

BRENG (MEER) DIVERSITEIT IN JE PERSONEELSBESTAND



Als we in de gemiddelde katholieke school het personeelsbestand bekijken, dan moeten we eerlijk bekennen dat het geen afspiegeling van onze diverse en multiculturele samenleving is. Moeten en willen we daar iets aan veranderen? Wat zegt de regelgeving daarover? Hoe zit dat dan met het mandaat rooms-katholieke godsdienst? Verschillen we ons achter excuses of is er geen aanbod van onderwijzend personeel met een allochtone achtergrond? Hoe denken zij er zelf over? Het zijn allemaal vragen waar besturen, personeelsleden en uiteraard ook ouders, leerlingen en andere onderwijsactoren mee zitten. In dit artikel vind je het relaas van een gespreksavond waarop we elkaars bekommernissen, vragen en opmerkingen beluisterden en geïnspireerd werden door de getuigenis vanuit CKSA (Centraal Katholiek Schoolcomité van Antwerpen) dat daarover een bewust beleid uitgebouwd heeft.

We willen vooraf benadrukken dat een divers personeelsbeleid niet enkel gericht is op het aanwerven van personeelsleden met een migratieachtergrond, maar ook kansen creëert voor oudere werknemers, zij-instromers, mensen met een beperking of een andere geaardheid, personeelsleden zonder godsdienstmandaat, maar die wel ons opvoedingsproject onderschrijven en zich akkoord verklaren met de engagementsverklaring van het katholiek onderwijs in Vlaanderen.

Het lerarentekort is prangend

Uit cijfers van de VDAB van 2018 blijkt dat het lerarentekort zeer groot is in de provincies Oost-Vlaanderen, Antwerpen en Vlaams-Brabant en daarbij nog het meest uitgesproken in de grotere steden. Eigenlijk hebben we die cijfers niet nodig, want we merken zelf dat het niet zo gemakkelijk is om personeel te vinden, dat op onze vacatures niet zo veel sollicitanten afkomen en dat de uitval groot is. We worden dus de komende jaren met een groot probleem geconfronteerd. In de media vernamen we dat er zo'n 5 à 7000 leraren nodig zullen zijn tegen 2028.

Dat speelt mee, maar het mag uiteraard niet de enige motivatie zijn om te starten met een diversiteitsbeleid voor personeelsleden. Het beste is om een degelijk en doordacht diversiteitsbeleid uit te rollen dat samen met alle onderwijspartners uitgewerkt is.

Het gebeurt al ...

Geert Van Kerckhoven getuigde als gedelegeerd bestuurder van CKSA dat diversiteit in het onderwijs een thema is dat zijn schoolbestuur ter gelegenheid van zijn 75-jarig bestaan naar voren geschoven heeft.

CKSA is een bestuur van 33 scholen, waarvan de meeste in het centrum van Antwerpen liggen. Het zijn vooral basisscholen en scholen voor buitengewoon basis- en secundair onderwijs. Zo goed als alle scholen hebben een multiculturele schoolbevolking.

Het begrip 'diversiteit' in het personeelsbestand wil CKSA niet verengen tot het verschil tussen au-

tochtoon en allochtoon. Diversiteit betekent voor hen ook vijftigplussers actief een kans geven of mensen met een arbeidshandicap tewerkstellen. Ook bij de samenstelling van de raad van bestuur van CKSA streefde men naar meer diversiteit. Nu bestaat het bestuursorgaan van de vzw uit tien mensen met een heel diverse achtergrond.

Diversiteit is veel meer dan het verschil tussen allochtoon en autochtoon.

Voor CKSA is er enerzijds een actieve rekrutering van personeelsleden met diverse kansen op de arbeidsmarkt, maar anderzijds is er een aantal voorwaarden waarmee een nieuw personeelslid zich akkoord moet verklaren. Het gaat er concreet om dat het personeelslid het opvoedingsproject van de betrokken school en de engagementsverklaring van het katholiek onderwijs onderschrijft. Moslima's mogen in de klas een hoofddoek dragen, als dat vanuit hun geloofsovertuiging hun eigen keuze is. Het wordt niet aanvaard als het een opgelegde keuze is door ouders, familie of anderen. Dat geldt ook voor de leerlingen. Als bepaalde personeelsleden het mandaat rooms-katholieke godsdienst niet hebben, dan wordt er via team-teaching of het wisselen van klassen/vakken gewerkt.

