

Team en mr als afspiegeling van de maatschappij

KWALITEIT DOOR DIVERSITEIT

Leraren hebben voor leerlingen een voorbeeldfunctie en zijn daarmee een rolmodel. Rolmodellen spelen, zoals we weten van de promotiecampagnes om vrouwen in de techniek te krijgen, een belangrijke rol bij het doorbreken van stereotypingen en vooroordelen. Het is dan ook een goede zaak als schoolteams en medezeggenschapsraden qua samenstelling een goede afspiegeling zijn van onze samenleving.

Diversiteitsbeleid kan hier een bijdrage aan leveren. **Birgitte Plasmans**

Bij diversiteit in organisaties gaat het vooral om de verschillen tussen de individuen van een groep, in waarden, attitudes, cultuur, overtuigingen, etnische achtergrond, seksuele geaardheid, kennis, vaardigheden en levenservaring. Een goed voorbeeld van gebrek aan genderdiversiteit is de gemiddelde Nederlandse basisschool waar de teams vaak alleen maar uit vrouwen bestaan. Maar het heeft ook een behoorlijke tijd geduurd voordat de eerste leraren met een niet-westerse achtergrond voor de klas kwamen te staan. Ook mensen met een beperking vonden lange tijd niet makkelijk een baan in het onderwijs. Toch hebben zich op dat gebied in de afgelopen jaren wel duidelijk veranderingen voorgedaan. Zo is het aantal mensen met een niet-westerse achtergrond de afgelopen 25 jaar aanzienlijk toegenomen. Van de 17 miljoen inwoners in Nederland heeft nu ongeveer 2,1 miljoen mensen een niet-westerse achtergrond, dus vreemd is dat niet. Ook is er, zeker met het tekort aan werkzoekenden, meer ruimte voor mensen met een beperking tot de arbeidsmarkt. Helaas blijft het aantal mannen in het basisonderwijs nog altijd achter.

Vertegenwoordigd voelen

Er is een aantal redenen waarom een schoolorganisatie diversiteit in de breedste zin zou moeten bevorderen. Allereerst zorgt dit voor een betere afspiegeling van de maatschappij. Bij een schoolorganisatie met een divers team worden verschillende belangen en inzichten gerepresenteerd. Dit is belangrijk voor groepen die zich anders niet vertegenwoordigd voelen. Dit geldt overigens niet alleen voor een team met een grote diversiteit, maar ook voor een diverse mr. Verder gaat men er vanuit dat binnen het onderwijs, waar de leerlingpopulatie ook divers is, dit terug te zien moet zijn in de lerarenpopulatie. Een leraar uit een minderheidsgroep heeft feeling en ervaring met minderheidsculturen. Op deze manier is het communiceren makkelijker met de jongeren en hun ouders. Ook zij hebben hun identiteit moeten vormen in een leven tussen twee culturen. Tenslotte wil iedere schoolorganisatie een omgeving zijn waar iedereen zich prettig voelt en zichzelf kan zijn. Op een school waar dat zo is, is er tenslotte minder verzuim en verloop en dat is in deze tijd met een enorm tekort aan leraren heel belangrijk. Bovendien is

gebleken dat verscheidenheid binnen een schoolteam bij goede samenwerking leidt tot creatieve(re) oplossingen, ideeën en inzichten.

Mr en diversiteitsbeleid

Senior adviseur onderwijsarbeidsmarkt en tevens procesregisseur Sterk Medezeggenschap bij het CAOP Robert Hommen geeft aan dat een school op verschillende vlakken met diversiteitsbeleid te maken heeft. 'Het gaat niet alleen om diversiteit in je schoolteam, maar ook in de klas in het kader van sociale veiligheid en in de medezeggenschap. Stel dat je een grote populatie bi-culturele leerlingen



Robert Hommen

Credit: Wilmar Dik

hebt, hoe zorg je er dan voor dat ouders en leerlingen betrokken zijn bij de school? Dat vraagt ook om bewustwording over de manier waarop je als school of mr communiceert. Schriftelijke communicatie is niet altijd de beste manier om mensen te bereiken, omdat ze niet alles kunnen begrijpen. En is de mr wel een goede afspiegeling van de school? Hoe zorg je ervoor dat je uit alle geleedingen en achtergronden mensen voor de medezeggenschap werft?'

