

Meer kleur voor de klas: ontdek wat werkt voor meer diversiteit en inclusie

24 september 2026

Isabel Voets & Maarten-Harm Verburg

ARBEIDSMARKT
PLATFORM
PRIMAIR
ONDERWIJS



Vandaag

- Welkom & introductie (5 min)
- Presentatie twee praktijkonderzoeken (20 min)
- Rondvraag & tafelgesprekken op thema (25 min)
- Plenaire afsluiting (10 min)

Opgaven Arbeidsmarktplatform PO

Goed onderwijs vraagt evenwicht op de arbeidsmarkt

- aantrekkelijke arbeidsmarkt
 - professionele schoolorganisaties
-
- ✓ Kennis van arbeidsmarkt, duiden van ontwikkelingen
 - ✓ Agenderen van vraagstukken en ondersteunen van het veld
 - ✓ Inspelen op huidige vraagstukken én lange termijn.
 - ✓ Impact en bereik

Paritaire samenstelling: onafhankelijk, neutraal en positief



Voion

- Adviseren en ondersteunen van het voortgezet onderwijs
- Kernopgaven
 - Optimaliseren arbeidsmarkt
 - Stimuleren veilig en vitaal werken
 - Advies/ondersteuning cao- en/of sector-tafel
- Paritair (gelijkwaardig), bestuurd vanuit sociale partners
- Overgang jaarplan naar meerjarenplan



Docenten van kleur in het vo: Verkenning van aanbevelingen voor het aantrekken en behouden van meer docenten van kleur in het voortgezet onderwijs (2024)

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



Diversiteit voor de klas: Kansen en uitdagingen voor het aantrekken en behouden van leraren van kleur in het primair onderwijs (2026)

Yasamin Modhej, Isabel Voets en Cudi Gölpinar

Nut en noodzaak doelgroeponderzoek

- Inzoomen om ervaringen en behoeften zichtbaar maken
- ‘Strategisch essentialisme’ als *tijdelijk* instrument
- Aanpakken van *specifieke* uitstroom
- Uitzoomen en verankeren in breder (D&I-)beleid

Leraren/docenten van kleur

Personen die

- zich **niet identificeren met de dominante 'witte' cultuur** en/of
- een **etnisch-culturele achtergrond** hebben die in de Nederlandse samenleving niet tot de dominante groep behoort

- ✓ Stelt ervaring/beleving centraal
- ✓ Biedt ruimte voor zelfidentificatie
- ✓ Voorkeur van doelgroep

ARBEIDSMARKT
PLATFORM
PRIMAIR
ONDERWIJS



Wat weten we over effecten van diversiteit en inclusie voor leerlingen, teams, en organisaties?

Meerwaarde voor **leerlingen**

- Burgerschapsonderwijs
- Leereffecten
- Representatie

Meerwaarde voor **medewerkers, lerarenteam en de school(organisatie)**

- Welzijn en professionele identiteit
- Samenwerking en innovatie
- Strategische waarde voor de schoolorganisatie

Meerwaarde voor **het onderwijs:**

- Inclusief onderwijs en gelijke kansen
- Personeel aantrekken en behouden

ARBEIDSMARKT
PLATFORM
PRIMAIR
ONDERWIJS



Ondervertegenwoordiging in context

5% van het onderwijspersoneel in het primair onderwijs en

7% van het onderwijspersoneel in het voortgezet onderwijs

heeft een niet-Westerse
migratieachtergrond* (2021)

19% Leerlingen po (2021/2022)

7-12% Onderwijspersoneel in andere
onderwijssectoren (2021)

14% Hbo-geschoolde beroepsbevolking
(2021)

*Omdat nog weinig onderzoek beschikbaar is naar personen van kleur op basis van zelfidentificatie, zijn we genoodzaakt andere classificaties te gebruiken als benadering (proxy) om toch een beeld te kunnen schetsen van personen van kleur in het onderwijs.

Bevindingen in vogelvlucht

1. Route naar het leraarschap

“Ik zag niet veel donkere docenten en dat is ook een reden dat ik dacht: dan word ik het zelf, zodat leerlingen wél iemand zien zoals ik.”

“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.”

ARBEIDSMARKT
PLATFORM
PRIMAIR
ONDERWIJS



Bevindingen in vogelvlucht

2. Diversiteit en inclusie op school

“De directeur kende het hele begrip [cultureel sensitief werken] niet, daar schrok ik wel van. Hij is immers directeur van een school waar heel veel kinderen een biculturele achtergrond hebben.”

