

ALLOCHTOON PERSONEEL IN PO  
EN VO: SCHOOLJAAR 2000-2001

- eindrapport -

drs. C.A. Crommelin  
drs. H.S. Vrielink

Amsterdam, 6 september 2001  
Regioplan publicatienr. OA-248

Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt  
Leidsegracht 105-a  
1017 ND Amsterdam  
Tel.: 020 - 6253377  
Fax: 020 - 6236191

Onderzoek, uitgevoerd door Regioplan  
Onderwijs en Arbeidsmarkt B.V. in opdracht  
van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en  
Wetenschappen.

## INHOUDSOPGAVE

|     |                                                                           |    |
|-----|---------------------------------------------------------------------------|----|
| 1   | Inleiding.....                                                            | 1  |
| 1.1 | Achtergrond.....                                                          | 1  |
| 1.2 | Onderzoeksvragen .....                                                    | 2  |
| 1.3 | Leeswijzer en enkele definities.....                                      | 3  |
| 2   | Onderzoeksopzet.....                                                      | 5  |
| 2.1 | Werkwijze.....                                                            | 5  |
| 2.2 | Steekproef en respons.....                                                | 5  |
| 2.3 | Telefonische interviews.....                                              | 6  |
| 3   | Aandeel allochtone werknemers in het onderwijs .....                      | 7  |
| 3.1 | Inleiding.....                                                            | 7  |
| 3.2 | Definitie van allochtoon personeel .....                                  | 7  |
| 3.3 | Het aantal allochtone werknemers in het onderwijs .....                   | 8  |
| 3.4 | Verschillen naar regio, verstedelijking en leerlingpopulatie .....        | 10 |
| 3.5 | Conclusie .....                                                           | 13 |
| 4   | Intercultureel personeelsbeleid en ervaringen .....                       | 15 |
| 4.1 | Inleiding.....                                                            | 15 |
| 4.2 | Hoeveel scholen, op welke wijze en met welk resultaat .....               | 15 |
| 4.3 | Samenhang; welk soort scholen voert intercultureel personeelsbeleid?..... | 17 |
| 4.4 | Redenen om geen intercultureel personeelsbeleid te voeren .....           | 18 |
| 4.5 | Meningen over het belang van intercultureel personeelsbeleid.....         | 19 |
| 4.6 | Ervaringen met allochtoon personeel .....                                 | 22 |
| 4.7 | Conclusies.....                                                           | 25 |
| 5   | Full Color.....                                                           | 27 |
| 5.1 | Inleiding.....                                                            | 27 |
| 5.2 | Bekendheid Full Color .....                                               | 27 |
| 5.3 | Conclusie.....                                                            | 28 |
| 6   | Samenvatting .....                                                        | 31 |
| 6.1 | Aandeel allochtoon personeel in het onderwijs.....                        | 31 |
| 6.2 | Intercultureel personeelsbeleid, meningen en ervaringen .....             | 32 |
| 6.3 | Full Color.....                                                           | 34 |
|     | Literatuur .....                                                          | 35 |

|           |                                         |    |
|-----------|-----------------------------------------|----|
| Bijlagen  |                                         |    |
| Bijlage 1 | Representativiteit van de respons ..... | 39 |
| Bijlage 2 | Tabellen .....                          | 45 |
| Bijlage 3 | Vragenlijst .....                       | 47 |
| Bijlage 4 | Afkortingen.....                        | 53 |

## 1 INLEIDING

### 1.1 Achtergrond

In het plan van aanpak *Meer allochtoon onderwijspersoneel* van het Ministerie van OCenW (1998) wordt aangegeven dat in het onderwijs sprake is van een ondervertegenwoordiging van allochtoon personeel en dat deze situatie om een aantal redenen moet veranderen. Ten eerste wordt het principe van evenredige vertegenwoordiging geweld aangedaan. Ten tweede vormt de ondervertegenwoordiging van allochtonen “een risico voor de kwaliteit van de onderwijssector omdat menselijk potentieel niet voldoende herkend en benut wordt, en omdat de aansluiting van de school met haar omgeving of voedingsgebeid mogelijk averij oploopt”. Ten derde hebben scholen voldoende allochtoon personeel nodig om zowel allochtone als autochtone leerlingen voor te bereiden op het leven in een multiculturele samenleving. Als laatste reden wordt aangegeven dat allochtoon personeel helpt bij het ontwikkelen van de eigen identiteit van allochtone leerlingen en als rolmodel kan functioneren, hetgeen de kans op schoolsucces van allochtone leerlingen vergroot. Op initiatief van staatssecretaris Adelmund is het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) twee jaar geleden gestart met het project Full Color. Dit project heeft als doel allochtonen enthousiast te maken voor een baan in het onderwijs en scholen te steunen bij het voeren van intercultureel personeelsbeleid.

Om een evenredige arbeidsdeelname van allochtonen in alle sectoren van de economie te bevorderen, zijn werkgevers met meer dan 35 werknemers sinds 1 augustus 1998 verplicht een jaarverslag Wet SAMEN op te stellen en daarin verslag te doen van het aantal allochtonen binnen hun personeelsbestand. Doordat de wet SAMEN binnen het onderwijs nauwelijks wordt nageleefd en geen sanctiemogelijkheden biedt, zijn er op landelijk niveau weinig harde gegevens beschikbaar over het aandeel allochtonen in de personeelsbestanden van het onderwijs. In het primair en voortgezet onderwijs wordt weliswaar jaarlijks een integrale personeelstelling gehouden (de IPTO), maar daarin wordt de etnische achtergrond van het personeel niet geregistreerd. In opdracht van het Ministerie van OCenW voerde Regioplan tot voor kort jaarlijks de *Structurele Meting* (Van Bergen e.a., 2000 en Van der Boom e.a., 1999) uit. Daarbij werd informatie verzameld over de samenstelling van het personeelsbestand en de inzet van de formatie. Sinds de zevende structurele meting (die betrekking had op het schooljaar 1997/1998) is op grond hiervan informatie beschikbaar over het aandeel allochtone personeelsleden in het primair en voortgezet onderwijs.

Vanaf dit schooljaar (2000/2001) wordt er geen structurele meting meer gehouden<sup>1</sup>. Dit betekent dat het ministerie via deze weg geen informatie meer krijgt over het aandeel allochtonen

---

1 In opdracht van de directie AB wordt het Scholenpanel nog wel onderhouden.

in de personeelsbestanden van het onderwijs. Omdat voor de voortgang van het plan van aanpak *Meer allochtoon onderwijspersoneel* toch behoefte bestaat aan deze gegevens, is Regioplan gevraagd onderzoek naar allochtoon onderwijspersoneel te doen. Het doel van dit onderzoek is drieledig. Ten eerste actualiseert het onderzoek de gegevens die in de structurele meting werden verzameld (zie onderzoeksvraag 1 tot en met 5). Ten tweede moet het onderzoek inzicht geven in de bekendheid van het project *Full Color* (onderzoeksvraag 6) en het beleid van scholen ten aanzien van allochtone werknemers (onderzoeksvraag 7). En ten derde moet het onderzoek inzicht geven in de ervaringen van scholen met allochtoon onderwijspersoneel (onderzoeksvraag 8).

## 1.2 Onderzoeksvragen

Ten behoeve van dit onderzoek formuleren we de volgende onderzoeksvragen:

1. *Hoe staat het met de arbeidsdeelname van allochtonen in het primair en voortgezet onderwijs en welke ontwikkeling heeft zich op dit punt afgetekend?*
2. *Doen zich regionale verschillen voor wat betreft de arbeidsdeelname van allochtonen in het onderwijs?*
3. *In hoeverre verschilt het aandeel allochtone werknemers op scholen in de grote steden van scholen elders in het land en scholen van verschillende denominatie?*
4. *In hoeverre verschilt aandeel allochtone werknemers op scholen met veel allochtone leerlingen van scholen met weinig allochtone leerlingen?*
5. *In hoeverre verschilt de arbeidsdeelname van allochtonen naar functie?*
6. *Wat is de bekendheid van het project Full Color bij directeuren?*
7. *In hoeverre is sprake van minderhedenbeleid c.q. intercultureel personeelsbeleid op scholen?*
8. *Wat zijn de ervaringen van scholen met een bovengemiddeld aandeel allochtone personeelsleden en in hoeverre is het streven naar meer allochtoon onderwijspersoneel op deze scholen verankerd in het (integraal) personeelsbeleid?*

## 1.3 Leeswijzer en enkele definities

Dit rapport is verdeeld in 5 hoofdstukken. In hoofdstuk 2 wordt de opzet van het onderzoek, de steekproef en de representativiteit daarvan behandeld. Hoofdstuk 3 bevat de resultaten van de meting van het aandeel allochtoon personeel in het onderwijs. Hoofdstuk 4 presenteert en behandelt de mate waarin en de manier waarop scholen intercultureel personeelsbeleid voeren. Daarnaast wordt in dit hoofdstuk ingegaan op de ervaringen van scholen met een

bovengemiddeld aandeel allochtone personeelsleden en de motivaties van de scholen zonder intercultureel personeelsbeleid. Hoofdstuk 5 gaat over de bekendheid van het project Full Color. Tot slot wordt in hoofdstuk 6 een samenvatting gegeven. In tegenstelling tot de rest van het rapport worden in de samenvatting uitsluitend op hele getallen afgeronde percentages genoemd.

In hoofdstuk 3, 4 en 5 van dit rapport worden de verschillende schooltypen consequent gesplitst in primair onderwijs (PO) en voortgezet onderwijs (VO). Met primair onderwijs wordt bedoeld het basisonderwijs (BO), het speciaal basisonderwijs (SBO) en het (voortgezet) speciaal onderwijs als gedefinieerd in de Wet op de Expertisecentra (WEC). Het voortgezet onderwijs omvat het voorbereidend beroepsonderwijs (VBO), het algemeen vormend onderwijs (MAVO, HAVO en VWO) en het speciaal voortgezet onderwijs (SVO). Ter wille van de vergelijkbaarheid met de uitkomsten van eerdere structurele metingen worden de resultaten in hoofdstuk 3 gesplitst naar BO (uitsluitend basisonderwijs), SBO/WEC<sup>2</sup> en VO (voorbereidend beroepsonderwijs, algemeen vormend onderwijs en speciaal voortgezet onderwijs).

---

2 Een lijst met afkortingen staat in bijlage 4.



## 2 ONDERZOEKSOPZET

### 2.1 Werkwijze

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van een combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve methoden. Voor het beantwoorden van de vragen over het aandeel allochtone werknemers in het onderwijs (onderzoeksvraag 1 tot en met 5), de bekendheid van het project Full Color (onderzoeksvraag 6) en het (intercultureel) personeelsbeleid (onderzoeksvraag 7) is in mei 2001 een schriftelijke enquête uitgezet. Bij de vragen over het aantal allochtone werknemers is verzocht 31 december 2000 als peildatum aan te houden. Voor de inventarisatie van ervaringen met allochtone werknemers (onderzoeksvraag 8) zijn in juni 2001 totaal tien telefonische interviews gehouden.

### 2.2 Steekproef en respons

#### *Steekproef*

Voor de uitvoering van de schriftelijke enquête is gebruik gemaakt van het Scholenpanel en het Onderwijsarbeidsmarktpanel (OA-panel). Het Scholenpanel is een vaste steekproef van scholen die Regioplan in opdracht van het Ministerie van OCenW onderhoudt. Het OA-panel betreft een panel van scholen voor primair onderwijs (BO, SBO en WEC) dat is opgezet vanuit een extra arbeidsmarktonderzoek dat enige jaren geleden is uitgevoerd. Op 1 april jongstleden zaten in beide panels 1180 scholen voor primair onderwijs (respectievelijk 920 BO, 134 SBO en 126 WEC) en 281 scholen voor voortgezet onderwijs (respectievelijk 199 VO en 82 SVO). Al deze scholen zijn benaderd.<sup>1</sup> Het benaderen van een dergelijk groot aantal was wenselijk, omdat door de relatief geringe omvang van scholen in het primair onderwijs het aantal allochtone werknemers van school tot school nogal kan fluctueren. Door met een steekproef van een grote omvang te werken, is dit probleem ondervangen.

De steekproef van scholen voor voortgezet onderwijs is representatief voor de totale populatie. De steekproef van scholen voor primair onderwijs is dit niet. De combinatie van scholen uit beide panels vormt geen representatieve afspiegeling van de scholen voor primair onderwijs in Nederland. Scholen in het Westen en scholen in de grote steden zijn duidelijk oververtegenwoordigd. Door middel van weging is bij het analyseren van de resultaten voor deze steekproefafwijkingen gecorrigeerd.

---

<sup>1</sup> Voor de structurele meting werden in het verleden alleen de scholen uit het Scholenpanel benaderd. Op dit moment nemen 645 scholen voor PO en 270 scholen voor VO deel aan dit panel.

### *Respons*

Voor dit onderzoek zijn in totaal 1461 scholen benaderd. Hiervan heeft ongeveer zeventig procent gerespondeerd (zie bijlage 1). De respons verschilt enigszins naar subsector. In het basisonderwijs heeft meer dan 70 procent van de scholen de vragenlijst teruggestuurd. In het speciaal basisonderwijs (SBO en WEC) was dat 60 procent en in het (speciaal) voortgezet onderwijs ongeveer 63 procent. In bijlage 1 worden de resultaten van de responsanalyse gepresenteerd. Daaruit blijkt dat de scholen voor voortgezet onderwijs (VO en SVO) een goede afspiegeling vormen van de totale populatie. De scholen voor basisonderwijs en speciaal onderwijs (SBO en WEC) zijn dit niet. Wat betreft het basisonderwijs zijn de scholen in het Westen en in de grote steden oververtegenwoordigd. In het speciaal basisonderwijs zijn de expertisecentra (WEC's) ondervertegenwoordigd ten opzichte van de scholen voor speciaal basisonderwijs. Door middel van weging is bij het analyseren van de resultaten voor deze afwijkingen gecorrigeerd.

Bij de analyse van de respons is verder gebleken dat niet alle onderdelen van de enquête even goed zijn ingevuld. Scholen die de eerste vraag omtrent het wel of niet hebben van allochtoon personeel ontkennend beantwoorden, hebben de vraag over het totaal aantal personeelsleden relatief vaak overgeslagen. De ontbrekende gegevens over het totaal aantal personeelsleden zijn aangevuld met behulp van CASO-bestanden.

Tenslotte willen we erop wijzen dat voor dit onderzoek een grotere steekproef is getrokken dan voor de structurele meting van vorig jaar. Daardoor is de respons in absolute aantallen ook groter dan de respons op de Structurele Meting 1999/2000. Vorig jaar werden voor de structurele meting alleen de scholen uit het Scholenpanel benaderd. Voor dit onderzoek zijn naast de scholen uit het Scholenpanel ook de scholen uit het OA-panel benaderd. Hierdoor is met name meer informatie beschikbaar van scholen in het Westen en in de grote steden en van scholen met veel allochtone leerlingen.