Volgens Hommen is het goed om als mr na te denken over je missie en visie in het kader van diversiteit. 'Ik raad medezeggenschapsraden aan na te denken over wat ze belangrijk vinden als het gaat om het personeelsbeleid. Dat is voor het grootste deel een zaak van de personeelsgeleding, maar zodra het gaat over het aannamebeleid of wervingsteksten voor nieuw personeel, dan kunnen ouders en leerlingen natuurlijk een goede inhoudelijke bijdrage leveren. Daarnaast kan de mr de diversiteitsaanpak in de klassen bespreken. In het kader van sociale veiligheid gebeurt daar natuurlijk al veel. Iedere leerling moet kunnen zijn wie hij of zij wil zijn. Maar waaruit bestaat de ondersteuning van leerlingen en wat gebeurt er in de klas? De mr kan gebruikmaken van zijn advies- of instemmingsrecht, maar nog belangrijker bij dit thema is het initiatiefrecht. Is er onvoldoende aandacht voor diversiteit, zet het dan zelf op de agenda bij de schoolleiding of het bestuur. Je hoeft niet op de formele momenten te wachten om belangrijke onderwerpen te agenderen.'



Personeelsbeleid

Bij een goed diversiteitsbeleid op school gaat het om een integrale benadering. Je kijkt daarbij niet alleen naar verscheidenheid, maar ook naar kwaliteit, vaardigheden en ervaring. De uitdaging voor schoolorganisaties is het talent van een individu benutten in het belang van de organisatie én de medewerker. Een schoolbestuur kan om meer diversiteit binnen het personeelsbestand te bevorderen gebruikmaken van twee instrumenten. Allereerst 'werving en selectie'. Denk hierbij aan zaken als anoniem solliciteren om te voorkomen dat er sprake is van mogelijke vooroordelen in de selectie of het screenen van het wervingsmateriaal op aantrekkelijkheid voor doelgroep. Maar ook het beschikbaar stellen van stageplaatsen en werkervaringsplaatsen voor de doelgroep die het personeelsbestand van de schoolorganisatie diverser maakt. Daarnaast kan de schoolorganisatie maatregelen nemen op het gebied van 'binden en boeien'. Hierbij gaat het om het behouden van een divers personeels-

bestand. De personeelsgeleding van de mr heeft over het algemeen instemmingsrecht bij alle zaken die direct over personeelsbeleid of arbeidsvoorwaarden gaan (artikel 12 Wms).

Visie en cultuur

Om van diversiteitsbeleid een succes te maken, is in de eerste plaats een heldere visie op diversiteit nodig die past bij de schoolorganisatie. Diversiteitsbeleid begint volgens Hommen bij bewustwording. 'De rol van het onderwijspersoneel bij die bewustwording is heel belangrijk. Maar ook binnen de mr. Hoe zorg je ervoor dat je je achterban zo goed mogelijk bij de medezeggenschap betreft? Stuur je alleen maar maandelijks een nieuwsbrief of nodig je ouders regelmatig uit om met hen te klankborden en te praten over belangrijke thema's in de school en te vragen of de mr blinde vlekken heeft. Realiseer je ook dat hoe beter de verbinding is met de achterban, hoe makkelijker het wordt om eventuele vacatures te vervullen.' en tweede voorwaarde voor goed diversiteitsbeleid is dat alle medewerkers met hun uiteenlopende talenten, kenmerken en mogelijkheden zich gerespecteerd en gewaardeerd voelen. Een school waarbinnen er verschil mag en kan zijn. En waarin deze verschillen als kwaliteit gezien worden. Hommen: 'Als er mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in de school werken, gaat het er ook om hoe je hier als team mee omgaat. Wees je >