CKSA kiest als bestuur voor het actief rekruteren en aanwerven van leraren met een diverse achtergrond, maar laat de uiteindelijke verantwoordelijkheid voor het al dan niet aanwerven van een leraar aan de directeur van de betrokken school. Het bestuur moedigt een divers personeelsbeleid aan, maar de draagkracht van het team is eveneens belangrijk. Het bestuur stimuleert, maar verplicht uiteindelijk niet.

Geert benadrukte dat CKSA met die aanpak fijne ervaringen heeft en in die lijn wil voortwerken. Hij getuigde over de voordelen van werken met een divers lerarenkorps. Zo gaf hij het voorbeeld van een buso-leraar met migratieroots die voor ►

vele puberjongens een rolmodel is, omdat hij voor hen mogelijke perspectieven voorleeft.

Mogelijkheden en hinderpalen vanuit de regelgeving

Suzy Sterck, stafmedewerker in Dienst Personeel, beklemtoonde dat - om als personeelslid in een katholieke school aangeworven te kunnen worden - naast de aanstellingsvoorwaarden (onder andere nationaliteitsvoorwaarde, taalkennis, medische geschiktheid) ook volgende voorwaarden vervuld moeten zijn: je moet over het juiste bekwaamheidsbewijs beschikken (onderwijsbevoegdheid) en je moet de arbeidsovereenkomst ondertekenen. Sinds 1 september 2019 maakt de engagementsverklaring van het katholiek onderwijs deel uit van elk schoolreglement en iedere arbeidsovereenkomst.

Door de ondertekening van de arbeidsovereenkomst engageert het personeelslid zich om actief bij te dragen aan het pedagogisch project van de school en verklaart het zich akkoord met de engagementsverklaring van Katholiek Onderwijs Vlaanderen.

Om het vak rooms-katholieke godsdienst te mogen geven, moet je naast het juiste bekwaamheidsbewijs het mandaat¹ verworven hebben en een voordracht krijgen van de bevoegde instantie van de betrokken godsdienst. Dat behoort voor sommige personeelsleden niet tot de mogelijkheden.

Het personeelsbestand van een school moet een weerspiegeling zijn van de samenstelling van onze maatschappij.

Het is niet noodzakelijk dat alle personeelsleden het vak rooms-katholieke godsdienst geven. Voor wie geen titularis van dat vak is, is dat met andere woorden geen probleem. Als het personeelslid het juiste bekwaamheidsbewijs heeft en de arbeidsovereenkomst ondertekent, is een aanwerving

mogelijk. Uiteraard moet ieder personeelslid het pedagogisch project van de school of de instelling onderschrijven. Dat biedt dus veel perspectief voor secundaire scholen waar het vak rooms-katholieke godsdienst door vakleraren wordt gegeven.

Ook kandidaat-leraren basisonderwijs zonder mandaat kunnen aangeworven worden. Dat betekent dan wel dat ze geen lestijden godsdienst kunnen opnemen en ze zich ten volle moeten engageren in de realisatie van het katholiek pedagogisch project. Iemand kan immers klasleraar zijn in het basisonderwijs, terwijl iemand anders de lestijden godsdienst verzorgt of er via co-teaching gewerkt wordt met een collega die wel houder is van het mandaat. Dat vraagt wat organisatiewerk binnen het team van een basisschool, maar er zijn legio mogelijkheden.

Voor het krijgen van een aanstelling in het katholiek onderwijs en later van een vaste benoeming, hoef je niet noodzakelijk over het mandaat voor het vak rooms-katholieke godsdienst beschikken. Suzy verwees naar de brief van de bisschoppen² waarin het vak rooms-katholieke godsdienst op het kruispunt van samenleving, onderwijs en kerkgemeenschap gesitueerd wordt.

Voor specifieke struikelblokken, zoals wanneer een personeelslid met een andere godsdienstige overtuiging aan de eigen feestdagen wenst deel te nemen, kun je oplossingen uitwerken. Het is belangrijk om dat in samenspraak met het personeelslid, het team en de leidinggevende te doen. Je raakt er met wat goede wil, gezond verstand en creativiteit steeds uit.

De Dienst Personeel is altijd bereid om op vragen rond dat thema een adequaat antwoord te geven.

Uit de gespreksronde

Na die uiteenzettingen zette Gerda Bruneel, pedagogisch begeleider in Dienst Lerenden, de aanwezigen aan het werk in gesprekstafels op basis van drie vragen over diversiteit in het eigen personeelsbestand van het bestuur en de scholen:

- Welke kansen zie je?
- Wat heb je daarvoor nodig?
- Welke hindernissen zie je?