## **2.3 Telefonische interviews**

Met behulp van tien telefonische interviews is aanvullende kwalitatieve informatie vergaard over de ervaringen met allochtone werknemers en de vraag in hoeverre het streven naar meer allochtoon onderwijspersoneel is verankerd in het (integraal) personeelsbeleid. Uit de resultaten van de schriftelijke enquête zijn tien scholen met een bovengemiddeld aandeel allochtone werknemers geselecteerd. De interviews zijn gevoerd aan de hand van gedeeltelijk gesloten en gedeeltelijk open vragen.

### 3 AANDEEL ALLOCHTONE WERKNEMERS IN HET ONDERWIJS

#### 3.1 Inleiding

Uit de structurele metingen (Van Bergen e.a., 1998 en Van der Boom e.a., 1999) en uit onderzoek van Choenni en Hoffius (1997) is bekend dat allochtonen sterk ondervertegenwoordigd zijn in de personeelsbestanden van het onderwijs. Dit jaar is de structurele meting niet uitgevoerd, maar bleef er wel behoefte bestaan aan gegevens over het aandeel allochtoon personeel in het onderwijs. Zodoende is dit jaar toch weer het aantal allochtone personeelsleden op scholen gemeten.

#### 3.2 Definitie van allochtoon personeel

In de schriftelijke enquête van dit onderzoek is elke school gevraagd naar het aantal allochtone werknemers dat in de directie zit, als leerkracht werkt (OP) en als onderwijs-ondersteunend personeel werkt (OOP). Voor de definitie van allochtoon is in dit onderzoek aangesloten bij de omschrijving van de doelgroep uit de Wet stimulering arbeidsdeelname allochtonen (Wet SAMEN)<sup>1</sup>. In het primair onderwijs is hierbij gevraagd de OALT-leraren niet bij het OP te tellen, maar als aparte categorie te vermelden. In het voortgezet onderwijs is gevraagd het aantal allochtone leraren Arabisch, Turks, Spaans of Portugees niet bij de reguliere leraren (OP) te tellen, maar ook als aparte categorie te vermelden (zie ook de vragenlijst in bijlage 3). Ter wille van de vergelijkbaarheid met de structurele metingen zijn deze leraren in de analyses van dit hoofdstuk niet meegenomen, evenmin als de OALT-leraren. Om dezelfde reden zijn de onderzoeksresultaten in dit hoofdstuk uitgesplitst naar BO (uitsluitend basisonderwijs), SBO/WEC<sup>2</sup> en VO (voorbereidend beroepsonderwijs, algemeen vormend onderwijs en speciaal voortgezet onderwijs).

---

1 Als definitie van allochtoon werd de definitie gehanteerd uit de Wet SAMEN:

a) een persoon geboren in Turkije, Marokko, Suriname, Nederlandse Antillen, Aruba, voormalig Joegoslavië, of in één van de overige landen in Zuid- of Midden-Amerika, Afrika of Azië (met uitzondering van Japan en voormalig Nederlands-Indië); b) een persoon die voorkomt in het register, bedoeld in artikel 1, onder b, van de Wet Rietkerk-uitkering; c) de kinderen van de onder a en b genoemde personen

2 Een lijst met afkortingen staat in bijlage 4.

### 3.3 Aantal allochtone werknemers in het onderwijs

#### *Cijfers per onderwijstype*

Het percentage scholen dat één of meer allochtone personeelsleden in dienst heeft (directie, OP en/of OOP) verschilt sterk naar schooltype (zie tabel 3.1). Het basisonderwijs heeft het laagste percentage scholen met één of meer allochtone personeelsleden in dienst (31%). In het speciaal onderwijs ligt dit hoger (40%) en in het voortgezet onderwijs heeft het merendeel van de scholen allochtoon personeel in dienst (59%). Tabel 3.1 laat tevens zien dat de verschillen tussen de drie subsectoren kleiner zijn, indien het aandeel allochtone werknemers wordt gemeten als percentage van alle werknemers in het onderwijs.

**Tabel 3.1 Allochtone werknemers\* in het primair en voortgezet onderwijs**

|                                                 | BO     |        | SBO/WEC |        | VO**   |        |
|-------------------------------------------------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|
|                                                 | '99/00 | '00/01 | '99/00  | '00/01 | '99/00 | '00/01 |
| % scholen met tenminste 1 allochtone medewerker | 16,3   | 31,4   | 25,2    | 40,1   | 54,9   | 58,5   |
| % allochtonen in het totale personeelsbestand   | 1,9    | 4,2    | 1,0     | 2,4    | 2,3    | 2,1    |
| % allochtonen OOP                               | 6,6    | 19,8   | 1,0     | 3,2    | 3,5    | 3,9    |
| % allochtonen OP*                               | 1,5    | 2,7    | 1,1     | 2,0    | 2,0    | 1,7    |

\* Inclusief directie en exclusief OALT-leraren in het PO en leraren Arabisch, Turks, Spaans en Portugees in het VO.

\*\* Voortgezet onderwijs inclusief speciaal voortgezet onderwijs

Het BO heeft niet alleen het laagste percentage scholen met één of meer allochtone personeelsleden, maar ook het hoogste aandeel allochtone werknemers in het totale personeelsbestand (4,2 procent tegen 2,4 procent in het SBO/WEC en 2,1 procent in het VO). Dit komt doordat het BO uit veel meer en veel kleinere scholen bestaat dan het VO. De scholen in het VO hebben meer personeelsleden dan basisscholen en daarom een grotere kans dat ten minste één personeelslid van allochtone afkomst is. Het feit dat het aandeel allochtonen in het gehele personeelsbestand van het BO toch groter is dan in het VO en SBO/WEC, wijst op een concentratie van allochtoon personeel in bepaalde regio's of soorten scholen.

De uitkomsten in tabel 3.1 laten een stijging zien van het percentage scholen met één of meer allochtone medewerkers in het BO en het SBO/WEC. Tevens zien we een stijging van het aandeel allochtonen in het totale bestand van onderwijzend en onderwijs-ondersteunend personeel in het BO en SBO/WEC. Vooral in het BO is er een sterke groei in het percentage allochtonen in OOP-functies (van 6,6 naar 19,8%). Het is onduidelijk hoe dit komt. Tijdens de telefonische interviews is het vermoeden ontstaan dat een aanzienlijk deel van het allochtone onderwijs-ondersteunend personeel een Melkert/ID-baan heeft. Uit de *Structurele Meting 1999/2000* (Van Bergen e.a., 2000) blijkt het percentage basisscholen met Melkert/ID-banen te zijn

gegroeid van 16 procent in 1997/98 tot 40 procent in 1999/2000. Verdere gegevens om dit vermoeden te staven zijn echter niet beschikbaar.

### *Vergelijking met evenredigheidspercentages*

De mate waarin de cijfers van tabel 3.1 hoog of laag kunnen worden genoemd is afhankelijk van het cijfer waarmee vergeleken wordt. Allochtonen zouden landelijk evenredig zijn vertegenwoordigd als ze zeven procent van het personeelsbestand uitmaken. Met andere woorden: het evenredigheidspercentage voor de gehele werkende bevolking van Nederland in het jaar 2000 is zeven procent. De evenredigheidscijfers worden jaarlijks door Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gepubliceerd. Tabel 3.1 laat zien dat geen van de drie typen onderwijs aan het landelijk evenredigheidscijfer voldoet. Deze vergelijking is echter nogal grof, omdat het onderwijs qua functiestructuur afwijkt van de gemiddelde functiestructuur in Nederland. Voor de meest voorkomende functies in het onderwijs, de onderwijsgevende functies, is een opleiding op HBO- of WO-niveau vereist. Ook een gedeelte van de OOP-functies vereist een opleiding op dat niveau. Daarom is het nauwkeuriger om te kijken of het percentage allochtonen in OP- en directiefuncties voldoet in het regionaal geldende evenredigheidspercentage voor HBO/WO-functies. Deze percentages verschillen per regio. Tabel 3.2 hieronder toont dat tussen elf en zestien procent van de Nederlandse scholen een evenredig aandeel allochtonen in OP- of directiefuncties heeft.

**Tabel 3.2 Percentages scholen met een evenredig deel allochtoon op\***

|                                                        | BO  |      | SO/WEC |      | VO   |      |
|--------------------------------------------------------|-----|------|--------|------|------|------|
|                                                        | '00 | '01  | '00    | '01  | '00  | '01  |
| % scholen dat voldoet aan evenredigheidspercentages ** | 7,9 | 11,6 | 10,2   | 16,3 | 15,6 | 14,0 |

\* Inclusief directie en exclusief OALT-leraren in het PO en leraren Arabisch, Turks, Spaans en Portugees in het VO.

\*\* Directie en OP (niet OOP!) zijn vergeleken met de regionale evenredigheidspercentage voor HBO- en WO-functies van 1999 en 2000.

Voor OOP-functies is het toetsen aan evenredigheidspercentages lastiger, omdat het vereiste opleidingsniveau hier per functie verschilt. Het onderzoek *Hoe onbekend is het onderwijsondersteunend personeel* (Van Kuijk & Van Bergen 2000) heeft getoond dat het onderwijsondersteunend personeel in het BO en VO vooral ondersteunende werkzaamheden op VBO-niveau verricht. Daarvoor geldt een landelijk evenredigheidspercentage van tien procent. In tabel 3.1 is zichtbaar dat de vertegenwoordiging in deze functies in het BO daar bovenuit komt (19,8%). In het VO (3,9%) en het SBO/WEC (3,2%) blijft het er flink onder. In het SBO/WEC wordt door het OOP dan ook vaak gespecialiseerd werk gedaan (logopedisten, orthopedagogen, psychologen) waarvoor een HBO/WO-opleiding nodig is. In het VO zijn de OOP-

functies echter vaker op VBO niveau, hetgeen niet strookt met het gevonden lage percentage allochtoon OOP (3,9%).

### 3.4 Verschillen naar regio, stedelijkheid en leerlingpopulatie

In het voorgaande is getoond dat er op landelijk niveau sprake is van een duidelijke ondervertegenwoordiging van allochtonen in het onderwijs, maar er zijn op lokaal en regionaal niveau grote verschillen in het aandeel allochtone werknemers.

**Tabel 3.3 Percentage allochtonen in het onderwijspersoneelsbestand, naar regio en subsector**

|        | BO  | SBO/WEC | VO  |
|--------|-----|---------|-----|
| Noord  | 0,8 | 1,5     | 0,7 |
| Oost   | 2,6 | 1,9     | 1,7 |
| West   | 7,4 | 3,7     | 3,4 |
| Zuid   | 0,9 | 0,8     | 1,5 |
| Totaal | 4,2 | 2,4     | 2,1 |

\* Exclusief OALT-leraren in het OP, leraren Arabisch, Turks, Spaans en Portugees in het VO.

Uit tabel 3.3 blijkt dat in het Westen van het land (provincies Noord-Holland, Zuid-Holland en Utrecht) verhoudingsgewijs de meeste allochtonen werken. In de overige regio's blijven de percentages allochtonen onverminderd laag, met name in het Noorden van het land.

**Tabel 3.4 Allochtoon onderwijspersoneel\* naar stadsgrootte en subsector (in %)**

|                | BO   | SO/WEC | VO  |
|----------------|------|--------|-----|
| G4             | 18,2 | 7,4    | 5,0 |
| G21            | 3,3  | 2,0    | 2,2 |
| Rest Nederland | 1,6  | 1,3    | 1,8 |
| Totaal         | 4,2  | 2,4    | 2,1 |

\* Exclusief OALT-leraren in het PO en leraren Arabisch, Turks, Spaans en Portugees in het VO.

Tabel 3.4 toont het aandeel allochtoon onderwijspersoneel in de steden die onder het Grote Steden Beleid (GSB) vallen en de rest van het land. Vooral de percentages in het BO en SBO/WEC in de vier grootste steden (de G4: Den Haag, Rotterdam, Amsterdam en Utrecht) zijn relatief hoog.

**Tabel 3.5 Regionale evenredigheidscijfers 2000**

| Regio                   | MAVO/LBO-niveau | HBO/WO-niveau |
|-------------------------|-----------------|---------------|
| Groningen               | 5%              | 3%            |
| Friesland               | 2%              | 2%            |
| Drenthe                 | 3%              | 3%            |
| Overijssel              | 6%              | 2%            |
| IJssel/Veluwe           | 5%              | 2%            |
| Gelderland              | 6%              | 2%            |
| Flevoland               | 11%             | 7%            |
| Midden-Nederland        | 11%             | 3%            |
| Noord-Holland Noord     | 5%              | 4%            |
| Zuidelijk Noord-Holland | 22%             | 7%            |
| Rijnstreek              | 7%              | 3%            |
| Haaglanden              | 20%             | 7%            |
| Rijnmond                | 17%             | 9%            |
| Zeeland                 | 3%              | 3%            |
| West-Brabant            | 7%              | 3%            |
| Noord-Oost-Brabant      | 6%              | 3%            |
| Zuid-Oost-Brabant       | 7%              | 3%            |
| Limburg                 | 5%              | 3%            |
| <i>Nederland</i>        | <i>10%</i>      | <i>4%</i>     |

\* Bron: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid; Evenredigheidspercentages 2000

De regionaal verschillende evenredigheidscijfers (tabel 3.5) tonen aan dat ook het aanbod van allochtonen op de arbeidsmarkt varieert per regio. Met name buiten de Randstad zijn de evenredigheidspercentages voor HBO/WO-functies laag. Omdat slechts een deel van de HBO/WO-afgestudeerden voor het onderwijs kiest, is het aanbod van allochtoon OP nog lager dan de genoemde evenredigheidspercentages. De vijf regio's met de hoogste evenredigheidspercentages (Flevoland, Midden-Nederland, Zuidelijk Noord-Holland, Haaglanden en Rijnmond) zijn, op Flevoland na, de regio's in het Westen van het land waarin de vier grootste steden liggen. Omdat de regio's met het hoogste aanbod ook de grootste arbeidsdeelname van allochtoon personeel in het onderwijs vertonen, is de factor aanbod een belangrijke verklaring voor het percentage allochtoon personeel in het onderwijs. Dit blijkt ook uit de bijgeleverde commentaren in de schriftelijke enquête: *"We werven onder vermelding van de wet SAMEN, maar krijgen geen kandidaten uit de doelgroep"* of: *"We mogen al blij zijn wanneer op een vacature reacties komen. Laat staan nog eens doelgroepenbeleid voeren, wat voor anderen een drempel kan vormen"*. In de telefonische interviews met directeuren van scholen met relatief veel allochtoon personeel, werd ook het aanbod van allochtoon personeel in de nabije omgeving vaak als verklaring gegeven voor het relatief hoge aandeel allochtoon personeel op hun school: *"Dat is gewoon een kwestie van aanbod. Misschien is Den Haag wel wat multicultureler dan de rest van Nederland"* of: *"Ik heb geen idee waarom we een bovengemiddeld percentage allochtonen hebben; ze solliciteren en worden aangenomen"*.