Feminisering

In het primair onderwijs is het percentage mannen onder het personeel laag en in de afgelopen jaren alleen maar afgenomen. Dit wordt ook wel de feminisering van het onderwijs genoemd. Veel mensen vinden dit niet wenselijk. Het blijkt echter dat het geslacht van de leerkracht niet of nauwelijks invloed heeft op het gedrag en de prestaties van kinderen. Een gemengd team heeft echter wel een duidelijk voordeel, uit onderzoek blijkt dat ze meer bereiken (Scheeren, 2020).

De mr en diversiteit

1. Ontwikkel een visie op diversiteit.
2. Zorg dat iedere medewerker, leerling en ouder zich in jouw mr herkent.
3. Zet diversiteit op de agenda. Maak gebruik van je initiatiefrecht.
4. Werk aan een krachtige en passende communicatie met je gehele achterban. Meer te weten komen over elkaars kijk op de school zorgt voor wederzijds begrip.
5. Volg het diversiteitsbeleid in de schoolorganisatie. Zorg dat dit geborgd wordt.

bewust hoe je misschien onbewust gedrag vertoont en daardoor collega's uitsluit. Betrek ook ouders hierbij. Zij kunnen soms anders reageren dan je denkt en minder begrip tonen voor bepaalde collega's.'

Goed voorbeeld

Let er als mr op dat het bestuur het diversiteitsbeleid naar alle medewerkers, ouders en leerlingen uitdraagt. Een goed voorbeeld doet immers goed volgen. Tot slot geeft de procesregisseur van Sterk Medezeggenschap aan diversiteit niet als

tijdelijk project of modeverschijnsel te zien. Diversiteitsbeleid moet volgens Hommen in het dna van de organisatie zitten. 'Je kunt alles wel op papier zetten, beleidsstukken kunnen nog zo mooi zijn, maar als er daarna niets meer mee gedaan wordt, heb je er niks aan. Ook daar is een rol weggelegd voor de medezeggenschap. Om dit beleid te monitoren en te evalueren. Zorg er voor dat ook nieuwkomers in de mr op de hoogte zijn van het belang van diversiteit, zodat het niet van de agenda verdwijnt als de zittings-termijn van mr-leden erop zit.'

INFO

MEER INFORMATIE

- Bijlsma, H. & Keyser, M (2021) Erken de ongelijkheid. De kracht van diversiteit in onderwijsteams.
- Defourney, R. & Noort, P. (2016) Wat is het effect van het geslacht van leraren in het primair onderwijs?
- Scheeren, J. (2020) Literatuurstudie Diversiteit in de top en bij leraren in het PO.

OVER DE AUTEUR

Birgitte Plasmans is onderwijskundige en directeur van een school voor speciaal basisonderwijs. Ze was als leerkracht vier jaar gmr-voorzitter.

Nieuw redactielid gezocht

In verband met het vertrek van een van onze redactieleden zijn wij op zoek naar een nieuw redactielid voor MR magazine. Onze voorkeur gaat uit naar iemand die werkzaam is in de onderwijssector en thuis is in de medezeggenschap in het primair en voortgezet onderwijs. Een belangrijke voorwaarde is dat zij of hij ervaring heeft met het schrijven van heldere en toegankelijke artikelen voor de brede doelgroep van MR magazine. De werkzaamheden bestaan uit het bijwonen van redactievergaderingen (acht keer per jaar afwisselend op locatie in Utrecht en digitaal), het lezen en beoordelen van kopij en het schrijven van artikelen.

Neem voor meer informatie contact op met Leonie de Bruin, hoofdredacteur MR magazine, tel. 06-11370185 of leonie@ldbcommunicatie.nl. Wilt u in aanmerking komen voor deze functie, stuur dan een mail met een kort cv naar leonie@ldbcommunicatie.nl.