“Met een divers lerarenteam werd er in de lerarenkamer en tijdens studiedagen vaker gesproken over leerlingen met een andere culturele achtergrond, waardoor zij niet automatisch als ‘probleemkinderen’ werden bestempeld.”

ARBEIDSMARKT
PLATFORM
PRIMAIR
ONDERWIJS



Bevindingen in vogelvlucht

3. Persoonlijke werkbeleving & welzijn

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

“Dit was juist de kans om te laten zien dat de school achter al haar leerkrachten staat, dat dit normen en waarden zijn en dat iedereen erbij hoort. Maar dat hebben ze niet gedaan.”

ARBEIDSMARKT
PLATFORM
PRIMAIR
ONDERWIJS



De sleutel tot meer diversiteit voor de klas

Zichtbare en erkende diversiteit als fundament

- Bewustwording, kennisdeling en dialoog als noodzakelijk startpunt, **ook als er nog weinig leraren van kleur op school zijn.**
- Erkenning van diversiteit betekent ook: erkennen van ongelijkheid in positie en kansen, en zorgvuldig omgaan met mogelijke weerstand.

Samenhang tussen cultuur, kaders en dagelijks handelen

- Inclusie zit in kleine dingen — aandacht, ruimte voor eigenheid. Scholen waar medewerkers van kleur zich thuis voelen bieden ruimte voor verschil, zonder dat diversiteit voortdurend centraal staat.
- Inclusieve cultuur vraagt om stevige organisatorische basis, waaronder heldere afspraken over gedrag en waarden. Juist de kloof tussen wat wordt gezegd en gedaan vormt risico voor vertrek.

Naast de twee onderzoeksrapporten hebben we naar aanleiding van de sessie hieronder nog een aantal relevante literatuurbronnen verzameld die mogelijk nuttig zijn:

- Scheeren, J., Arslan, Z. (2021). *Diversiteit in het primair onderwijs: verkenning van de diverse samenstelling van personeel, bestuur en toezicht in het po*. Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs.
- van Rooijen, M., Voorwinden, M., & Hamdi, A. (2020). *Waarom kiezen relatief weinig studenten met een migratieachtergrond voor een pabo-opleiding? Een verkennende studie naar verklaringen voor de relatief lage instroom en mogelijke oplossingsrichtingen*. Kennisplatform Integratie & Samenleving
- Vermijs, A., Gerda Geerdink, Rob Hölsgens, Ninouk Voortjes, & Fedor de Beer. (2018). *Diversiteit op de pabo*. Tijdschrift Voor Lerarenopleiders, 39(2).
- Teach for Belgium. (2023). *Project Diverse leraarskamers – iedereen leerkracht!* Conclusies en aanbevelingen.
- SER Diversiteit in Bedrijf. (2025). *Van weerstand naar winst: Handreiking voor draagvlak en betrokkenheid bij diversiteits- en inclusiebeleid onder leidinggevend en medewerkers*. <https://www.ser.nl/nl/publicaties/weerstand-naar-winst>
- Ashikali, T., Groeneveld, S., & Kuipers, B. (2021). The role of inclusive leadership in supporting an inclusive climate in diverse public sector teams. Review of public personnel administration, 41(3), 497-519.
- AVS. (2020). Kader Primair, jaargang 26(2): Thema: Leidinggeven aan diversiteit. Algemene Vereniging Schoolleiders. <https://avs.nl/wp-content/uploads/2020/09/Kader-Primair-2-2019-2020-1.pdf>.

Tip van een deelnemer van de sessie op 24 september: Deze lijst met zeven dimensies die in dit artikel wordt besproken (p.304) kan helpen om vanuit je eigen onderwijspraktijk te verkennen waar diversiteit en inclusie al aandacht krijgen en op welke gebieden nog kansen liggen:

- Gaikhorst, L., Post, J., März, V., & Soeterik, I. (2020). Teacher preparation for urban teaching: A multiple case study of three primary teacher education programmes. *European Journal of Teacher Education*, 43(3), 301-317.