Behalve samenhang met regio en stedelijkheid, vertoont het aandeel allochtoon personeel in het onderwijs ook een sterke samenhang met het aandeel allochtone leerlingen op een school.

**Tabel 3.6 Arbeidsdeelname allochtonen naar het aantal allochtone leerlingen (in %)**

|                             | % scholen met<br>allochtoon personeel | % allochtonen in<br>totaal<br>personeelsbestand | % scholen voldoet aan<br>evenredigheidspercentage<br>voor HBO/WO-niveau* |
|-----------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| <b>Basisonderwijs**</b>     | <b>31,4</b>                           | <b>4,2</b>                                      | <b>11,6</b>                                                              |
| Geen 1.9 leerlingen         | 14,2                                  | 1,1                                             | 1,5                                                                      |
| 1 - 9% 1.9 leerlingen       | 21,6                                  | 1,7                                             | 6,3                                                                      |
| 10-49% 1.9 leerlingen       | 51,6                                  | 4,2                                             | 19,8                                                                     |
| >49% 1.9 leerlingen         | 92,0                                  | 18,9                                            | 52,0                                                                     |
| <b>SBO/WEC***</b>           | <b>40,1</b>                           | <b>2,4</b>                                      | <b>16,3</b>                                                              |
| Geen CUMI-leerlingen        | 7,1                                   | 0,3                                             | 7,1                                                                      |
| 1 - 9% CUMI-leerlingen      | 33,3                                  | 1,3                                             | 7,4                                                                      |
| 10-49% CUMI-leerlingen      | 43,5                                  | 2,1                                             | 17,5                                                                     |
| > 49% CUMI-leerlingen       | 81,3                                  | 10,7                                            | 50,0                                                                     |
| <b>Voortgezet onderwijs</b> | <b>58,5</b>                           | <b>2,1</b>                                      | <b>14,0</b>                                                              |
| Geen CUMI-leerlingen        | 36,4                                  | 1,2                                             | 11,4                                                                     |
| 1 - 4% CUMI-leerlingen      | 64,8                                  | 1,6                                             | 9,3                                                                      |
| 5 -25% CUMI-leerlingen      | 64,4                                  | 2,4                                             | 11,9                                                                     |
| >25% CUMI-leerlingen        | 78,6                                  | 6,5                                             | 50,0                                                                     |

\* Directie en OP (niet OOP!) zijn vergeleken met de regionale evenredigheidspercentages voor HBO- en WO-functies van 1999 en 2000.

\*\* In het BO zijn scholen ingedeeld op basis van het aandeel 1.9 leerlingen; kinderen van laagopgeleide allochtone ouders.

\*\*\* In het SO en VO is ingedeeld naar het percentage CUMI-leerlingen; leerlingen uit culturele minderheidsgroepen en anderstalige leerlingen

Uit tabel 3.6 komt naar voren dat scholen met veel allochtone leerlingen ook veel allochtone personeelsleden hebben. In alle typen onderwijs is het verband statistisch significant. Een ruime meerderheid van de 'zwarte' scholen, heeft ten minste één allochtoon personeelslid. Op 78,6 procent van de scholen met meer dan 25 procent CUMI-leerlingen in het VO werken één of meer allochtonen. Van de scholen in het SBO/WEC met meer dan 49 procent CUMI-leerlingen heeft 81,3 procent ten minste één allochtoon personeelslid en van de scholen in het BO met meer dan 49 procent 1.9 leerlingen, heeft 92 procent één of meer allochtone medewerkers. Het aandeel allochtonen in het totale personeelsbestand (OP en OOP) op zwarte scholen (meer dan 49% CUMI- of 1.9 leerlingen) in het BO en SO is hoger dan het landelijk evenredigheidspercentage van 7 procent. Verder heeft de helft van de zwarte scholen een aandeel OP dat voldoet aan het regionaal evenredigheidspercentage voor HBO/WO-functies.

De samenhang van het percentage allochtoon personeel met zowel het aandeel allochtone leerlingen als met stedelijkheid is te verwachten, omdat het grootste deel van zowel de allochtone leerlingen als het allochtoon personeel in de grote steden woont. Maar als er alleen veel allochtoon personeel op zwarte scholen werkt omdat iedereen graag dicht bij huis werkt, zou binnen de grote steden een redelijk gelijke verdeling van allochtoon personeel over witte en zwarte scholen moeten bestaan. Tabel 3.7 laat zien dat dit niet het geval is. In de 25 GSB-

gemeenten komt allochtoon personeel relatief vaker op zwarte scholen dan op witte scholen terecht.

**Tabel 3.7 Allochtoon personeel\* in de 25 GSB gemeenten; zwarte / witte basisscholen**

| 1.9 leerlingen        | % scholen met tenminste 1 allochtoon personeelslid |
|-----------------------|----------------------------------------------------|
| Geen                  | 42,9%                                              |
| 1 tot 10%             | 46,9%                                              |
| 10 tot 50%            | 67,5%                                              |
| 50% of meer           | 97,5%                                              |
| <i>Gemiddelde G25</i> | <i>69%</i>                                         |

\* Exclusief OALT-leraren

In de stedelijke gebieden hebben zwarte scholen vaker allochtoon personeel dan witte scholen. De oorzaken van deze laatste samenhang zijn niet nader onderzocht. Eén van de mogelijke oorzaken, het personeelsbeleid, is wel onderzocht en wordt behandeld in het volgende hoofdstuk.

### 3.5 Conclusie

Op grond van de in dit hoofdstuk gepresenteerde gegevens kunnen we een aantal dingen concluderen. Over geheel Nederland genomen is in alle typen onderwijs het aandeel allochtoon personeel lager dan het landelijk evenredigheidspercentage. Alleen het aandeel OOP in het BO is landelijk gezien hoog, zelfs hoger dan het landelijke evenredigheidspercentage voor functies op VBO-niveau. De evenredigheidspercentages per regio verschillen echter sterk, net zoals de spreiding van de allochtone bevolking, die zich vooral in de grote steden bevindt. Het principe van evenredige vertegenwoordiging wordt landelijk gezien nog steeds geweld aangedaan. Slechts 11,6% van de basisscholen, 16,3% van SBO/WEC-scholen en 14% van de scholen voor voortgezet onderwijs voldoet aan het regionaal geldende evenredigheidspercentage. Omdat mensen vooral werken in de buurt waar ze wonen, is het percentage allochtoon personeel in het Westen en in de grote steden veel hoger dan in de rest van het land. Naast stedelijkheid is ook het aantal allochtone leerlingen van invloed; zwarte scholen hebben vaker en meer allochtoon personeel in dienst dan witte scholen. Uit het onderzoek blijkt verder dat in het primair en in mindere mate het speciaal onderwijs, het aandeel allochtoon personeel is gestegen. Een mogelijke verklaring voor de groei van het aandeel allochtoon OOP is de groei van het aantal ID-banen in het onderwijs. Verder zijn de oorzaken niet bekend.

In het plan van aanpak *Meer allochtoon onderwijspersoneel* van het Ministerie van OCenW (1998) wordt een aantal gronden gegeven voor het streven naar meer allochtoon

onderwijspersoneel. Er wordt onder andere gesteld dat het nodig is allochtone leerlingen mogelijkheden tot identificatie met rolmodellen te bieden. Van de scholen met meer dan 49% CUMI of 1.9 leerlingen in het BO en SBO/WEC en met meer dan 25% CUMI leerlingen in het VO, heeft een ruime meerderheid tenminste één allochtoon personeelslid. Op de helft van deze scholen voldoet het aandeel allochtoon OP aan het regionaal evenredigheidspercentage. Er zijn voor veel allochtone leerlingen dus wel mogelijkheden tot identificatie met rolmodellen. Een andere reden uit het plan van aanpak is het streven om scholen een voorbeeldfunctie te laten vervullen in de voorbereiding van alle leerlingen (zowel allochtoon als autochtoon) op het leven in de multiculturele maatschappij. Deze functie wordt mogelijk belemmerd door de lage vertegenwoordiging van allochtoon personeel op alle scholen buiten de grote steden en op witte scholen in de grote steden. In de telefonische interviews merkten een aantal respondenten uit het voortgezet onderwijs hierover op dat in de voorbereiding op het leven in een multiculturele maatschappij, een multiculturele leerlingenpopulatie wellicht van grotere betekenis is dan een multicultureel personeelsbestand.

## 4 INTERCULTUREEL PERSONEELSBELEID EN ERVARINGEN

### 4.1 Inleiding

Naast het meten van het aandeel allochtoon personeel in het onderwijs, is in dit onderzoek gekeken naar de mate waarin scholen intercultureel personeelsbeleid voeren. In de schriftelijke enquête is gevraagd of scholen ‘een specifiek, op allochtonen gericht personeelbeleid’ voeren en als dit het geval is, op welke wijze en met welk resultaat. Tevens is aan de hand van zes stellingen gekeken naar de meningen die schooldirecteuren hebben over het streven naar meer allochtoon onderwijspersoneel. Tien telefonische interviews en schriftelijke commentaren in de vragenlijst vullen het beeld over de meningsvorming aan. De tien telefonische interviews hebben vooral betrekking gehad op de ervaringen van schooldirecteuren met allochtoon personeel. De onderzoeksresultaten worden in dit hoofdstuk in vier paragrafen gepresenteerd. In de volgende paragraaf wordt besproken hoe groot het aandeel scholen met en zonder intercultureel personeelsbeleid is, op welke wijze scholen dit beleid voeren en in hoeverre dat tot een stijging van het aandeel allochtoon personeel leidt. Vervolgens wordt in paragraaf 4.3 gekeken naar samenhang tussen algemene schoolkenmerken en het voeren van intercultureel personeelsbeleid. Paragraaf 4.4 behandelt de redenen voor het niet voeren van intercultureel personeelsbeleid. Vervolgens komen in paragraaf 4.5 de reacties op voorgedachte stellingen omtrent het streven naar meer allochtoon onderwijspersoneel aan bod. In paragraaf 4.6 worden de resultaten van telefonische interviews over ervaringen met allochtoon personeel behandeld. Tot slot staat in paragraaf 4.7 een aantal conclusies over de informatie in dit hoofdstuk.

### 4.2 Hoeveel scholen, op welke wijze en met welk resultaat

Uit de schriftelijke enquête blijkt dat 11 procent van de scholen in het PO en 11,4 procent van de scholen in het VO specifiek, op allochtonen gericht personeelsbeleid voert (zie tabel 4.1). De percentages zijn erg laag. Er zijn in het PO en het VO meer scholen die het regionale evenredigheidspercentage halen (beide 14%) dan scholen die intercultureel personeelsbeleid voeren. Ook zijn er in alle soorten onderwijs meer scholen met één of meer allochtone medewerkers (PO 35,8% en VO 58,5%).

**Tabel 4.1 % scholen dat ‘specifiek op allochtonen gericht personeelsbeleid’ voert**

| Schoolsoort                  | % scholen | Aantal scholen |
|------------------------------|-----------|----------------|
| Primair onderwijs (N=827)    | 11,0%     | 91             |
| Voortgezet onderwijs (N=176) | 11,4%     | 20             |

De scholen die intercultureel personeelsbeleid voeren, is gevraagd aan te geven op welke manieren zij dat doen. In tabel 4.2 staan elf manieren waarop intercultureel personeelsbeleid vorm kan worden gegeven, gerangschikt naar het aantal scholen dat die manier gebruikt.

**Tabel 4.2 Manieren van ICP-beleid PO en VO (% van scholen dat genoemde beleid voert)**

| Omschrijving                                                                                    | PO (N=90)* | VO (N=20) |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|
| Voorkeursbeleid bij gelijke geschiktheid                                                        | 58,0%      | 80%       |
| Voorkeursbeleid in advertentie                                                                  | 53,1%      | 40%       |
| Rekening houden met etnisch religieuze feestdagen                                               | 38,5%      | 45%       |
| Extra trainingen of cursussen voor allochtone werknemers                                        | 24,3%      | 15%       |
| Extra begeleiding van (nieuwe) allochtone werknemers                                            | 20,6%      | 25%       |
| Instelling stage- en/of afstudeerplaatsen voor allochtonen                                      | 17,8%      | 5%        |
| Activiteiten gericht op het vergroten van het draagvlak onder het team                          | 8,9%       | 10%       |
| Gebruik van specifiek op allochtonen gerichte wervingskanalen                                   | 8,9%       | 15%       |
| Inschakelen arbeidsbureau of andere intermediaire instanties om allochtone werknemers te vinden | 7,6%       | 15%       |
| Aanpassen selectiecriteria                                                                      | 6,0%       | 10%       |
| Aanstelling vertrouwenspersoon                                                                  | 5,8%       | 10%       |
| Anders                                                                                          | 8,6%       | 0%        |

\* Percentages tellen niet op tot 100 omdat scholen meerdere omschrijvingen konden aankruisen.

De tabel hierboven maakt duidelijk dat voorkeursbeleid bij gelijke geschiktheid het meest gebruikte instrument voor intercultureel personeelsbeleid is. Het laten blijken van voorkeur bij gelijke geschiktheid in de vacature- advertentie komt in het PO op een tweede plaats. In het VO komt deze manier op een derde plaats. Op de tweede plaats in het VO komt het rekening houden met etnisch religieuze feestdagen; in het PO komt dit op een derde plaats. Tijdens de interviews met directeuren van scholen met relatief veel allochtoon personeel ontstond overigens de indruk dat er vaker rekening met etnische religieuze feestdagen wordt gehouden dan in deze getallen tot uiting komt. Waarschijnlijk betitelen niet alle scholen het rekening houden met etnisch religieuze feestdagen als ‘intercultureel personeelsbeleid’ en hebben zij daardoor de vraag die de resultaten van tabel 4.2 heeft opgeleverd, niet beantwoord.

De scholen die intercultureel personeelsbeleid voeren, is ook gevraagd in hoeverre dit tot een toename van het aantal allochtone personeelsleden heeft geleid.

**Tabel 4.3 Resultaat van intercultureel personeelsbeleid (in %)**

| Soort resultaat                   | % PO*<br>(N=31) | % VO<br>(N=11) |
|-----------------------------------|-----------------|----------------|
| Meer allochtoon directiepersoneel | 6,7%            | 0%             |
| Meer allochtoon OP                | 28,9%           | 60%            |
| Meer allochtoon OOP               | 32,8%           | 33,3%          |
| Geen toename                      | 31,6%           | 6,7%           |

\* De percentages van de bovenste drie rijen tellen niet op tot 100 omdat scholen meerdere antwoorden konden invullen

Tabel 4.3 laat zien dat in het primair onderwijs voor tenminste een derde van de respondenten een toename van het aantal allochtone personeelsleden optrad. Een derde van de respondenten in het primair onderwijs zag geen stijging van het aantal allochtone personeelsleden. In het voortgezet onderwijs gaf zestig procent van de respondenten een stijging aan en slechts zeven procent zag geen toename. Wegens het lage aantal respondenten op deze vragen is het onzeker of de resultaten in tabel 4.3 betrouwbaar zijn. De percentages van de eerste drie rijen kunnen niet bijeen gevoegd worden omdat er meerdere antwoorden tegelijk kunnen worden gegeven.

