

Diversiteit in het po, vo en mbo

1. Inleiding

In het onderwijs wordt het belang van een divers samengesteld personeelsbestand onderkend.¹ Omdat de school een maatschappelijke instelling is, is het wenselijk dat het personeel een afspiegeling is van de samenleving. Hier hebben niet enkel kinderen profijt van.² Divers samengestelde teams zijn bijvoorbeeld ook innovatiever en creatiever en kunnen zich beter aanpassen aan wisselende omstandigheden.³ Ook kan door divers samengestelde teams beter ingespeeld worden op wensen en behoeften van ouders en vullen divers samengestelde teams elkaar beter aan. In tijden van krapte op de arbeidsmarkt is het bovendien wenselijk om onder een brede doelgroep personeel te kunnen werven.⁴

Desondanks wordt er op scholen in het primair onderwijs (po), voortgezet onderwijs (vo) en middelbaar beroepsonderwijs (mbo) weinig structureel beleid gevoerd om diversiteit te bevorderen.⁵ In het primair onderwijs, bijvoorbeeld, zijn de afgelopen jaren de nodige activiteiten ondernomen om meer mannen te werven en te behouden voor de sector. Echter, het algemene beeld is dat er op het gebied van diversiteit in het onderwijs nog winst te behalen is.

In deze notitie gaan we na of dit beeld klopt. We geven een beschrijving van de samenstelling van het personeelsbestand in het po, vo en mbo en de ontwikkelingen hierin. Daarbij beperken we ons tot twee kenmerken van diversiteit, namelijk sekse en etniciteit. Hoe divers is het personeelsbestand als gekeken wordt naar het aandeel mannen en vrouwen en de herkomst van medewerkers? Welke ontwikkelingen hebben zich in de periode 2010-2014 voorgedaan? En welke verschillen zijn er op dit vlak tussen het management, onderwijzend personeel en ondersteunend personeel?

2. Toename aandeel vrouwen in po, vo en mbo

In deze paragraaf staan de ontwikkelingen in het aandeel vrouwen en niet-westerse allochtonen in het po, vo en mbo beschreven. Er is ook gekeken naar de vertegenwoordiging van vrouwen en niet-westerse allochtonen onder het management, onderwijzend personeel en ondersteunend personeel.

Overgrote meerderheid in po is vrouw

In het po, vo en mbo is sprake van feminisering. In figuur 1 is te zien dat in de periode 2010-2014 het aandeel vrouwen dat werkzaam is in deze onderwijssectoren is toegenomen. In het po is in 2014 ruim vier vijfde van de werkzame personen vrouw en in het vo en mbo ruim de helft. Als we naar het aantal fte kijken in plaats van het aantal personen, dan ligt het aandeel vrouwen over het algemeen iets lager. Dit heeft te maken met het gegeven dat vrouwen vaker in deeltijd werken dan mannen.

¹ Onder diversiteit verstaan we alle persoonskenmerken waarop mensen van elkaar verschillen. Het gaat daarbij om zichtbare kenmerken zoals sekse, leeftijd en etniciteit, maar ook om minder zichtbare kenmerken bijvoorbeeld arbeidshandicaps en seksuele oriëntatie.

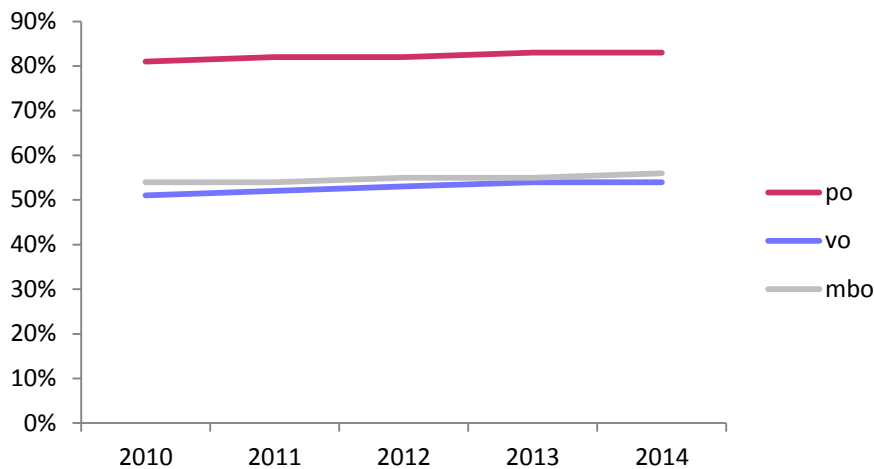
² Eck, E. van, & Heemskerk, I. (2010). Paboy gezocht. Meer mannen voor de klas. Het Jonge Kind, maart 2010.