ARBEIDSMARKT
PLATFORM
PRIMAIR
ONDERWIJS



In gesprek

Thema 1: Aandacht voor diversiteit en inclusie in bij werving en selectie op scholen/schoolorganisaties

Thema 2: Werken aan een inclusieve cultuur

Thema 3: Inclusief leiderschap versterken

Thema 4: Aantrekken en opleiden van (meer) divers onderwijspersoneel

ARBEIDSMARKT
PLATFORM
PRIMAIR
ONDERWIJS



Thema 1:

Aandacht voor diversiteit en inclusie in bij werving en selectie op scholen/schoolorganisaties

Diversiteit voedt diversiteit: scholen met een divers personeelsbestand trekken vaak meer diverse kandidaten aan, terwijl scholen waar die diversiteit nog beperkt is daarin achterblijven. Naast inclusieve taal in vacatureteksten is het belangrijk zichtbaar te maken hoe diversiteit en inclusie onderdeel zijn van de schoolcultuur, óók wanneer de organisatie nog niet zo divers is. Voor ondervertegenwoordigde groepen is het extra van belang dat zij in het wervingsproces niet alleen praktische informatie krijgen, maar ook een beeld kunnen vormen van de schoolcultuur en hoe inclusie in de praktijk wordt waargemaakt (dit geldt overigens niet uitsluitend voor mensen van kleur, maar ook voor bijvoorbeeld neurodivergente mensen, lhbtqi+ personen en mensen met een (fysieke) beperking). Ook vraagt werving van meer divers onderwijspersoneel om een kritische reflectie op selectieprocessen en -criteria én om de vraag hoe scholen meer diverse kandidaten kunnen bereiken.

Discussievragen:

1. Hoe kunnen we werving en selectie inclusiever maken en inclusie zichtbaar en geloofwaardig onderdeel maken van het wervingsproces?
2. Wat kunnen scholen en schoolorganisaties van elkaar leren en gezamenlijk organiseren, en welke rol kunnen onderwijsregio's en de partijen daarbinnen spelen?
3. Welke gewoontes in werving en selectie verdienen heroverweging? En hoe kunnen we naast individuele kwaliteiten ook oog hebben voor de collectieve kwaliteit van een divers team?

Thema 2: Werken aan een inclusieve cultuur

Een inclusieve schoolcultuur wordt door deelnemers aan beide onderzoeken als zeer belangrijk gezien. Een inclusieve cultuur kenmerkt zich door een evenwicht tussen 'belongingness' (het gevoel erbij te horen en zich veilig te voelen) en 'uniqueness' (erkenning en waardering van unieke eigenschappen en achtergronden). Diversiteit wordt hierin niet alleen getolereerd, maar bewust gewaardeerd en gerespecteerd. Een inclusieve cultuur wordt juist ook zichtbaar in alledaagse keuzes en interacties. Het gaat bijvoorbeeld om cultuursensitief handelen, het omgaan met diversiteit in de klas en aandacht voor verschillende achtergronden en vieringen, maar ook om de omgang tussen medewerkers. De schoolleiding heeft hierin een belangrijke voorbeeldfunctie en kan inclusie actief agenderen en stimuleren. Een gebrek aan (ervaren) inclusie kan daarentegen bijdragen aan verzuim en het vertrek van medewerkers. Juist daarom is het van belang om bijvoorbeeld ook in exitgesprekken te onderzoeken hoe medewerkers de inclusiviteit van de schoolcultuur hebben ervaren.

Discussievragen:

1. Wat vraagt een inclusieve schoolcultuur van medewerkers, schoolleiding en bestuur, en hoe kunnen we hier – ook met scholen met weinig diversiteit – gezamenlijk aan werken?
2. Hoe kunnen we inclusie verbinden aan de bredere opgave rond kwaliteit, werkplezier en behoud van personeel?
3. Welke rol kunnen onderwijsregio's en andere partijen spelen bij het versterken van een inclusieve (werk)cultuur in het onderwijs, en wat kunnen we daarin gezamenlijk organiseren?

Thema 3: Inclusief leiderschap versterken

De manier waarop leidinggevendenden handelen, heeft grote invloed op de cultuur en omgang binnen de school. Vooral schoolleiders hebben hierin een belangrijke voorbeeldrol: zij kunnen inclusieve waarden zichtbaar voorleven, ruimte bieden aan inspraak, en verschillende perspectieven actief samenbrengen. Ook op bestuurlijk niveau is een duidelijke en gedragen visie van belang, bijvoorbeeld door kaders te stellen voor inclusieve werving, verlof en voorzieningen, zodat inclusie niet afhankelijk is van de inzet of overtuiging van één individuele schoolleider. Hoe leidinggevendenden omgaan met negatieve ervaringen van medewerkers van kleur blijkt bovendien van invloed op de ervaren inclusie van medewerkers en hun keuze om bij de school te blijven. Inclusief leiderschap vraagt ook om duidelijke bestuurlijke kaders, structurele aandacht voor inclusief leiderschap in professionalisering en leiderschapsontwikkeling, en aandacht voor diversiteit in leiderschap zelf.