### 4.3 Samenhang; welk soort scholen voert intercultureel personeelsbeleid?

Er is gekeken naar de samenhang tussen verschillende kenmerken van scholen en de mate waarin intercultureel personeelsbeleid wordt gevoerd. Wat betreft het voortgezet en speciaal voortgezet onderwijs kan hier niets over worden gezegd. Het aantal scholen voor voortgezet onderwijs is, mede door de fusies van afgelopen jaren, kleiner geworden. De twintig scholen uit de steekproef die intercultureel personeelsbeleid voeren zijn te klein in aantal om enige statistisch significante samenhang te kunnen vinden. In het primair onderwijs is er wel samenhang aan te tonen. In onderstaande tabellen 4.4 en 4.5 is duidelijk zichtbaar dat naarmate scholen in een meer stedelijke omgeving staan en meer allochtone leerlingen hebben, zij vaker intercultureel personeelsbeleid voeren.

**Tabel 4.4 Intercultureel personeelsbeleid en stedelijkheid in het PO\***

| Mate van stedelijkheid | % Scholen met intercultureel personeelsbeleid |
|------------------------|-----------------------------------------------|
| Zeer sterk stedelijk   | 29,2%                                         |
| Sterk stedelijk        | 12,7%                                         |
| Matig stedelijk        | 9,2%                                          |
| Weinig stedelijk       | 7,7%                                          |
| Niet stedelijk         | 4,8%                                          |
| Gemiddeld %            | 11%                                           |

**Tabel 4.5: ICP-beleid en % CUMI-leerlingen in het PO**

| Leerlingpopulatie            | % Scholen met intercultureel personeelsbeleid |
|------------------------------|-----------------------------------------------|
| 0% CUMI-leerlingen           | 3,8%                                          |
| 1 – 10% CUMI-leerlingen      | 10,3%                                         |
| 10-50% CUMI-leerlingen       | 14,1%                                         |
| Meer dan 50% CUMI-leerlingen | 33,3%                                         |
| <i>Gemiddeld %</i>           | <i>11%</i>                                    |

Uit tabel 4.5 blijkt dat scholen in het BO en SO vaker intercultureel personeelsbeleid voeren als ze meer allochtone leerlingen hebben. De aanwezigheid van allochtone leerlingen creëert vaak een behoefte aan allochtoon personeel, zo blijkt uit de telefonische interviews met directeuren. De in deze interviews genoemde motivaties waren meestal van een meer praktische aard dan de redenen die het Ministerie van OCenW aanvoert voor het stimuleren van intercultureel personeelsbeleid. Vooral de taalproblemen in de communicatie met ouders en in mindere mate de leerlingen worden in deze interviews genoemd. Allochtoon OP krijgt dan ook vaak taakuren voor het onderhouden van contacten met ouders die dezelfde moedertaal hebben. Een aantal respondenten noemt het bieden van een rolmodel voor leerlingen als motivatie. De voorbereiding van leerlingen op de multiculturele maatschappij is voor één van de geïnterviewde scholen een belangrijke motivatie voor het voeren van intercultureel personeelsbeleid. Deze school had op het moment van het interview nauwelijks allochtone leerlingen, maar verwacht wel een toestroom daarvan. Een aantal andere respondenten wijst in dit verband op de mogelijkheid dat Nederlandse leerlingen wellicht meer door allochtone klasgenoten dan door hun leraren worden voorbereid op de multiculturele samenleving.

#### **4.4 Redenen om geen intercultureel personeelsbeleid te voeren**

Zoals in tabel 4.1 zichtbaar is, voert een ruime meerderheid van de scholen géén inter-cultureel personeelsbeleid (89% in het primair onderwijs en 88,6% in het voortgezet onderwijs). Deze scholen is gevraagd van een aantal mogelijke redenen om geen inter-cultureel personeelsbeleid voeren, aan te kruisen wat op hen van toepassing is. De resultaten van de betreffende vraag staan in tabel 4.6.

**Tabel 4.6 Redenen om geen intercultureel personeelsbeleid te voeren (in %)**

| Omschrijving                                                                | PO (N=723) | VO (N=151) |
|-----------------------------------------------------------------------------|------------|------------|
| In deze regio nauwelijks aanbod van allochtoon onderwijspersoneel           | 65,3%      | 55,6%      |
| Wij vinden geschiktheid belangrijker dan etniciteit                         | 48,3%      | 64,2%      |
| Er zijn nauwelijks allochtonen die aan onze denominatieve eisen voldoen     | 19,7%      | 19,2%      |
| Er zijn geen mogelijkheden nieuw personeel aan te stellen                   | 18,5%      | 13,2%      |
| Wachtgeldregeling en flexwet houden de instroom van allochtonen tegen       | 8,4%       | 4,6%       |
| Wij vinden dat specifiek beleid gericht op allochtonen stigmatiserend werkt | 7,4%       | 7,3%       |
| Wij hebben principiële bezwaren tegen doelgroepenbeleid                     | 1,3%       | 1,3%       |
| Kost te veel tijd                                                           | 0,6%       | 0%         |
| Anders                                                                      | 17,9%      | 16,6%      |

\* De percentages tellen niet op tot 100 omdat scholen meerdere antwoorden konden geven

Uit tabel 4.6 blijkt dat de redenen ‘gering aanbod’ en ‘geschiktheid is belangrijker dan etniciteit’ in zowel het PO als het VO de twee meest genoemde redenen zijn. In hoofdstuk 3 is het probleem van het geringe aanbod al aan bod gekomen. Deze bevindingen zijn niet nieuw; precies dezelfde redenen komen naar voren in het SBO Jaarboek *De Onderwijsarbeidsmarkt In Beeld* (SBO 2000). Daarin wordt gesteld dat in het onderwijs het geringe aantal sollicitanten uit de minderheidsgroepen de voornaamste faalfactor voor minderhedenbeleid is en dat de opinie ‘geschiktheid is belangrijker dan etniciteit’ de meest genoemde reden is om geen maatregelen te nemen. Niet alleen in het SBO Jaarboek maar ook in diverse andere publicaties en onderzoeken (Visser en Theunissen 1998, Van Bergen *et al* 2000) wordt aangegeven dat het tekort aan voldoende opgeleid allochtoon personeel het voeren van intercultureel personeelsbeleid verhindert. In zowel het PO als het VO is het niet voldoen aan denominatieve eisen een derde, maar minder belangrijke reden om geen intercultureel personeelsbeleid te voeren. Verder wordt in het PO het niet hebben van mogelijkheden om nieuw personeel aan te stellen regelmatig als reden genoemd.

#### 4.5 Meningen over het belang van intercultureel personeelsbeleid

De meningen over het belang van meer allochtoon onderwijspersoneel zijn gemeten met behulp van zes stellingen in de schriftelijke enquête. Daarnaast is aanvullende informatie verkregen uit opmerkingen die respondenten in de schriftelijke enquête hebben genoteerd en de tien telefonische interviews. De scores op de stellingen in de schriftelijke enquête staan in de onderstaande tabellen 4.7 tot en met 4.12. De antwoorden in de categorieën ‘zeer mee eens’ en ‘mee eens’ zijn samengevoegd om het geheel overzichtelijk te maken. Hetzelfde geldt voor de categorieën ‘zeer mee oneens’ en ‘mee oneens’.

**Tabel 4.7 Meer allochtoon personeel betekent een verrijking van het onderwijs (in %)**

|                    | PO   | VO   |
|--------------------|------|------|
| (Zeer-) Mee eens   | 51,1 | 53,2 |
| Neutraal           | 40,6 | 40,9 |
| (Zeer-) Mee oneens | 8,3  | 5,8  |

**Tabel 4.8 Het is voor *alle* leerlingen belangrijk van allochtonen les te krijgen (in %)**

|                    | PO   | VO   |
|--------------------|------|------|
| (Zeer-) mee eens   | 43,8 | 55,6 |
| Neutraal           | 39,7 | 34,5 |
| (Zeer-) Mee oneens | 16,4 | 9,9  |

**Tabel 4.9 Het is voor *allochtone* leerlingen belangrijk van allochtonen les te krijgen (in %)**

|                    | PO   | VO   |
|--------------------|------|------|
| (Zeer-) mee eens   | 51,3 | 55,6 |
| Neutraal           | 34,2 | 32,7 |
| (zeer-) Mee oneens | 14,5 | 11,7 |

**Tabel 4.10 Het is voor *autochtone* leerlingen belangrijk van allochtonen les te krijgen (in %)**

|                    | PO   | VO   |
|--------------------|------|------|
| (Zeer-) mee eens   | 42,1 | 57,3 |
| Neutraal           | 42,3 | 32,2 |
| (Zeer-) Mee oneens | 15,6 | 10,5 |

**Tabel 4.11 Er zijn meer allochtone leraren nodig om leerlingen optimaal voor te bereiden op de multiculturele samenleving (in %)**

|               | PO   | VO   |
|---------------|------|------|
| Zeer mee eens | 35,0 | 43,9 |
| Neutraal      | 44,0 | 40,9 |
| Mee oneens    | 20,9 | 15,2 |

**Tabel 4.12 De kwaliteit van het onderwijs is niet afhankelijk van het aantal allochtone personeelsleden (in %)**

|                   | PO   | VO   |
|-------------------|------|------|
| (Zeer) mee eens   | 79,3 | 82,5 |
| Neutraal          | 18,5 | 15,2 |
| (Zeer) Mee oneens | 2,3  | 2,3  |

In de bovenstaande tabellen vallen twee zaken op. Ten eerste is zichtbaar dat de scores op de eerste vijf stellingen in zowel het PO als het VO (tabel 4.7, 4.8, 4.9, 4.10 en 4.11) sterk overeen komen. De respondenten die het eens zijn met deze uitspraken vormen steeds de grootste groep, behalve in het PO bij stelling 4.11. Een derde of meer (44% in 4.11) staat neutraal tegenover de eerste vijf stellingen en een kleine minderheid is het er mee oneens. Het belang van allochtoon personeel voor allochtone leerlingen wordt ook niet duidelijk

anders beoordeeld dan het belang van allochtoon personeel voor autochtone leerlingen; de categorie ‘mee eens’ is bij stelling 4.10 ongeveer tien procent lager dan bij stelling 4.9. Ten tweede valt op dat de antwoorden in tabel 4.12 sterk afwijken van de overige tabellen. De groep respondenten die het ermee eens zijn, vormt een ruime meerderheid. Deze score was te verwachten gezien het hoge aantal respondenten dat ‘kwaliteit is belangrijker dan etniciteit’ aangaf als reden om geen intercultureel personeelsbeleid te voeren (tabel 4.6). Ook de toegevoegde opmerkingen in de schriftelijke enquête bevatten vaak een dergelijke strekking: *“Het gaat om goed personeel! Kleur, ras, sexe, enz. is niet van belang (zie onze grondwet)”* en: *“Mensen zijn goed of niet goed in hun vak, iets anders telt niet”*. Een respondent maakte in een telefonisch interview als slotopmerking: *“Voorkeursbeleid werkt niet want dan maak je het veel bijzonderder dan nodig is. Kwaliteit moet het eerste criterium zijn”*.

Er is onderzocht of directeuren van witte en zwarte scholen van elkaar verschillen in hun antwoorden op bovengenoemde stellingen. Omdat scholen met meer allochtone leerlingen ook een vaker intercultureel personeelsbeleid voeren, is de verwachting dat directeuren van zwarte scholen het ook vaker eens zullen zijn met de genoemde stellingen. Ook nu was alleen in het basisonderwijs de populatie van voldoende omvang om samenhang te kunnen vaststellen. Tabel 4.13 laat zien in hoeverre directeuren van scholen met verschillende percentages allochtone leerlingen ook verschillende meningen hebben. De kolomnummers van tabel 4.13 corresponderen met de nummers van de bovenstaande tabellen (4.7 tot en met 4.12).

**Tabel 4.13 Mate van eens zijn met stellingen op zwarte en witte scholen in Bo(in %)**

|                  | Percentage ‘(zeer) mee eens’ met stelling uit tabel: |      |      |      |      |       |
|------------------|------------------------------------------------------|------|------|------|------|-------|
| % 1.9 leerlingen | 4.7                                                  | 4.8  | 4.9  | 4.10 | 4.11 | 4.12  |
| 0%               | 46,2                                                 | 35,1 | 50,6 | 34,0 | 22,8 | 80,69 |
| 1 tot 10 %       | 52,9                                                 | 45,4 | 49,2 | 45,4 | 41,2 | 82,35 |
| 10 tot 50%       | 51,6                                                 | 48,9 | 51,6 | 44,6 | 35,7 | 78,80 |
| 50% of meer      | 61,2                                                 | 56,7 | 63,6 | 50,7 | 52,9 | 61,76 |

Kolom 4.7 tot en met 4.11 van tabel 4.13 laten, zoals verwacht, zien dat directeuren van scholen met een hoger aandeel allochtone leerlingen het vaker eens zijn met de stellingen. De laatste stelling vindt onder directeuren van alle scholen de sterkste instemming, maar laat tevens een tegengesteld patroon zien; directeuren van zwarte scholen zijn het minder vaak dan directeuren van witte scholen eens met de stelling dat de kwaliteit van het onderwijs niet afhankelijk is van het aantal allochtone personeelsleden. Degenen die het niet met stelling 4.12 eens zijn, vinden dus wél dat de kwaliteit van het onderwijs afhankelijk is van het aandeel allochtoon personeel. Daarmee is echter nog niet bekend of zij de invloed van allochtoon personeel op de kwaliteit positief of negatief achten.

## 4.6 Ervaringen met allochtoon personeel

Om een beeld van de ervaringen met allochtoon personeel in het onderwijs te krijgen, zijn er telefonische interviews gehouden met vijf directeuren van basisscholen en vijf directeuren van scholen voor voortgezet onderwijs. De geselecteerde scholen hebben relatief veel allochtoon personeel. Daarbij is enige spreiding aangebracht naar regio, denominatie en het wel of niet hebben van intercultureel personeelsbeleid. Er zijn geen directeuren van islamitische scholen geselecteerd omdat de situatie daar sterk afwijkt van andere scholen. De interviews begonnen met de vraag of het in dienst hebben van allochtoon personeel enig specifieke gevolg heeft gehad. Vervolgens is op basis van literatuurstudie naar een aantal concrete mogelijke positieve en negatieve aspecten van allochtoon onderwijsgevend personeel gevraagd. Ook is gevraagd naar ervaringen met de doorstroom van OOP naar OP-functies en de mate waarin het mogelijk wordt geacht OOP-functies een kweekvijver voor allochtoon onderwijspersoneel te laten zijn. Van al deze aspecten is gevraagd of de respondent dit heeft meegemaakt. De ervaringen met allochtoon personeel zijn vooral erg divers en weinig respondenten doen generaliserende uitspraken over allochtoon personeel. Op de eerste open vraag, in hoeverre de aanwezigheid van allochtoon personeel ook enig soort van effect heeft op de school, kon de helft van de respondenten eigenlijk niet antwoorden. Een aantal respondenten gaf aan dat het prettig was voor contacten met ouders en soms met leerlingen en dat de sfeer op school prettiger aanvoelt als leerlingen ook wat leraren of ondersteunend personeel van hun eigen etnische groep zien.