³ Vries, S. de, Keijzer, L. & Wijk, E. van (2011). Omgaan met verschillen: Een overzicht van theorieën over het omgaan met diversiteit. Apeldoorn: Politieacademie.

⁴ Keijzer, L., Winthagen, T. & Vries, S. de (2008). Multiculturele teams in het onderwijs; Den Haag: SBO.

⁵ Berg, D. van den, Dijk, M. van & Grootcholte (2011). Diversiteitsmonitor 2011. Cijfers en feiten over diversiteit in het po, vo, mbo en op lerarenopleidingen. Een update van de Diversiteitsmonitor 2010. Den Haag: Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO).

Figuur 1: Aandeel vrouwen over de periode 2010-2014 naar onderwijssector (werkgelegenheid in personen)



Bron: Trends en Cijfers, werken in de publieke sector 2015 (BZK, 2015)

Vrouwen vooral werkzaam als onderwijzend of onderwijsondersteunend personeel

Er zijn duidelijke verschillen in de vertegenwoordiging van vrouwen in de verschillende functiecategorieën. In figuur 2 is te zien dat vrouwen minder sterk vertegenwoordigd zijn in managementfuncties dan in onderwijzende en onderwijsondersteunende functies. Over de periode 2010-2014 is het aandeel vrouwen in managementposities in alle drie de onderwijssectoren wel toegenomen.

In het po is in 2014 bijna de helft van de managers vrouw, terwijl ruim vier vijfde van het onderwijzend en onderwijsondersteunend personeel vrouw is. In het vo is drie op de tien managers vrouw, tegenover ruim de helft van het onderwijzend personeel en zes op de tien onderwijsondersteuners. In het mbo lopen de verschillen het minst ver uiteen. Hier is bijna de helft van de managers vrouw, ruim de helft van het onderwijzend personeel en 62 procent van het onderwijsondersteunend personeel.

Figuur 2: Aandeel vrouwen over de periode 2010-2014 per functiecategorie en naar onderwijssector



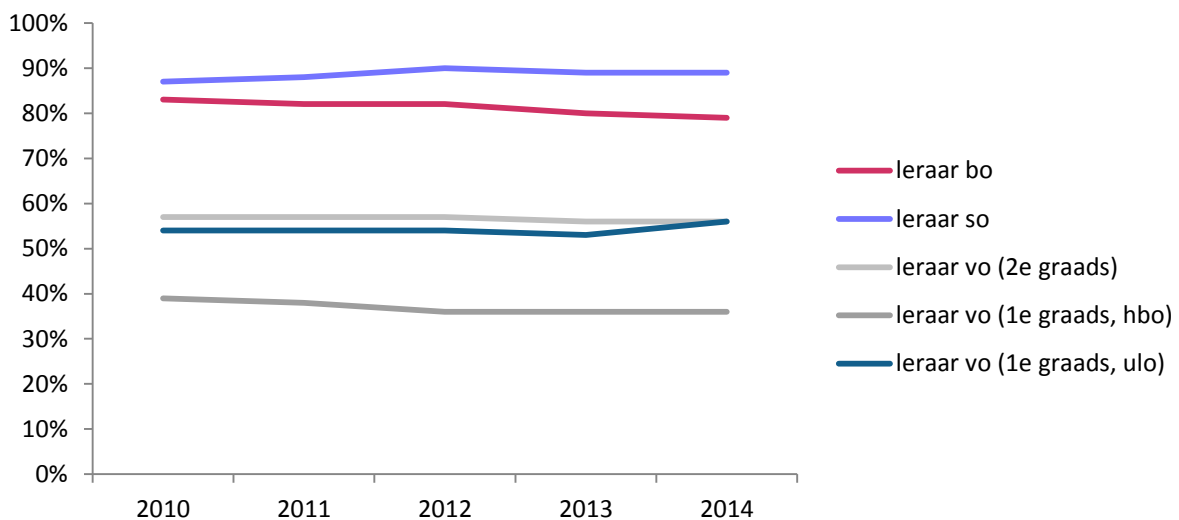
Bron: www.stamos.nl

Vrouwen ook oververtegenwoordigd op lerarenopleidingen

Kijken we met het oog op de toekomst naar het aandeel vrouwen dat een lerarenopleiding volgt, dan blijkt dat vrouwen ook hier sterk zijn vertegenwoordigd (zie figuur 3). Een ruime meerderheid van de studenten die een opleiding tot leraar basisonderwijs of speciaal onderwijs volgt is vrouw. Aan de tweedegraads lerarenopleiding en de universitaire lerarenopleiding is ruim de helft van de studenten vrouw. Alleen aan de eerstegraads lerarenopleiding (hbo) is verhoudingsgewijs een minderheid van de studenten vrouw.

