclusieve werving
- Stimuleer dialoog en kennisuitwisseling tussen scholen
- Geef het goede voorbeeld

“Het bestuur moet het belang van diversiteit uitdragen, dat zet alle scholen in beweging.” *Schoolleider*

HR-medewerkers

- Toets werving- en selectie op (onbewuste) bias
- Ontwikkel inclusieve communicatie- en vacatureteksten
- Begeleid onboarding met aandacht voor diversiteit en inclusie
- Gebruik inzichten uit exitgesprekken
- Ondersteun schoolleiders bij het concreet invullen en effectief toepassen van beleid

“Semantiek doet ertoe. Je moet niet doorslaan, want dan wordt het overdreven en krijg je het omgekeerde effect.” *Schoolleider*

Schoolleiders

- Veranker D&I in de dagelijkse praktijk
- Faciliteer trainingen en bijeenkomsten
- Creëer veilige leercultuur
- Bespreek ambities en behoeften van leraren van kleur
- Bevraag eigen (onbewuste) vooroordelen
- Leef inclusieve waarden actief voor

“Schoolleiders moeten laten zien dat hun team en school heel open zijn naar meerdere culturen, en dat ze dat ook echt gaan uitvoeren.” *Leraar*

Medewerkers

- Draag bij aan een inclusieve schoolcultuur
- Wees open en nieuwsgierig
- Deel actief kennis en ervaringen
- Leef inclusieve waarden voor
- Spreek elkaar aan op gedrag

“Iedereen is in de eerste plaats leraar, mens. Die inclusieve houding, de veiligheid en het vertrouwen binnen het team, dat heeft mijn beslissing om te blijven sterk ondersteund.” *Leraar*

Verder lezen?

Diversiteit is breed en omvat zowel zichtbare als minder zichtbare verschillen. Deze verkenning richt zich specifiek op leraren van kleur, maar de inzichten zijn breder toepasbaar.

Echte inclusie vraagt om blijvende aandacht, een open houding en samenhang tussen beleid en praktijk.

LEES DE VERKENNING

LEES DE HANDREIKING

BEKIJK ONS KENNISDOSSIER VOOR TIPS EN INSPIRATIE

ARBEIDSMARKT PLATFORM PRIMAIR ONDERWIJS

Mei 2026