### *Positieve aspecten van allochtoon personeel*

In de interviews is een aantal mogelijke positieve aspecten van allochtoon personeel besproken. Gevraagd is in hoeverre men heeft ervaren dat allochtoon personeel als positief rolmodel voor leerlingen functioneert en of men heeft bemerkt dat autochtone leerlingen beter voorbereid worden op de multiculturele maatschappij. De reacties hierop waren verschillend. Het is ook niet goed mogelijk om deze effecten concreet waar te nemen. In het basisonderwijs bevestigde men de mogelijkheid van allochtoon personeel als rolmodel wel, maar in het voortgezet onderwijs werd echter betwijfeld of docenten überhaupt rolmodellen zijn voor middelbare scholieren. Eén respondent gaf aan dat de sterke vertegenwoordiging van allochtonen in de OOP-functies hen juist het imago van mensen met de slechtere banen gaf. Een aantal respondenten heeft zeer positieve reacties van leerlingen ontvangen over de allochtone leraren, maar vermeldt daarbij dat die vooral aan de persoonlijke kwaliteiten van deze mensen te danken zijn. Overigens tekenden respondenten uit het voortgezet onderwijs aan dat een multiculturele leerlingenpopulatie van groter belang is dan een multicultureel lerarenbestand in de voorbereiding op het leven in een multiculturele maatschappij. Tot slot vonden veel respondenten het moeilijk deze vraag te beantwoorden omdat hun scholen uitsluitend allochtone leerlingen hebben.

Ten tweede is gevraagd of het klopt dat allochtoon personeel voor een betere communicatie met leerlingen uit dezelfde etnische groep zorgen. Ook hier waren de reacties verschillend. Respondenten uit het BO zeiden dat dit vooral duidelijk is bij allochtone kinderen in de eerste groep van de basisschool die het Nederlands slecht beheersen. Zij voelen zich in het eerste jaar veel beter thuis bij een allochtone leraar of lerares. Dat wordt dan minder naarmate ze ouder worden en beter Nederlands gaan spreken. Respondenten uit het voortgezet onderwijs wezen er op dat leraren of onderwijsondersteunend personeel van dezelfde etnische groep juist extra problemen konden geven; er werd melding gedaan van een docent die na het geven van straf voor verrader werd uitgescholden, van Marokkaanse jongens die geen straf accepteerden van een Marokkaanse lerares en van een leerling die boos was op de conciërge, omdat deze tijdens een ontmoeting in de moskee haar vader desgevraagd had bekend, dat de dochter op school geen hoofddoekje draagt. Een aantal directeuren uit het voortgezet onderwijs vond de communicatie beter, maar alleen met allochtonen van dezelfde herkomst. Een bijgevoegd schriftelijk commentaar luidt: *“Op één van de locaties van onze school is ongeveer 55% van allochtone afkomst! Zeker voor de jongens is het erg belangrijk dat er een leerkracht van hun eigen cultuur (Marokkaans) i.v.m. de gedragsregels thuis en in de moskee!”* Ook scholen met internationale schakelklassen zijn zeer gebaat bij allochtone docenten die dezelfde taal spreken als een deel van de leerlingen.

Ten derde is gevraagd of allochtoon personeel zorgt voor betere contacten met ouders van allochtone leerlingen. Zeven van de tien respondenten beaamden dit. De meeste scholen geven allochtone leraren taakuren voor het bezoeken van ouders van leerlingen van dezelfde etnische groep. Eén respondent verklaarde allochtone leraren speciaal daarvoor aan te hebben gesteld, een ander zei er altijd naar te streven van elke moedertaal van de leerlingen ook een docent te hebben. Eén directeur van een school in Rotterdam vindt het versterken van oudercontacten geen werk voor leraren en heeft in plaats daarvan een proefproject lopen met vier allochtone stagiaires van de Hogeschool Rotterdam die ouders benaderen en vragen op ouderavonden te komen. Deze respondent wijt het gebrek aan betrokkenheid ook niet aan taalproblemen maar aan desinteresse en het sociaal milieu van de ouders.

Er is gevraagd in hoeverre allochtone leraren goede adviezen geven op het gebied van beleid ten aanzien van hoofddoeken/feestdagen/schoolzwemmen/gymles en extra begrip inbrengen over culturele achtergronden van de leerlingen. De helft van de respondenten beaamde dit, anderen zeiden dit soort kennis ook buiten de school te kunnen krijgen. Een aantal respondenten vraagt allochtone collegae informatie over hindoestaanse of islamitische feestdagen, om daar op het betreffende tijdstip een stukje over te schrijven in een schoolkrant. Op één school hebben twee Marokkaanse leraressen een voorlichtingsbijeenkomst gehouden over culturele achtergronden. Met name het feit dat in het Franse onderwijssysteem een vijf nog als voldoende cijfer geldt was daarin van belang omdat veel Marokkaanse ouders met dat

systeem vertrouwd zijn. Eén respondent had behoefte aan een Somalische leraar vanwege communicatieproblemen tussen leraren en Somalische leerlingen.

#### *Negatieve aspecten van allochtoon personeel*

Er is ook van een aantal mogelijke negatieve aspecten gevraagd in hoeverre men deze in de praktijk heeft meegemaakt. Ten eerste is gevraagd of het voorkomt dat allochtoon personeel vaker dan gemiddeld een zwakke beheersing van het Nederlands heeft waardoor twijfel ontstaat over de leskwaliteit. Vier respondenten ontkenden en zes respondenten bevestigden deze ervaring. Er werd opgemerkt dat dit vooral een probleem kan worden als OALT-leraren als groepsleraren zouden gaan werken. In de schriftelijke enquête waren verder veel opmerkingen over dergelijke ervaringen. “*De praktijk op onze openbare scholen leert dat het helaas nog steeds voorkomt dat allochtone leerkrachten de Nederlandse taal onvoldoende beheersen*”, “*Onze voorkeur gaat uit naar allochtone stagiaires. Het taalniveau is bij zeker de helft schrikbarend!*”

Er is gevraagd naar het ervaren van een te ouderwetse en klassikale stijl van lesgeven onder allochtone leraren. Een aantal respondenten zei dat dit wel voorkwam maar dat dit sterk per persoon verschilt; ook sommige oudere autochtone leraren geven ouderwets les. De schriftelijke opmerkingen bevatten een aantal maal opmerkingen over verschillen in didactische opvattingen. Tevens is gevraagd naar het ervaren van te weinig zichtbare participatie in vergaderingen en de schoolorganisatie van allochtone leraren. De meeste respondenten ontkenden dit. Eén van hen noemde het een ‘*cliché, maar onzin*’. Over mentaliteit en ‘arbeidsethos’ werden in de schriftelijke opmerkingen een paar negatieve vermeldingen gemaakt. Eén daarvan ging specifiek over Surinaamse leraren in Amsterdam Zuidoost. Ook had één van de telefonische respondenten uit het basisonderwijs een lijst van negatieve ervaringen over Surinaamse vrouwelijke leraren. Ze voert al vele jaren voorkeursbeleid, maar vond desondanks dat de meeste van hen onvoldoende functioneren. Ze gaf daarbij aan dat er naast een onvoldoende beheersing van het Nederlands sprake is van onvoldoende inzet, te snel tevreden zijn over het eigen functioneren en geen tijd en / of motivatie hebben om bijscholing te volgen, mede omdat veel van hen alleenstaande moeders zijn. Ze stelde zelfs dat de uit hun cultuur voortkomende passieve houding door Nederlandse collegae als lui bestempeld wordt, waardoor deze ook geen duo-banen met hen zouden willen delen. Dat de komst van allochtoon personeel een verslechtering van het imago (van de school) onder autochtone ouders zou veroorzaken werd ontkend; scholen krijgen voornamelijk een slechte naam onder autochtone ouders door het groter worden van het aandeel allochtone leerlingen in plaats van allochtone leraren.

#### *Ervaringen met doorstroom van OOP- naar OP-functies.*

De respondenten die wel en geen perspectief in dit traject zien waren gelijk verdeeld. Bij de meeste respondenten die een dergelijke doorstroom hebben zien gebeuren, betrof het een TOA

die leraar techniek op het VMBO werd. Eén respondent vermeldde daar expliciet bij dat vooral het vak techniek geschikt is om allochtoon onderwijsondersteunend personeel door te laten stromen omdat de beheersing van de Nederlandse taal daarin niet zo belangrijk is als bij de andere (meer theoretische) vakken. Uit de interviews bleek tevens dat de OOP-functies vaak ID-(Melkert)banen zijn. Doorstroom van ID-(Melkert) personeel werd door de meeste respondenten niet mogelijk geacht.

## 4.7 Conclusies

De mate waarin intercultureel personeelsbeleid is geworteld in het schoolbeleid wordt vooral weergegeven door het deel van de scholen dat dergelijk beleid voert: elf procent. Dit percentage is vooral zo laag door het gebrek aan aanbod van voldoende gekwalificeerd allochtoon personeel, zo blijkt uit de opgegeven motivaties. Daarbij moet niet worden vergeten dat scholen bezig zijn met zaken die meer prioriteit hebben, zoals de invoering van het VMBO en Tweede Fase in het VO. Toch is men het over het algemeen wel eens met het belang van intercultureel personeelsbeleid. Het is daarom aannemelijk dat vooral de scholen buiten de grote steden niet eens proberen intercultureel personeelsbeleid te voeren omdat men er geen resultaten van verwacht. *“Beleid moet ook uitvoerbaar zijn. Zolang het niet uitvoerbaar is, wordt het niet in het beleid opgenomen”*, zo luidt één van de schriftelijke commentaren.

De scholen die wel intercultureel personeelbeleid voeren, zijn vooral de scholen met veel allochtone leerlingen. Deze directeurs zijn het ook in wat sterkere mate eens met het belang van het dienst hebben van allochtone medewerkers. Naarmate scholen meer allochtone leerlingen hebben, krijgt men ook meer behoefte aan allochtoon personeel. Men vindt dat niet alleen prettig voor de sfeer, maar wil ook mensen die de taalbarrières tussen school en ouders kunnen slechten en de culturele achtergronden van de leerlingen en ouders beter begrijpen. Een aantal directeurs zegt expliciet vooral voor de contacten met ouders allochtoon personeel te willen hebben en relatief veel allochtone leraren krijgen hiervoor extra taakuren.

Het is niet met behulp van de vragenlijst onderzocht en daarom statistisch geen hard gegeven, maar de interviews en schriftelijke opmerkingen in de vragenlijsten wijzen erop dat de beheersing van het Nederlands vaak een probleem is voor allochtone docenten. Omdat zij vooral op scholen met veel allochtone leerlingen werken is dit extra zorgelijk; juist de leerlingen die van huis uit minder Nederlandse taalbeheersing meekrijgen en nog meer dan autochtone leerlingen goede Nederlandse les nodig hebben, treffen vaker een leraar wiens kwaliteiten op dat gebied minder dan gemiddeld zijn. In het voortgezet onderwijs zal dit probleem minder sterk spelen dan in het basisonderwijs omdat leerlingen daar veel verschillende vakken en leraren hebben. De ervaring van een respondent met succesvolle doorstroming van allochtone TOA's naar een baan als leraar techniek, bevestigt het probleem. Het laat

tegelijk een voorbeeld zien van een traject waarin taal- en opleidingsproblemen gering zijn en het vergroten van het aandeel allochtoon personeel succesvol kan worden gerealiseerd.

## 5 FULL COLOR

### 5.1 Inleiding

Op initiatief van staatssecretaris Adelmund is het Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO) twee jaar geleden gestart met het project Full Color. Dit project streeft naar meer allochtoon personeel in het onderwijs door ten eerste allochtone schoolverlaters en zij-instromers enthousiast te maken voor een baan als leraar en anderzijds werkgevers en schoolbesturen te stimuleren allochtoon personeel aan te nemen. In de brochure “*Als ze wiskunde niet snappen, verbeteren ze mijn Nederlands*” (Berger, 2000) wordt aangegeven dat werkgevers gestimuleerd en ondersteund worden door een telefonische helpdesk, studiedagen en trainingen en de zogeheten Full Color Waaier, een waaier van kaarten met informatie en aanbevelingen op het gebied van intercultureel personeelsbeleid. Tijdens het afnemen van de schriftelijke enquête in mei 2001 waren deze zaken echter nog niet in definitieve vorm beschikbaar voor scholen. In eerste instantie hebben de activiteiten van Full Color zich vooral gericht op het enthousiast maken van allochtonen voor een opleiding en/of baan als leraar.

### 5.2 Bekendheid Full Color

Uit het plan van aanpak *Meer allochtoon onderwijspersoneel* (Ministerie van OCenW, 1998) blijkt dat Full Color activiteiten gaat ondernemen om het thema ‘meer allochtoon onderwijspersoneel’ op de agenda van scholen en schoolbesturen te krijgen. Daarom is met behulp van de schriftelijke enquête onderzocht in welke mate schooldirecteuren bekend zijn met het project Full Color. De bekendheid blijkt gering. Zes procent van de directeuren in het primair onderwijs en elf procent van de directeuren in het voortgezet onderwijs kent het project (zie tabel 5.1). Uitsplitsingen naar regio, stedelijkheid, het in dienst hebben van allochtoon personeel en leerling-populatie zijn te vinden in bijlage 2 (tabel 5A en 5B).

**Tabel 5.1 Bekendheid van Full Color**

|                        | % Bekend | % Onbekend | N=100% |
|------------------------|----------|------------|--------|
| Primair onderwijs*     | 6,2      | 93,8       | 834    |
| Voortgezet onderwijs** | 10,8     | 89,2       | 176    |

\*Primair onderwijs; basisonderwijs, speciaal basisonderwijs en WEC's

\*\*Inclusief speciaal voortgezet onderwijs

Er is onderzocht of de bekendheid van Full Color onder schooldirecteuren verschillend is per regio, provincie of stadsgrootte. Tevens is gekeken of de bekendheid met Full Color samen-

hangt met het aandeel allochtoon personeel of de samenstelling van de leerling-populatie. In het voortgezet onderwijs is geen samenhang te vinden tussen het bekend zijn van Full Color en andere schoolkenmerken. In het primair onderwijs is wel samenhang te vinden. Net als met het aandeel allochtoon personeel en het voeren van intercultureel personeelsbeleid, is er sprake van samenhang met het percentage allochtone leerlingen, regio en stedelijkheid. In tabel 5.2 hieronder is te zien dat de bekendheid van Full Color in het basisonderwijs groter is naarmate de school meer allochtone leerlingen heeft. Verder laat tabel 5.3 zien dat de bekendheid van Full Color toeneemt naarmate de omgeving van de school sterker verstedelijkt is. Tabel 5.4 laat zien dat directeurs van scholen met allochtoon personeel Full Color vaker kennen dan directeurs van scholen zonder allochtoon personeel. Dat de samenhang zich op deze drie variabelen tegelijk vertoont is te verwachten, omdat zwarte scholen zich vooral in de grote steden bevinden en er daar ook meer allochtoon onderwijspersoneel is.