De mannen die een lerarenopleiding volgen, vallen over het algemeen vaker uit dan hun vrouwelijke medestudenten. Hierdoor ligt het aandeel mannelijke gediplomeerden lager dan het aandeel mannelijke studenten.

Figuur 3: Aandeel vrouwelijke studenten aan lerarenopleidingen over de periode 2010-2014

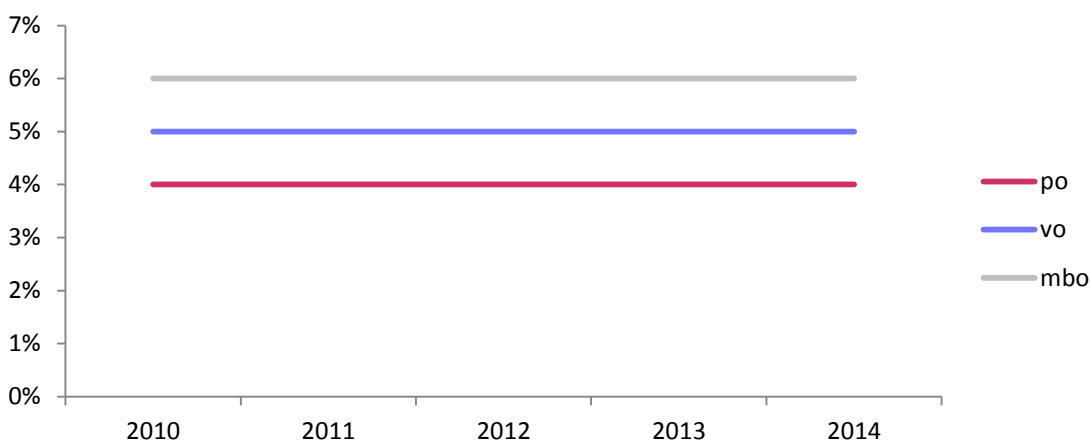


Bron: www.stamos.nl

Laag aandeel niet-westerse allochtonen in het po, vo en mbo

Het aandeel niet-westerse allochtonen in het po, vo en mbo is laag en is in de afgelopen jaren gelijk gebleven. In figuur 4 is te zien dat in 2014 4 procent van de werkzame personen in het po niet-westers allochtoon is, in het vo 5 procent en in het mbo 6 procent. Onder het aandeel werkzame personen in Nederland ligt het percentage niet-westerse allochtonen hoger, namelijk op 10 procent in 2014 (CBS, Statline).

Figuur 4: Aandeel niet-westerse allochtonen over de periode 2010-2014 naar onderwijssector

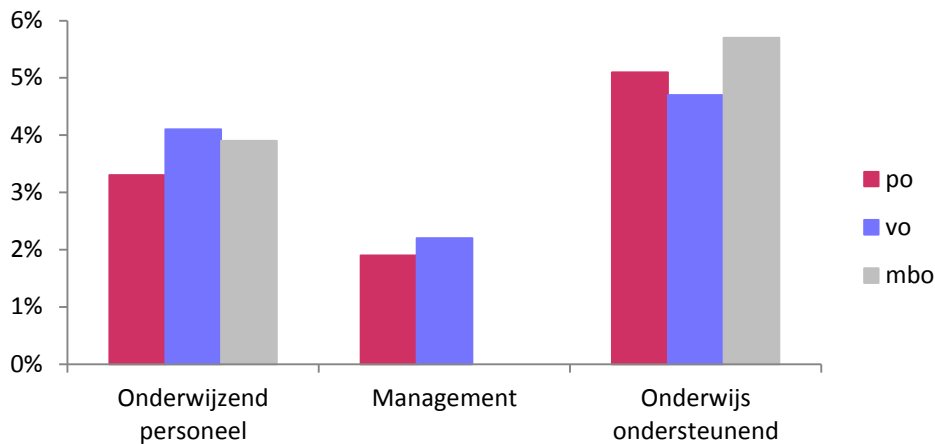


Bron: Trends en Cijfers, werken in de publieke sector 2015 (BZK, 2015)

Niet-westerse allochtonen minder vaak werkzaam in management

Over de vertegenwoordiging van niet-westerse allochtonen in de verschillende functiecategorieën zijn geen nationale data beschikbaar. Wel zijn hierover gegevens beschikbaar op basis van het Personeels- en Mobiliteitsonderzoek 2014 van het ministerie van BZK. Hieruit blijkt dat niet-westerse allochtonen minder sterk zijn vertegenwoordigd in het management (zie figuur 5). Niet-westerse allochtonen zijn het meest vaak werkzaam als onderwijsondersteunend personeel.