Discussievragen:

1. Hoe kan inclusief leiderschap worden geïntegreerd in leiderschapsontwikkeling en professionalisering van leidinggevendenden?
2. Hoe divers en inclusief is het leiderschap in het onderwijs zelf, op verschillende posities, zoals in een bestuur, schoolleiding en teamleiding? Welke drempels ervaren verschillende groepen mogelijk om door te stromen naar leidinggevende en bestuurlijke posities?
3. Welke rol kunnen onderwijsregio's en andere partijen spelen bij het versterken van inclusief leiderschap in het onderwijs, en wat kunnen we daarin gezamenlijk organiseren?

Thema 4:

Aantrekken en opleiden van (meer) divers onderwijspersoneel

Het beroepsimago en de aantrekkelijkheid van het beroep spelen een belangrijke rol in de aantrekkelijkheid van de lerarenopleiding en daarmee in de studiekeuze van (aanstaande) studenten. Hardnekkige beelden over het onderwijsberoep – bijvoorbeeld als ‘wit vrouwenberoep’ in het po, maar ook beeldvorming rond salaris en doorgroeimogelijkheden – kunnen voor groepen als mannen en studenten van kleur een (grotere) drempel vormen. Juist doordat deze groepen ondervertegenwoordigd zijn, zien jongeren bovendien minder vaak rolmodellen die op hen lijken. Ook tijdens de opleiding zien we onder deze groepen relatief veel uitval. Tegelijkertijd zijn er ook aanwijzingen dat zij juist sterker vertegenwoordigd zijn in ‘stapeltrajecten’ (o.a. mbo-stapelaars en doorstroom naar het leraarschap vanuit OOP-functies) en zij-instroom.

Discussievragen:

1. Hoe zorgen we ervoor zorgen dat meer diverse groepen zich aangesproken voelen door het onderwijsberoep?
2. Wat kunnen partijen in de regio – waaronder schoolorganisaties en opleidingen – gezamenlijk doen om meer diverse groepen aan te trekken, en wat vraagt juist om een eigen verantwoordelijkheid?
3. Hoe kunnen we diversiteit en inclusie integreren in huidige aanpak om instroom te vergroten?

In gesprek

- Een thema per tafel
- Drie discussievragen per thema
 - Kies er een of meer
- In groepsgesprek en daarna plenair
 - Een iemand per tafel vat kort samen

Wat neem je mee?

ARBEIDSMARKT
PLATFORM
PRIMAIR
ONDERWIJS



Online bijeenkomst diversiteit en inclusie (po)

ARBEIDSMARKT
PLATFORM
PRIMAIR
ONDERWIJS

Samen in gesprek over diversiteit en inclusie in het primair onderwijs

Wat werkt in de praktijk? Deel je ervaringen, stel je vragen en ontdek nieuwe ideeën voor het aantrekken en behouden van leraren van kleur en het bouwen aan een inclusieve schoolcultuur.

Wanneer: Diversity Day | 6 oktober | 11.00–12.00 uur | Online

Praat mee → Meld je aan

<https://arbeidsmarktplatformpo.nl/agenda/online-bijeenkomst-diversiteit-inclusie-en-gelijkwaardigheid/>



Binnenkort



Oktober 2026: praktijkverhaal banenafspraken en praktijkverhaal over statushouders in nieuwsbrief

November 2026: kennisdelingsbijeenkomst, volgt de nieuwsbrief voor meer informatie

Geactualiseerde routekaart banenafspraken

Verder lezen?

ARBEIDSMARKT
PLATFORM
PRIMAIR
ONDERWIJS



Het onderzoek naar leraren van kleur in het po (2026) lees je hier:



<https://arbeidsmarktplatformpo.nl/app/uploads/2026/03/Arbeidsmarktplatform-PO-Rapport-Diversiteit-voor-de-klas-2.pdf>

Er is ook een:

- ***Factsheet diversiteit voor de klas***
- ***Handreiking Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid***

Het onderzoek naar docenten van kleur in het vo (2025) lees je hier:



<https://www.voion.nl/wp-content/uploads/media/l2hmdx5g/rapport-docenten-van-keur-in-het-voortgezet-onderwijs.pdf>

Er is ook een:

- ***Checklist werving & selectie***
- ***Handreiking diversiteit en inclusie in het voortgezet onderwijs***

Dank!

- Arbeidsmarktplatform PO: info@arbeidsmarktplatformpo.nl
- Voion: info@voion.nl

ARBEIDSMARKT
PLATFORM
PRIMAIR
ONDERWIJS