**Tabel 5.2 Bekendheid Full Color op witte en zwarte scholen in het PO**

|                         | 0% cumi-lrl. | 1 tot 10% cumi-lrl. | 10 tot 50% cumi-lrl. | >50% cumi-lrl. |
|-------------------------|--------------|---------------------|----------------------|----------------|
| % bekend met Full Color | 3,0%         | 4,1%                | 11,2%                | 14,5%          |

**Tabel 5.3 Bekendheid Full Color naar mate van stedelijkheid in het PO**

|                         | Niet stedelijk | Weinig stedelijk | Matig stedelijk | Sterk stedelijk | Zeer sterk stedelijk |
|-------------------------|----------------|------------------|-----------------|-----------------|----------------------|
| % bekend met Full Color | 1,0%           | 7,2%             | 7,8%            | 5,9%            | 13%                  |

**Tabel 5.4 Bekendheid Full Color naar scholen met / zonder allochtoon personeel in het PO**

|                         | Wel allochtoon personeel | Geen allochtoon personeel |
|-------------------------|--------------------------|---------------------------|
| % bekend met Full Color | 8,8%                     | 5%                        |

Het niet vinden van enig statistisch aantoonbare samenhang binnen het VO als geheel heeft mede te maken met het feit dat VO-scholen veel groter zijn dan basisscholen. Het totaal aantal VO-scholen is dus veel kleiner dan het totaal aantal basisscholen, ook in de steekproef van dit onderzoek.

### 5.3 Conclusie

De bekendheid van Full Color is laag; tien procent in het VO en zes procent in het PO. Hiervoor kan een aantal verklaringen worden gegeven. Full Color is in eerste instantie gestart met activiteiten om allochtone schoolverlaters enthousiast te maken voor een opleiding en/of

baan in het onderwijs en richt zich vooral op de vier grote steden en scholen die daadwerkelijk meer allochtoon personeel in dienst willen nemen. Indien het project Full Color beoogt bij te dragen aan het streven ‘meer allochtoon onderwijspersoneel’ landelijk op de agenda’s van scholen te krijgen, blijkt er uit deze cijfers nog volop werk aan de winkel te zijn.



## 6 SAMENVATTING

### 6.1 Het aandeel allochtone werknemers in het onderwijs

Er is landelijk gezien een ondervertegenwoordiging van allochtoon onderwijspersoneel. Allochtonen zouden landelijk evenredig vertegenwoordigd zijn als ze zeven procent van het totale personeelsbestand uitmaken. Het aandeel allochtoon onderwijsgevend personeel in het totale personeelsbestand ligt daar behoorlijk onder: vier procent in het basisonderwijs, twee procent in het speciaal basisonderwijs en de expertisecentra en twee procent in het voortgezet onderwijs. Omdat onderwijsgevende functies een HBO/WO-opleiding vereisen, is het regionale evenredigheidspercentage voor HBO/WO functies een beter ijkpunt dan het algemene, landelijke evenredigheidspercentage. Dat percentage ligt op zeven à negen procent in Randstedelijke regio's en daarbuiten op ongeveer drie procent. Er is gemeten op hoeveel procent van de scholen het aandeel allochtonen in onderwijsgevende functies groter of gelijk is aan het regionale evenredigheidspercentage voor HBO/WO-functies. Op respectievelijk twaalf, zestien en veertien procent van de scholen in het basisonderwijs, in het speciaal onderwijs en in het voortgezet onderwijs is dat het geval.

Het aandeel van allochtoon onderwijsgevend personeel (OP) is in alle sectoren ongeveer gelijk: allochtoon OP maakt twee à drie procent van het totale OP uit. Met name in het basisonderwijs is allochtoon personeel sterker vertegenwoordigd in ondersteunende functies (OOP) dan in onderwijsgevende functies: allochtonen maken er twintig procent van al het OOP uit. Dit is een hoog percentage, gezien het feit dat het landelijk evenredigheidscijfer voor functies op VBO-niveau tien procent is. In het speciaal en in het voortgezet onderwijs liggen de percentages op respectievelijk drie en vier procent.

Er is gekeken in hoeverre het aandeel allochtoon onderwijspersoneel in het basis-, speciaal en voortgezet onderwijs verschilt per landsdeel, naar stadsgrootte en naar het aantal allochtone leerlingen op een school. Het aandeel allochtonen in het totale personeelsbestand in het onderwijs is in het Westen het hoogst en in het Noorden het laagst. Ook in de vier grote steden is het aandeel allochtonen in het totale personeelsbestand groter dan daarbuiten. Daar is respectievelijk achttien, zeven en vijf procent van het personeel in het basisonderwijs, het speciaal onderwijs en het voortgezet onderwijs allochtoon. In de 21 andere steden die onder het Grote Steden Beleid (GSB) vallen is het percentage allochtone personeelsleden respectievelijk drie, twee en twee procent.

Scholen met veel allochtone leerlingen hebben meer allochtoon personeel dan scholen met weinig of geen allochtone leerlingen. Dat is te verwachten: het grootste deel van de

allochtone bevolking woont in de grote steden en zowel allochtone leerlingen als personeel bevinden zich in dezelfde omgeving. Maar als allochtoon personeel op die scholen alleen sterk is vertegenwoordigd omdat iedereen graag in de buurt van zijn of haar woonplaats werkt, zouden witte scholen in dezelfde omgeving ongeveer evenveel allochtoon personeel moeten hebben als zwarte scholen. Dat blijkt in het basisonderwijs niet zo te zijn; in de 25 GSB-steden heeft 43 procent van de ‘witte’ scholen (zonder 1.9 leerlingen) één of meer allochtone personeelsleden. Van de ‘gemengde’ scholen (10 tot 50% 1.9 leerlingen) heeft 68 procent één of meer allochtone personeelsleden en op ‘zwarte’ scholen (meer dan 50 procent 1.9 leerlingen) ligt dat percentage op 98 procent. Allochtoon personeel werkt dus vaker op zwarte dan op witte scholen, ook in de grote steden. Uit het vervolg van het onderzoek blijkt dat dit deels wordt veroorzaakt doordat scholen met allochtone leerlingen ook vaker intercultureel personeelsbeleid voeren. Mogelijke andere oorzaken van dit verschijnsel zijn niet bekend of onderzocht.

In het plan van aanpak *Meer allochtoon onderwijspersoneel* (Ministerie van OCenW, 1998) wordt een aantal gronden gegeven voor het streven naar meer allochtoon onderwijspersoneel. Er wordt onder andere gesteld dat het nodig is om allochtone leerlingen gelegenheid tot identificatie met rolmodellen te bieden. Allochtoon onderwijspersoneel helpt hen bij het ontwikkelen van de eigen identiteit. Gegeven het hoge percentage zwarte scholen met één of meer allochtone personeelsleden, lijkt aan dit streven op de meeste zwarte scholen te worden voldaan. In de telefonisch interviews wees een respondent echter op het risico dat indien allochtoon personeel voornamelijk ondersteunende functies met weinig aanzien onder de leerlingen vervult, zij juist als negatief rolmodel zouden kunnen functioneren.

Een andere reden uit het plan van aanpak om meer allochtoon onderwijspersoneel aan te stellen is het streven om scholen een voorbeeldfunctie te laten vervullen in de voorbereiding van alle leerlingen (zowel allochtoon als autochtoon) op het leven in een multiculturele samenleving. Omdat op scholen zonder allochtone leerlingen met name buiten de grote steden heel weinig allochtoon onderwijspersoneel werkt, wordt aan dit streven niet tot nauwelijks voldaan. Overigens tekenden respondenten uit het voortgezet onderwijs aan dat een multiculturele leerlingenpopulatie van groter belang is dan een multicultureel lerarenbestand in de voorbereiding op het leven in een multiculturele maatschappij.

## **6.2 Intercultureel personeelsbeleid, meningen en ervaringen**

In de schriftelijke enquête is gevraagd of scholen intercultureel personeelsbeleid voeren. Deze cijfers zijn uitgesplitst naar het primair onderwijs (basisonderwijs, speciaal basisonderwijs en expertisecentra) en het voortgezet onderwijs (inclusief speciaal voortgezet onderwijs). Zowel in het primair- als voortgezet onderwijs voert elf procent van de scholen zo’n

beleid. De scholen die geen intercultureel personeelsbeleid voeren (89%) is gevraagd naar hun redenen om dat niet te doen. De redenen ‘*gebrek aan aanbod van voldoende gekwalificeerd allochtoon personeel*’ en ‘*geschiktheid is belangrijker dan etniciteit*’ worden het meest genoemd. Een derde, maar minder vaak genoemde reden is in zowel het primair als het voortgezet onderwijs dat niet wordt voldaan aan de denominatieve eisen. Gezien het lage aanbod van allochtoon onderwijspersoneel is het voorstelbaar dat vooral scholen buiten de Randstad voorkeursbeleid voor allochtonen kansloos achten. Maar ook in de sterk stedelijke gebieden voert slechts een minderheid van de scholen in het primair onderwijs intercultureel personeelbeleid. Het beeld dat niet het beleid maar het aanbod bepalend is voor het aantrekken van allochtoon personeel komt ook naar voren in telefonische interviews met directeuren van scholen waarop relatief veel allochtoon personeel werkt. Op de vraag waarom dat zo is kwamen vooral antwoorden als: “*Ik heb geen idee (...) ze solliciteren en worden gewoon aangenomen*”.

Door middel van stellingen is tevens onderzocht in welke mate men het belangrijk vindt dat allochtonen in het onderwijs werken. Een meerderheid beaamt de stellingen die weergeven dat het goed is als er meer allochtoon onderwijspersoneel komt. Maar met de stelling ‘de kwaliteit van het onderwijs is niet afhankelijk van het aantal allochtone personeelsleden’ is men het in veel sterkere mate eens. Gezien het lage percentage scholen dat intercultureel personeelsbeleid voert, kan uit de reacties op de stellingen worden geconcludeerd dat de meeste scholen het belang van meer allochtoon personeel wel onderschrijven, maar het geen beleidsprioriteit geven.

Uit de enquête blijkt verder dat scholen met veel en weinig allochtone leerlingen significant van elkaar verschillen in hun reacties op de stellingen; directeuren van scholen met veel allochtone kinderen zijn het in sterkere mate eens met het belang van allochtoon personeel. Dit sluit aan op de indruk die ontstond na de tien diepte-interviews met directeuren van scholen waarop relatief veel allochtoon personeel werkt, namelijk dat scholen vooral behoefte krijgen aan allochtoon personeel omdat ze veel allochtone leerlingen hebben. Men vindt dat niet alleen prettig voor de sfeer, maar wil ook mensen die de taalbarrières tussen school en ouders kunnen slechten en de culturele achtergronden van de leerlingen en ouders beter begrijpen. Een schriftelijk commentaar luidt als volgt: “*Op één van de locaties van onze school is ongeveer 55 procent van allochtone afkomst! Zeker voor de jongens is het erg belangrijk dat er een leerkracht is van hun eigen cultuur (Marokkaans) in verband met de gedragsregels thuis en in de moskee!*” Een aantal directeuren zegt expliciet dat ze allochtoon personeel willen hebben, omdat dat nuttig is voor de contacten met ouders. Relatief veel allochtone leraren krijgen hiervoor extra taakuren.

In de interviews is verder gevraagd naar de ervaringen met allochtoon personeel. De enige generaliserende uitspraak die op basis van de interviews kan worden gedaan, is dat de beheersing van de Nederlandse taal onder allochtone leraren door collega's vaak onvoldoende wordt bevonden. In de vragenlijsten stonden nogal wat bijgeschreven opmerkingen die deze indruk versterken. Deze indruk is geen statistisch onderbouwd gegeven maar bewijzen die het weerleggen zijn er helaas (nog) niet. Als de indruk klopt, is dat zorgelijk, temeer omdat allochtone leraren vooral op scholen met veel allochtone leerlingen werken. Juist de leerlingen die van huis uit minder Nederlandse taalbeheersing meekrijgen en een achterstand op school moeten inhalen, treffen misschien vaker een leraar wiens kwaliteiten op dat gebied minder dan gemiddeld zijn.

### **6.3 Full Color**

Het project Full Color probeert allochtonen enthousiast te maken voor werk in het onderwijs en steunt scholen bij het voeren van intercultureel personeelsbeleid. Full Color is in 2000 begonnen met activiteiten om allochtone schoolverlaters enthousiast te maken voor een opleiding en/of baan in het onderwijs en richt zich vooral op de vier grote steden en scholen die daadwerkelijk meer allochtoon personeel in dienst willen nemen. De bekendheid van Full Color is nog laag; tien procent van de scholen in het voortgezet onderwijs en zes procent van de scholen in het primair onderwijs kent het project. Uit deze cijfers blijkt dat er nog volop werk is voor Full Color om het streven 'meer allochtoon onderwijspersoneel' landelijk op de agenda van scholen te krijgen.

## LITERATUUR

- Bergen, C.T.A. van, H.S. Vrielink en S.W. van der Ploeg (1998)  
*Personeel in het onderwijs. Uitkomsten van de zevende structurele meting: 1997/1998.*  
Amsterdam: Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Bergen, C.T.A. van, F.E.M. Berndsen, H.S. Vrielink en S.W. van der Ploeg (2000)  
*Personeel in het onderwijs. Uitkomsten van de negende structurele meting: 1999/2000.*  
Amsterdam: Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Berger, B. (2000)  
Meer kleur voor de klas. In: *Uitleg*. 16<sup>e</sup> Jaargang, nr. 11.
- Boom, E.F.C. van der, H.S. Vrielink en S.W. van der Ploeg (1999)  
*Personeel in het onderwijs. Uitkomsten van de achtste structurele meting: 1998/1999.*  
Amsterdam: Regioplan Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Choenni, C en R. Hoffius (1997)  
*Meer kleur in onderwijs en cultuur.* Den Haag: B&A Groep.
- Linden, I. van der, M. Wolbers, P. Wijntuin, R. Hoffius en R. van der Velden (1999)  
*Het neusje van de zalm.* Utrecht: FORUM, Instituut voor multiculturele ontwikkeling.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (1998)  
*Plan van aanpak 'Meer allochtoon onderwijspersoneel'.* Zoetermeer: Ministerie van OCenW.
- Schouten, E. (1999)  
Zijn scholen even slim als Albert Heijn? In: *Toon*. Jaargang 2, nummer 7.
- Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt. 2000.  
*SBO-jaarboek 2000. De onderwijsarbeidsmarkt in beeld.* Den Haag: SBO.
- Sikkes, R. (2000)  
*Allochtoon talent voor de klas.* Den Haag: SBO.
- Visser, J. en J. Theunissen (1998)  
*Situatieschets intercultureel personeelsbeleid.* KPC Onderwijs Adviseurs.