De gesprekken waren zeer interessant, uitdagend en toch ook diepgaand. De deelnemers gaven aan dat het heel goed was om daar eens over te praten en ideeën uit te wisselen. Hierna vind je een aantal opmerkingen die naar boven kwamen tijdens het plenum na de gesprekstafels.

Kansen

- We kunnen *ingroeikansen* geven aan starters en via stages.
- We kunnen ervoor zorgen dat ook ons personeelsbestand een beeld geeft van onze diverse maatschappij.
- Diversiteit (levensbeschouwelijk of andere) geeft een meerwaarde, maar we moeten ons daar zelf nog bewust van worden.
- We kunnen zo een connectie creëren met alle doelgroepen. We moeten ons er meer bewust van zijn dat het diploma een maatstaf is voor de competenties van een sollicitant, niet de religieuze overtuiging.
- We kunnen rolmodellen creëren voor collega's en voor leerlingen.
- De *sense of urgency* is er om de verandering te lanceren, we moeten er mee leren omgaan.
- Iedereen leert omgaan met diversiteit, dus ook in de schoolomgeving.
- Diversiteit is meer dan enkel allochtone personeelsleden of leerlingen, er zijn nog veel andere vormen van diversiteit die bij een diversiteitsbeleid baat hebben.
- Onze engagementsverklaring en de katholieke dialoogschool zijn een hefboom.

- We kunnen het niet maken dat we diverse leerlingen van de kleuter- tot in de hogeschool vormen en dan niet openstaan voor diversiteit in ons personeelsbestand en de leraren die we zelf (gedeeltelijk) opgeleid hebben niet aannemen.

Benodigheden

- Aanbod aan gekwalificeerde leraren met migratieroots.
- Beleid uitzetten voor het 'overtuigen' van leraren, directies en besturen.
- Een meerjarenproces mogen lopen en olievlak laten uitlopen om zo aan het draagvlak bij alle onderwijsactoren te kunnen werken.
- Geïntegreerd beleid op het vlak van diversiteit dat niet enkel naar leerlingen werkt, maar ook naar leraren/docenten.
- Cijfermateriaal om aan te tonen hoe we het doen.
- *Coalition of the Willing* kunnen en mogen zoeken.
- Bestuur moet het kunnen waarmaken bij directie en ouders.
- Eigenlijk moeten we kunnen kiezen voor de juiste persoon op de juiste plaats, ongeacht de achtergrond van de betrokkene.
- Diversiteit is nu 'aanvaard' voor leerlingen in de grote steden, maar we hebben wel nog een weg af te leggen voor leraren en personeelsleden.
- Scholen die als inspirerende praktijkvoorbeelden bereid zijn om hun voorbeeld te delen.
- Overwinnen van schrik en schroom.
- Diversiteit opnemen in het beleid en uitdragen als voorbeeldfunctie.
- Respect voor alle culturen en durven meevieren met andere culturen.

Hindernissen

- Sommigen ervaren het als een bedreiging voor de eigen christelijke overtuiging. Dat weerhoudt er sommige directeurs van om niet-katholiek-gelovige leraren aan te nemen.
- Directies zijn niet gewoon om een diversiteitsbeleid voor hun personeel te voeren. ►

- Het team moet willen volgen en er samen voor gaan.
- Het is moeilijk om stageplaatsen te vinden voor studenten die geen rooms-katholieke godsdienst wensen te geven.
- Wat als er in een team geen collega's meer zijn die rooms-katholieke godsdienst willen geven? Dat is nu al een probleem in een aantal scholen.
- Scharste kan ervoor zorgen dat het vlugger gaat, maar kunnen we dan nog kiezen voor kwaliteit in ons personeelsbestand? We moeten kunnen gaan voor de juiste persoon op de juiste plaats, de scharste laat dat niet steeds toe.
- Concurrentiële strijd tussen scholen. Wie doet het en wie start niet? Vragen die scholen zich daarbij stellen, zijn: zal onze keuze niet leiden tot een verandering van onze leerlingenpopulatie en tot *witte vlucht*?
- Hoe creëren we draagvlak bij alle onderwijsactoren?
- Hoe gaan we om met teamleden die hun mening opdringen en zeer dominant zijn?
- Hoe gaan we om met ouders die reageren zonder context/achtergrond en een draagvlak krijgen van anderen?
- Diversiteitscompetenties van personeelsleden zijn nog zeer laag en het is niet steeds mogelijk om een keuze te maken wie je als personeel houdt.
- Men neemt tegenwoordig harde standpunten in bij maatschappelijke uitdagingen.
- Men doet niet mee met de katholieke dialoogschool uit vrees voor het verlies van de katholieke identiteit.
- Onderwijspersoneel aantrekken is een eerste stap, houden is een volgende stap. Ook daar is nog een hele weg af te leggen.
- Men slachtoffer te vlug de nieuwkomer.
- Opmerkingen naar een allochtoon personeelslid, hoe goedbedoeld ze ook zijn.
- Elke leraar moet een professionele houding aannemen, en dat is niet altijd zo.
- Het lerarenberoep is ook niet zo aantrekkelijk meer, dus de hoogopgeleiden kiezen daar niet meer voor, ook niet binnen de allochtone gemeenschap.