Figuur 5: Aandeel niet-westerse allochtonen per functiecategorie en naar onderwijssector

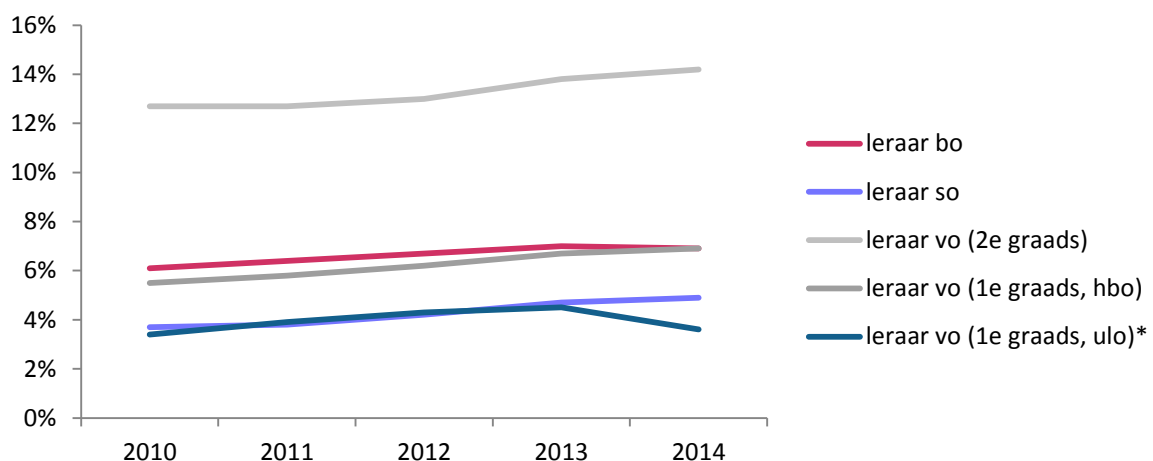


Bron: Personeels- en mobiliteitsmonitor 2014 (BZK, 2014)

Hoogste aandeel niet-westerse allochtonen aan tweedegraads lerarenopleiding

Kijken we naar het aandeel niet-westerse allochtonen aan de lerarenopleidingen, dan is te zien dat zij hier over het algemeen sterker zijn vertegenwoordigd dan in de sectoren. Op de tweedegraads lerarenopleiding is het aantal niet-westerse allochtone studenten met 14 procent het hoogst (zie figuur 6). Aan de eerstegraads lerarenopleiding (hbo) en de opleiding tot leraar basisonderwijs is 7 procent van de studenten niet-westers allochtoon. Aan de universitaire lerarenopleiding en de opleiding tot leraar speciaal onderwijs studeren naar verhouding relatief weinig studenten met een niet-Nederlandse nationaliteit.⁶

Figuur 6: Aandeel niet-westerse allochtone studenten aan lerarenopleidingen over de periode 2010-2014



* Voor de universitaire lerarenopleiding zijn alleen gegevens beschikbaar over het aandeel niet-Nederlandse studenten

Bron: www.stamos.nl

⁶ Er zijn geen cijfers bekend over het aandeel niet-westerse allochtonen.

De niet-westerse studenten die een lerarenopleiding volgen, vallen over het algemeen vaker uit dan hun autochtone medestudenten. Hierdoor ligt het aandeel niet-westerse gediplomeerden lager dan het aandeel autochtone gediplomeerden.

3. Conclusies

Ondanks dat het belang van diversiteit op de werkvloer wordt onderkend, is in het po, vo en mbo wat betreft sekse en etniciteit geen sprake van een divers samengesteld personeelsbestand.

In het po, vo en mbo is sprake van feminisering van het personeelsbestand. Ook de potentiële nieuwe instroom vanuit de lerarenopleidingen lijkt hierin in de komende jaren geen verandering te brengen. Wel blijkt dat vrouwen nog ondervertegenwoordigd zijn in managementposities.

Niet-westerse allochtonen zijn juist ondervertegenwoordigd in het po, vo en mbo. Dit geldt voor alle functiecategorieën, al zijn niet-westerse allochtonen het minst sterk vertegenwoordigd in managementposities. Niet-westerse allochtonen zijn wel al wat sterker vertegenwoordigd in de lerarenopleidingen, maar vallen wel vaker uit dan autochtone studenten.