## **BIJLAGEN**



## BIJLAGE 1

### REPRESENTATIVITEIT VAN DE RESPONS

Er zijn in totaal 1461 scholen benaderd, waarvan zeventig procent heeft gerespondeerd. De respons verschilt echter enigszins per schooltype. Zo blijkt uit tabel 1 dat in het basisonderwijs meer dan 70 procent van de scholen de vragenlijst heeft teruggestuurd. In het speciaal onderwijs (SBO en EC) was dat 60 procent, binnen het voortgezet en het speciaal voortgezet onderwijs was de respons 63 procent.

**Tabel 1 Respons per schooltype**

|            | Benaderd | Respons |       |
|------------|----------|---------|-------|
| BAO        | 920      | 680     | 73,9% |
| SBAO / WEC | 260      | 157     | 60,4% |
| SVO        | 82       | 52      | 63,4% |
| VO         | 199      | 127     | 63,8% |
| Totaal     | 1461     | 1016    | 69,5% |

In het vervolg van deze bijlage wordt ingegaan op de representativiteit van de respons. We vergelijken hiertoe per subsector de verdeling van de deelnemende scholen over een aantal achtergrondkenmerken met die in de totale populatie.

#### *Basisonderwijs*

Onderstaande tabellen laten zien dat de basisscholen die hebben gerespondeerd geen goede afspiegeling vormen van de totale populatie. Er zijn significante verschillen in de verdeling over de verscheidene achtergrondkenmerken. Uit tabel 2 komt naar voren dat scholen in het westen van het land sterk oververtegenwoordigd zijn. Daarnaast blijkt uit tabel 3 dat scholen in de grote steden zijn oververtegenwoordigd in de responsgroep. Deze verschillen zijn het gevolg van het feit dat de scholen in het OA-panel niet representatief zijn voor heel Nederland. In de analyse is een weging toegepast (naar regio, GSB-gemeenten en schoolgrootte). De responsgroep is zodoende voor de afwijkende kenmerken in overeenstemming gebracht met de verdeling zoals die geldt binnen de totale populatie van basisscholen.

**Tabel 2 Respons ten opzichte van de totale populatie naar regio**

| Regio | Populatie (N = 7042) |       | Respons (N = 680) |       |
|-------|----------------------|-------|-------------------|-------|
| Noord | 1128                 | 16,0% | 71                | 10,4% |
| Oost  | 1699                 | 24,1% | 152               | 22,4% |
| West  | 2583                 | 36,7% | 270               | 39,7% |
| Zuid  | 1632                 | 23,2% | 187               | 27,5% |

**Tabel 3 Respons en populatie naar GSB- gemeenten (25 grootste gemeenten)**

| Gemeente | Populatie (N = 7042) |       | Respons (N = 680) |       |
|----------|----------------------|-------|-------------------|-------|
| G4       | 565                  | 8,0%  | 95                | 14,0% |
| G21      | 771                  | 10,9% | 100               | 14,7% |
| Overig   | 5706                 | 81,0% | 485               | 71,3% |

**Tabel 4 Respons ten opzichte van de totale populatie naar schoolgrootte**

| Leerlingenaantal | Populatie (N=7042) |       | Respons (N=699) |       |
|------------------|--------------------|-------|-----------------|-------|
| Minder dan 111   | 1395               | 19,8% | 86              | 12,6% |
| 112-177          | 1398               | 19,9% | 111             | 16,3% |
| 178-231          | 1431               | 20,3% | 145             | 21,3% |
| 232-304          | 1398               | 19,9% | 187             | 27,5% |
| 305-1178         | 1420               | 20,2% | 151             | 22,2% |

**Tabel 5 Respons ten opzichte van de totale populatie naar aantal gewichtenleerlingen**

| Schooltype                | Populatie (N=7042) |       | Respons (N=699) |       |
|---------------------------|--------------------|-------|-----------------|-------|
| Geen gewichtentoeslag     | 4080               | 57.9% | 368             | 54,1% |
| < 50% gewichtenleerlingen | 1883               | 26.7% | 184             | 27,1% |
| > 50% gewichtenleerlingen | 786                | 11.2% | 84              | 12,4% |
| > 70% 1.90 leerlingen     | 293                | 4.2%  | 44              | 6,5%  |

\* Op basis van het aantal leerlingen met een onderwijsachterstand (gewichtenleerlingen zijn scholen als volgt onderscheiden: zonder achterstandsléerlingen (1); met minder dan 50% achterstandsléerlingen (2); met meer dan 50% achterstandsléerlingen (3) en met meer dan 70% 1.90 leerlingen (4).

### ***Speciaal onderwijs<sup>1</sup>***

De scholen voor speciaal onderwijs die aan dit onderzoek hebben deelgenomen, vormen een goede afspiegeling van de totale populatie op één kenmerk na. Zo blijkt uit de responsanalyse dat de scholen voor SBO duidelijk ondervertegenwoordigd zijn en de expertisecentra sterk oververtegenwoordigd (zie tabel 7). Op deze factor is dan ook gewogen. Op andere kenmerken hoefde geen weging te worden toegepast.

**Tabel 7 Respons ten opzichte van de totale populatie naar schooltype**

| Schoolsoort     | Populatie (N = 784) |     | Respons (N=157) |       |
|-----------------|---------------------|-----|-----------------|-------|
| SBO             | 447                 | 57% | 71              | 45,2% |
| Expertisecentra | 337                 | 43% | 86              | 54.8% |

**Tabel 8 Respons ten opzichte van de totale populatie naar regio**

| Regio | Populatie (N=784) |       | Respons (N=157) |       |
|-------|-------------------|-------|-----------------|-------|
| Noord | 77                | 9,9%  | 20              | 9,6%  |
| Oost  | 173               | 22,2% | 35              | 22,6% |
| West  | 339               | 43,5% | 63              | 40,6% |
| Zuid  | 190               | 24,4% | 39              | 27,2% |

**Tabel 9 Respons en populatie naar GSB-gemeenten (25 grootste gemeenten)**

| GSB- gemeente | Populatie (N=784) |       | Respons (N=157) |       |
|---------------|-------------------|-------|-----------------|-------|
| G4            | 121               | 15,5% | 31              | 19,7% |
| G21           | 195               | 25,0% | 42              | 26,8% |
| Overig        | 463               | 59,4% | 84              | 53,5% |

**Tabel 10 Respons ten opzichte van de totale populatie naar schoolgrootte**

| Leerlingenaantal | Populatie (N=784) |       | Respons (N=157) |       |
|------------------|-------------------|-------|-----------------|-------|
| 1-75             | 165               | 21,0% | 30              | 19,1% |
| 76-150           | 414               | 52,8% | 82              | 52,2% |
| 151-225          | 142               | 18,1% | 28              | 17,8% |
| 226-300          | 47                | 6,0%  | 13              | 8,3%  |
| 301 of meer      | 16                | 2,0%  | 4               | 2,5%  |

**Tabel 11 Respons ten opzichte van de totale populatie naar denominatie**

| Denominatie             | Populatie (N=784) |        | Respons (N=157) |       |
|-------------------------|-------------------|--------|-----------------|-------|
| Openbaar                | 202               | 25,91% | 39              | 24,8% |
| Rooms-katholiek         | 229               | 29,4%  | 45              | 28,7% |
| Protestants-christelijk | 165               | 21,2%  | 30              | 19,1% |
| Algemeen Bijzonder      | 183               | 23,5%  | 43              | 27,4% |

**Tabel 12 Respons ten opzichte van de totale populatie naar aantal OET-leerlingen**

| Schooltype           | Populatie (N=784) |       | Respons (N=157) |       |
|----------------------|-------------------|-------|-----------------|-------|
| Tot 5% OET-Irl.      | 173               | 22,1% | 33              | 21,0% |
| 5 tot 25% OET-Irl.   | 429               | 54,7% | 82              | 52,2% |
| 25 tot 50% OET-Irl.  | 123               | 15,7% | 23              | 14,6% |
| 50% of meer OET-Irl. | 59                | 7,5%  | 19              | 12,1% |

1 Het gaat hier om het speciaal onderwijs zoals bedoeld in de WPO (het zogenaamde SBO) en om het speciaal onderwijs zoals bedoeld in de WEC (de zogenaamde expertisecentra).

### ***Speciaal voortgezet onderwijs<sup>2</sup>***

De scholen voor SVO waarvan we gegevens hebben ontvangen, zijn representatief voor de totale populatie. De verdeling van de responsgroep over de controlevariabelen wijkt in geen enkel geval significant af van die in de totale populatie. Er is daarom geen weging toegepast.

**Tabel 13 Respons ten opzichte van de totale populatie naar regio**

| Regio | Populatie (N=248) |       | Respons (N=52) |       |
|-------|-------------------|-------|----------------|-------|
| Noord | 31                | 12,5% | 6              | 11,5% |
| Oost  | 62                | 25,0% | 10             | 19,2% |
| West  | 105               | 42,3% | 22             | 42,3% |
| Zuid  | 50                | 20,2% | 14             | 26,9% |

**Tabel 9 Respons naar GSB-gemeenten (25 grootste gemeenten)**

| GSB- gemeente | Populatie (N=248) |       | Respons (N=52) |       |
|---------------|-------------------|-------|----------------|-------|
| G4            | 34                | 13,7% | 3              | 7,7%  |
| G21           | 62                | 25,0% | 13             | 25,0% |
| Overig        | 152               | 61,3% | 35             | 67,3% |

**Tabel 15 Respons ten opzichte van de totale populatie naar schoolgrootte**

| Aantal leerlingen | Populatie (N=248) |       | Respons (N=52) |       |
|-------------------|-------------------|-------|----------------|-------|
| Minder dan 100    | 117               | 47,2% | 16             | 30,8% |
| 100 tot 150       | 63                | 25,4% | 16             | 30,8% |
| 150 tot 200       | 39                | 15,7% | 12             | 23,1% |
| 200 en groter     | 29                | 11,7% | 8              | 15,4% |

**Tabel 16 respons ten opzichte van de populatie naar denominatie**

| Denominatie             | Populatie (N=248) |       | Respons (N=52) |       |
|-------------------------|-------------------|-------|----------------|-------|
| Openbaar                | 72                | 29,0% | 15             | 28,8% |
| Rooms-katholiek         | 58                | 23,4% | 14             | 26,9% |
| Protestants-christelijk | 62                | 25,0% | 13             | 25,0% |
| Algemeen Bijzonder      | 56                | 22,6% | 10             | 19,2% |

**Tabel 17 Speciaal Voortgezet Onderwijs: populatie en panel naar leerlingpopulatie**

| Type school                   | Populatie (N=248) |       | Respons (N=52) |       |
|-------------------------------|-------------------|-------|----------------|-------|
| Minder dan 5% CUMI-leerlingen | 131               | 52,8% | 31             | 59,6% |
| 5 tot 25% CUMI-leerlingen     | 88                | 35,5% | 16             | 30,8% |
| 25% CUMI-leerlingen of meer   | 29                | 11,7% | 5              | 9,6%  |

<sup>2</sup> Inclusief scholen voor praktijk onderwijs.

### ***Voortgezet onderwijs<sup>3</sup>***

De scholen voor voortgezet onderwijs waarvan we gegevens hebben ontvangen, vormen een goede afspiegeling van de totale populatie. Tussen deze responsgroep en de populatie bestaan geen significante verschillen in verdeling over de achtergrondvariabelen. Om die reden is besloten geen weging toe te passen.

**Tabel 13 Respons ten opzichte van de totale populatie naar regio**

| Regio | Populatie (N=586) |       | Respons (N=127) |       |
|-------|-------------------|-------|-----------------|-------|
| Noord | 57                | 9,7%  | 19              | 15,0% |
| Oost  | 113               | 19,3% | 22              | 17,3% |
| West  | 265               | 45,2% | 54              | 42,5% |
| Zuid  | 151               | 25,8% | 32              | 25,2% |

**Tabel 9 Respons en populatie naar GSB-gemeenten (25 grootste gemeenten)**

| GSB-gemeente | Populatie (N=586) |       | Respons (N=127) |       |
|--------------|-------------------|-------|-----------------|-------|
| G4           | 89                | 15,2% | 15              | 11,8% |
| G21          | 129               | 22,0% | 36              | 28,3% |
| Overig       | 368               | 62,8% | 76              | 59,8% |

**Tabel 15 Respons ten opzichte van de totale populatie naar schoolgrootte**

| Grootte     | Populatie (N=586) |       | Respons (N=127) |       |
|-------------|-------------------|-------|-----------------|-------|
| Klein       | 134               | 22,9% | 30              | 23,6% |
| Middelgroot | 224               | 38,2% | 43              | 33,9% |
| Groot       | 228               | 38,9% | 54              | 42,5% |

**Tabel 16 Respons ten opzichte van de populatie naar denominatie**

| Denominatie             | Populatie (N=586) |       | Respons (N=127) |       |
|-------------------------|-------------------|-------|-----------------|-------|
| Openbaar                | 164               | 28,0% | 32              | 25,2% |
| Rooms-katholiek         | 170               | 29,0% | 39              | 30,7% |
| Protestants-christelijk | 127               | 21,7% | 31              | 24,4% |
| Algemeen Bijzonder      | 125               | 21,3% | 25              | 19,7% |

**Tabel 17 Respons ten opzichte van de populatie naar leerlingpopulatie**

| Type school                   | Populatie (N=586) |       | Respons (N=127) |       |
|-------------------------------|-------------------|-------|-----------------|-------|
| Minder dan 5% CUMI-leerlingen | 319               | 54,4% | 72              | 56,7% |
| 5 tot 25% CUMI-leerlingen     | 210               | 35,8% | 46              | 36,2% |
| 25% CUMI-leerlingen of meer   | 57                | 9,7%  | 9               | 7,1%  |

<sup>3</sup> Exclusief scholen voor praktijk onderwijs.

**Tabel 22 Voortgezet Onderwijs: populatie en respons naar GPL-groep**

| GPL-groep         | Populatie (N=586) |       | Respons (N=127) |       |
|-------------------|-------------------|-------|-----------------|-------|
| (I)VBO/MAVO       | 104               | 17,7% | 24              | 18,9% |
| HAVO/VWO          | 80                | 13,7% | 14              | 11,0% |
| MAVO/HAVO/VWO     | 125               | 21,3% | 27              | 21,3% |
| VBO/MAVO/HAVO/VWO | 277               | 47,3% | 62              | 48,8% |

## BIJLAGE 2

### TABELLEN

**Tabel 1 Arbeidsdeelname allochtonen\* in het onderwijs naar regio en subsector (in %)**

|        | BO      |         | SO      |         | VO      |         |
|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
|        | '99/'00 | '00/'01 | '99/'00 | '00/'01 | '99/'00 | '00/'01 |
| Noord  | 0,3     | 0,8     | 0,2     | 1,5     | 0,7     | 0,7     |
| Oost   | 1,6     | 2,6     | 0,5     | 1,9     | 1,2     | 1,7     |
| West   | 3,4     | 7,4     | 1,9     | 3,7     | 4,0     | 3,4     |
| Zuid   | 0,8     | 0,9     | 0,7     | 0,8     | 1,3     | 1,5     |
| Totaal | 1,9     | 4,2     | 1,0     | 2,4     | 2,3     | 2,1     |

\* Exclusief OALT-leraren in het PO, leraren Arabisch, Turks, Spaans en Portugees in het VO.