**Leraren zonder mandaat
rooms-katholieke godsdienst
kunnen ook aangesteld en later
vastbenoemd worden.**

Project vanuit beweging.net

Sandra Rosvelds sloot de avond af met een gedreven relaas van een eerder kleinschalig project dat ze op vrijwillige basis gestart is vanuit haar functie bij beweging.net: School 3.0³. De doelstelling van het project is dat er voor leraren met een migratieachtergrond gericht gezocht wordt naar scholen die openstaan of op zoek zijn naar leraren met andere roots. Op die manier kunnen ze gericht solliciteren.

Zo zijn er, via dit project, al enkele leerkrachten aan de slag kunnen gaan. Katholiek Onderwijs Vlaanderen is actief bij dit project betrokken waarbij scholen en kandidaten met elkaar in contact gebracht worden.

Sandra sloot af met zes redenen en tips waarom het nu zo belangrijk is dat er gestart wordt met het brengen van (meer) diversiteit in ons personeelsbestand.

Tip 1: het beste is om kleinschalig te starten.

Tip 2: vertrek vanuit de *Coalition of the Willing*.

Tip 3: de diversiteit bij de allochtone leraren is ook zeer groot, evenals in hun verschillende leefgemeenschappen. Houd daarmee rekening.

Tip 4: het lerarentekort is een ideale aanleiding om nu te starten. Dat vermindert de weerstand wel enigzins. Hoe eigenaardig het ook klinkt: men heeft liever toch een leraar met een migratieachtergrond dan dat collega's het erbij moeten nemen.

Tip 5: uiteindelijk moeten alle niveaus in het onderwijs mee, van het kleuteronderwijs tot de universiteit. Je kunt met één niveau starten of het gewoon ineens in alle betrokken niveaus als beleidsoptie invoeren.

Tip 6: je kunt een voorsprong nemen door het nu al op te pakken. Zo ben je een paar jaar vooruit op andere scholen en besturen die nu nog niet mee-doen. Voor de betrokken gemeenschappen is dat een argument om voor jouw school te kiezen.

Waar een wil is, is een weg

Uit de gespreksronde bij de aanwezigen bleek dat iedereen inziet dat het momentum goed is om te starten. Enerzijds is er een groot tekort aan leraren, anderzijds is er meer en meer aanbod van onderwijspersoneel met een diverse achtergrond.

De argumenten dat de school het best een weerspiegeling van onze maatschappij is en de band van een personeelslid met allochtone roots met de leefwereld van tal van onze leerlingen, vonden de deelnemers het meest doorslaggevend.

Het is echter niet overal evident om te starten, omdat er tamelijk veel weerstand is, maar excuses kunnen niet in de regelgeving gezocht worden. Personeelsleden zonder het mandaat rooms-katholieke godsdienst kunnen zeker bij ons aan de slag gaan. Er zijn verschillende mogelijkheden om dat in de praktijk op te lossen.

Een divers personeelsbestand hebben, houden en uitbouwen als onderdeel van je diversiteitsbeleid kan je ook onderscheiden van je concullega's en kan leerlingen uit een bepaalde leefgemeenschap toeleiden naar je onderwijsproject.

Niets staat dus nog in de weg ... en waar een wil is, is steeds een weg. ◀◀

Marleen Decuyper
marleen.decuypere@katholiekonderwijs.vlaanderen
Stafmedewerker Dienst Bestuur & organisatie



EINDNOTEN

1. Mandatering in alle bisdommen kun je uitsluitend aanvragen via www.rkg.vlaanderen. Op die website vind je ook meer informatie over de voorwaarden om het mandaat te bekomen.
2. https://www.kerknet.be/sites/default/files/rkgodsdienst_tekst.pdf
3. <https://www.beweging.net/school30>