**Tabel 2 Percentages schooldirecteuren dat Full Color kent, naar regio**

| Schooltype | Noord | Oost | West  | Zuid  |
|------------|-------|------|-------|-------|
| PO (N=834) | 3,1%  | 6,5% | 6,8%  | 6,7%  |
| VO (N=176) | 12%   | 6,5% | 10,7% | 13,3% |

**Tabel 3 Percentages schooldirecteuren dat Full Color kent, naar stadsgrootte**

| Schooltype | G4    | G21  | Rest  |
|------------|-------|------|-------|
| PO (N=835) | 14,5% | 4,1% | 5,5%  |
| VO (N=176) | 10,5% | 8,3% | 11,9% |

**Tabel 4 Percentages schooldirecteuren dat Full Color kent, naar scholen met / zonder allochtoon personeel**

| Schooltype  | Wel allochtoon personeel | Geen allochtoon personeel |
|-------------|--------------------------|---------------------------|
| PO (N=817)* | 8,8%                     | 5%                        |
| VO (N=173)  | 11,2%                    | 10,7%                     |



## VRAGENLIJST

1. Had de school op 31 december 2000 allochtone personeelsleden in dienst?

*Als afbakening van allochtoon hanteren we de omschrijving van de doelgroep uit de Wet SAMEN:*

- een persoon geboren in Turkije, Marokko, Suriname, Nederlandse Antillen, Aruba, voormalig Joegoslavië, of in één van de overige landen in Zuid- of Midden-Amerika, Afrika of Azië (met uitzondering van Japan en voormalig Nederlands-Indië);
- een persoon die voorkomt in het register, bedoeld in artikel 1, onder b, van de Wet Rietkerk-uitkering<sup>1</sup>;
- de kinderen van de onder a en b genoemde personen.

|   |                           |
|---|---------------------------|
| 1 | Ja                        |
| 2 | Nee                       |
| 3 | Weet niet / geen antwoord |

2. Kunt u voor onderstaande functiecategorieën aangeven hoeveel (allochtone) personeelsleden de school op 31 december 2000 in dienst had?

|                                        | Totaal aantal<br>personeelsleden | Totaal aantal<br>allochtone<br>personeelsleden |
|----------------------------------------|----------------------------------|------------------------------------------------|
| Directiepersoneel                      | --                               | --                                             |
| Onderwijsgevend personeel (excl. OALT) | --                               | --                                             |
| Onderwijsondersteunend personeel       | --                               | --                                             |

3. Kunt u voor onderstaande functies aangeven hoeveel (allochtone) personeelsleden de school op 31 december 2000 in dienst had?

|                                                                                                    | Totaal aantal<br>personeelsleden | Totaal aantal<br>allochtone<br>personeelsleden |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|------------------------------------------------|
| OALT-leraar                                                                                        | --                               | --                                             |
| Onderwijsassistent / klassenassistent                                                              | --                               | --                                             |
| Beheerspersoneel ( <i>conciërge, schoon-<br/>maker, administratief medewerker e.d.</i> )           | --                               | --                                             |
| Zorgpersoneel<br>( <i>logopedist, orthopedagoog, psycholoog,<br/>maatschappelijk werker e.d.</i> ) | --                               | --                                             |
| 4. Hoeveel leraren (genoemd bij vraag 2) hebben een voltijd dienstverband?                         |                                  | --                                             |

<sup>1</sup> Bedoeld zijn hier leden van de Molukse bevolkingsgroep.

5. Hoeveel allochtone leraren (genoemd bij vraag 2) hebben een voltijd dienstverband?
6. Hoeveel leraren (genoemd bij vraag 2) hebben een deeltijdaanstelling kleiner dan een halve baan ( $\frac{1}{2}$  WTF)?
7. Hoeveel allochtone leraren (genoemd bij vraag 2) hebben een deeltijdaanstelling kleiner dan een halve baan ( $\frac{1}{2}$  WTF)?

Allochtonen zijn ondervertegenwoordigd in het personeelsbestand van het onderwijs. Om hier verandering in te brengen, heeft het Ministerie van OCenW het *Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt* (SBO) gevraagd initiatieven te ontwikkelen om de instroom van allochtonen te vergroten. Het SBO heeft dit project in uitvoering genomen onder de naam *Full Color*. De initiatieven richten zich zowel op de aanbodzijde (studenten) als op de vraagzijde (besturen en management van scholen).

8. Bent u bekend met het project Full Color?

|   |     |                    |
|---|-----|--------------------|
| 1 | Ja  | ⇒ ga naar vraag 9  |
| 2 | Nee | ⇒ ga naar vraag 19 |

9. Hebt u dit schooljaar (2000/2001) gebruik gemaakt van de diensten van Full Color?

|   |     |
|---|-----|
| 1 | Ja  |
| 2 | Nee |

Ter ondersteuning van scholen en schoolbesturen heeft Full Color een waaier ontwikkeld met tips en aanbevelingen voor intercultureel personeelsbeleid.

10. Bent u bekend met deze Full Color Waaier?

|   |     |                    |
|---|-----|--------------------|
| 1 | Ja  | ⇒ ga naar vraag 11 |
| 2 | Nee | ⇒ ga naar vraag 13 |

11. Hebt u in het lopend schooljaar gebruik gemaakt van de Full Color Waaier?

|   |     |                    |
|---|-----|--------------------|
| 1 | Ja  | ⇒ ga naar vraag 12 |
| 2 | Nee | ⇒ ga naar vraag 13 |

12. Wat is uw oordeel over de Full Color Waaier?

| Zeer slecht |   |   | Zeer goed |   |  |
|-------------|---|---|-----------|---|--|
| 1           | 2 | 3 | 4         | 5 |  |

Toelichting:

.....

.....

.....

Full Color heeft een helpdesk ingericht. Werkgevers kunnen hier handreikingen opvragen voor bijvoorbeeld de werving en selectie van personeel of voor een succesvol intercultureel personeelsbeleid.

13. Bent u bekend met de helpdesk van Full Color?

|   |     |                    |
|---|-----|--------------------|
| 1 | Ja  | ⇒ ga naar vraag 14 |
| 2 | Nee | ⇒ ga naar vraag 16 |

14. Hebt u in het lopend schooljaar gebruik gemaakt van de helpdesk van Full Color?

|   |     |                    |
|---|-----|--------------------|
| 1 | Ja  | ⇒ ga naar vraag 15 |
| 2 | Nee | ⇒ ga naar vraag 16 |

15. Wat is uw ervaring met de helpdesk van Full Color?

| Zeer slecht |   | Zeer goed |   |   |
|-------------|---|-----------|---|---|
| 1           | 2 | 3         | 4 | 5 |

Toelichting:

.....

.....

.....

Full Color geeft de mogelijkheid aan schoolteams en schoolleiders om deel te nemen aan studiedagen / trainingen over de interculturele school.

16. Bent u bekend met de studiedagen / trainingen van Full Color?

|   |     |                    |
|---|-----|--------------------|
| 1 | Ja  | ⇒ ga naar vraag 17 |
| 2 | Nee | ⇒ ga naar vraag 19 |

17. Hebt u in het recent verleden een studiedag / training van Full Color gevolgd?

|   |     |                    |
|---|-----|--------------------|
| 1 | Ja  | ⇒ ga naar vraag 18 |
| 2 | Nee | ⇒ ga naar vraag 19 |

18. Wat is uw oordeel over de studiedag / training van Full Color?

| Zeer slecht |   | Zeer goed |   |   |
|-------------|---|-----------|---|---|
| 1           | 2 | 3         | 4 | 5 |

Toelichting:

.....

.....

.....

De volgende vragen gaan over intercultureel personeelsbeleid: personeelsbeleid waarin expliciet aandacht is voor allochtonen.

19. Voert uw school / schoolbestuur een specifiek op allochtonen gericht personeelsbeleid?

|   |     |                    |
|---|-----|--------------------|
| 1 | Ja  | ⇒ ga naar vraag 20 |
| 2 | Nee | ⇒ ga naar vraag 22 |

20. Waaruit bestaat dit specifiek op allochtonen gericht personeelsbeleid?

▪ *U kunt meer dan 1 antwoord aankruisen*

|                          |                                                                                                     |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Voeren van een voorkeursbeleid in de personeelswerving (advertentietekst)                           |
| <input type="checkbox"/> | Gebruik van specifiek op allochtonen gerichte wervingskanalen                                       |
| <input type="checkbox"/> | Voeren van een voorkeursbeleid bij gelijke geschiktheid (specifiek aanstellingsbeleid)              |
| <input type="checkbox"/> | Aanpassen van de selectiecriteria                                                                   |
| <input type="checkbox"/> | Inschakelen van arbeidsbureau of andere intermediaire instanties om allochtone werknemers te vinden |
| <input type="checkbox"/> | Extra trainingen / cursussen voor allochtone werknemers                                             |
| <input type="checkbox"/> | Extra begeleiding van (nieuwe) allochtone werknemers                                                |
| <input type="checkbox"/> | Activiteiten gericht op het vergroten van het draagvlak onder het team                              |
| <input type="checkbox"/> | Instelling van stage- en/of afstudeerplaatsen voor allochtonen                                      |
| <input type="checkbox"/> | Aanstelling van een vertrouwenspersoon / contactpersoon voor allochtonen                            |
| <input type="checkbox"/> | Rekening houden met etnisch religieuze feestdagen (Ramadan, Holi, Deepwali, e.d.)                   |
| <input type="checkbox"/> | Anders, namelijk .....                                                                              |

21. Is door deze specifieke aandacht het aantal allochtonen toegenomen?

▪ *U kunt meer dan 1 antwoord aankruisen*

|   |                                                      |                    |
|---|------------------------------------------------------|--------------------|
| 1 | Ja, meer allochtoon directiepersoneel                | ⇒ ga naar vraag 23 |
| 2 | Ja, meer allochtoon onderwijzend personeel           | ⇒ ga naar vraag 23 |
| 3 | Ja, meer allochtoon onderwijsondersteunend personeel | ⇒ ga naar vraag 23 |
| 4 | Nee                                                  | ⇒ ga naar vraag 23 |

22. Waarom voert uw school / schoolbestuur geen specifiek op allochtonen gericht personeelsbeleid?

▪ U kunt meer dan 1 antwoord aankruisen

|                          |                                                                             |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> | Er is in deze regio nauwelijks aanbod van allochtoon onderwijspersoneel     |
| <input type="checkbox"/> | Er zijn nauwelijks allochtonen die aan onze denominatieve eisen voldoen     |
| <input type="checkbox"/> | Wij vinden geschiktheid belangrijker dan etniciteit                         |
| <input type="checkbox"/> | Wij vinden dat specifiek beleid gericht op allochtonen stigmatiserend werkt |
| <input type="checkbox"/> | Wij hebben principiële bezwaren tegen doelgroepenbeleid                     |
| <input type="checkbox"/> | Er zijn geen mogelijkheden om nieuw personeel aan te stellen                |
| <input type="checkbox"/> | De wachtgeldregeling en de flexwet houden instroom van allochtonen tegen    |
| <input type="checkbox"/> | Kost te veel tijd                                                           |
| <input type="checkbox"/> | Kost te veel geld                                                           |
| <input type="checkbox"/> | Anders, namelijk .....                                                      |

Uit onderzoek is bekend dat allochtonen ondervertegenwoordigd zijn in het personeelsbestand van het onderwijs. Vooral onder het onderwijsgevend personeel is het aandeel allochtonen gering. In de nota *Meer allochtoon onderwijspersoneel* (Ministerie van OCenW, 1998) noemt het ministerie twee redenen om hier wat aan te doen. Ten eerste wijst zij erop dat de ondervertegenwoordiging van allochtonen het principe van de evenredige vertegenwoordiging geweld aandoet. Ten tweede draagt de ondervertegenwoordiging van allochtonen niet bij aan een passende voorbereiding op de multiculturele samenleving.

In het vervolg van deze vragenlijst leggen we u een aantal stellingen voor over het streven naar meer allochtoon onderwijspersoneel. U heeft telkens vijf antwoordmogelijkheden: zeer mee eens, mee eens, neutraal, mee oneens en zeer mee oneens.

23. Meer allochtoon onderwijspersoneel betekent een verrijking voor het onderwijs.

| zeer mee eens | mee eens | neutraal | mee oneens | zeer mee oneens |
|---------------|----------|----------|------------|-----------------|
| 1             | 2        | 3        | 4          | 5               |

24. Het is voor *alle* leerlingen belangrijk dat zij ook van allochtone leraren les krijgen.

| zeer mee eens | mee eens | neutraal | mee oneens | zeer mee oneens |
|---------------|----------|----------|------------|-----------------|
| 1             | 2        | 3        | 4          | 5               |

25. Het is voor *allochtone* leerlingen belangrijk dat zij ook van allochtone leraren les krijgen.

| zeer mee eens | mee eens | neutraal | mee oneens | zeer mee oneens |
|---------------|----------|----------|------------|-----------------|
| 1             | 2        | 3        | 4          | 5               |

26. Het is voor *autochtone* leerlingen belangrijk dat zij ook van allochtone leraren les krijgen.

| zeer mee eens | mee eens | neutraal | mee oneens | zeer mee oneens |
|---------------|----------|----------|------------|-----------------|
| 1             | 2        | 3        | 4          | 5               |

27. De kwaliteit van het onderwijs is *niet* afhankelijk van het aantal allochtone personeelsleden.

| zeer mee eens | mee eens | neutraal | mee oneens | zeer mee oneens |
|---------------|----------|----------|------------|-----------------|
| 1             | 2        | 3        | 4          | 5               |

28. Er zijn meer allochtone leraren nodig om leerlingen optimaal voor te bereiden op de multiculturele samenleving.

| zeer mee eens | mee eens | neutraal | mee oneens | zeer mee oneens |
|---------------|----------|----------|------------|-----------------|
| 1             | 2        | 3        | 4          | 5               |

**BIJLAGE 4****AFKORTINGEN**

|            |                                   |
|------------|-----------------------------------|
| BO         | Basisonderwijs                    |
| CUMI       | Culturele minderheid (-leerling)  |
| ICP-beleid | Intercultureel personeelsbeleid   |
| OOP        | Onderwijs ondersteunend personeel |
| OP         | Onderwijzend personeel            |
| PO         | Primair onderwijs                 |
| SBO        | Speciaal basisonderwijs           |
| SVO        | Speciaal voortgezet onderwijs     |
| TOA        | Technisch onderwijs assistent     |
| VO         | Voortgezet onderwijs              |
| WEC        | Wet-op-Expertise centra           |

