



Tewerkstelling van Intercultureel Bemiddelaars (ICB) en Etnisch Culturele Minderheden (ECM) in CLB



INHOUDSOPGAVE

INLEIDING	2
KWANTITATIEVE BEVRAGING ICB EN ECM IN VCLB	4
KWANTITATIEVE BEVRAGING ICB EN ECM IN CLB OGO	6
KWANTITATIEVE BEVRAGING ICB EN ECM IN CLB GO!	7
ICB EN ECM: KWALITATIEVE SYNTHESE VAN OPMERKINGEN UIT VCLB	10
ICB EN ECM: KWALITATIEVE SYNTHESE VAN OPMERKINGEN UIT GO!	12
REFLECTIES EN AANDACHTSPUNTEN	14
CONCLUSIE	17



TEWERKSTELLING VAN INTERCULTURELE BEMIDDELAARS (ICB) EN ETNISCH-CULTURELE MINDERHEDEN (ECM) IN CLB

INLEIDING

Tijdens het kalenderjaar 2009 organiseerden we vanuit het netoverschrijdend CLB-overleg Gelijke Onderwijskansen een bevraging bij alle centra voor leerlingenbegeleiding in de Vlaamse gemeenschap. Die ging enerzijds over het werken met een ervaringsdeskundige in de armoede en sociale uitsluiting en anderzijds over de tewerkstelling van interculturele bemiddelaars en personen uit etnisch-culturele minderheidsgroepen. Over dit laatste deel gaat dit document.

We geven eerst een synthese van de *kwantitatieve* resultaten: hoeveel interculturele bemiddelaars telt de sector en hoeveel CLB-medewerkers met een allochtone herkomst werken er op dit moment in de CLB's? De cijfers en de aantallen in deze brochure gaan om meestal voltijds tewerkgestelde personen, maar niet altijd!

Daarna geven we een overzicht van de *kwalitatieve gegevens*, nl. de reacties van de directies over hun ervaringen, intenties, knelpunten en suggesties in verband met de aanwerving, het functioneren en begeleiden van ICB's en allochtone medewerkers.

Tenslotte geven we zelf een aantal aandachtspunten, suggesties en conclusies.

We hopen hiermee een steentje te hebben bijgedragen tot het diversiteitsmanagement van de sector voor wat betreft personen uit etnisch-culturele minderheidsgroepen.

Het netoverschrijdend CLB-overleg Gelijke Onderwijskansen,

Edgard Cocquet (OVSG)

Jos Cré (VCLB)

Luc Driesmans (VCLB)

Jef Van De Wiele (POV)

Kris Vranken (GO!)

Brussel, 31 maart 2010.



KWANTITATIEVE BEVRAGING ICB EN ECM IN DE VRIJE CENTRA (2009)

Alle centra beantwoordden de vragen.

Centrum VCLB	Allochtonen werkzaam als ICB		Allochtonen werkzaam in andere functie Allochtonen ¹		TOTAAL
	ICB	ICMW (voorheen PMS-tolk) => IC medewerker	Doorgestroomd naar ander ambt	ECM	
ANTWERPEN					
De Wissel	1 Marokkaanse	1 Marokkaanse			
	1 Turkse				
	1 Turkse				4
Het Kompas		1 Marokkaanse		1 Marokkaanse MW	
		1 Assyrische		1 Marokkaanse MW	
				1 Marokkaanse PPC	5
Kempen				1 Turkse PPW	1
VNK					
AMI 1					
AMI 2			1 Marokkaanse ADM		1
Tot. Antwerpen	3	3	1	4	(11)
BRABANT EN BRUSSEL					
Leuven	1 Marokkaanse				1
Halle				1 Marokkaanse ADM	1
NWB		1 Marokkaanse MW	1 Spaanse ADM	1 Irakese ARTS	
				1 Marokkaanse PPC	4

¹ MDW=medewerker; ADM=administatief medewerker; MW=maatschappelijk werker, PPC, PPW, PMW.

PB Brussel					
Aarschot					
Diest					
Tienen					
Haacht					
Tot. Brab.-Brussel	1	1	1	3	(6)
LIMBURG					
Maasland		1 Turkse	1 Turkse MW	1 Turkse PMW	
			1 Italiaanse MW		4
Genk		1 Italiaanse			1
Midden		1 Turkse MW		1 Italiaanse ADM	2
West			1 Turkse MW		1
Noord					
Hasselt				1 Spaanse ADM	1
				1 Turkse PMW	1
Noord-Oost					
Zuid					
Tot. Limburg		3	3	4	(10)
OOST-VLAANDEREN					
Gent	1 Turkse	1 Turkse		1 Turkse ADM	
	1 Turkse	1 Turkse			5
Waas&Dender	1 Turkse	1 Turkse		1 Marokkaanse MW	
				1 Turkse ADM	
				1 Turkse MDW	5
Aalst			1 Turkse ADM		1
ZOV					
Wetteren					
Ninove					

Deinze					
Eeklo					
Tot. O- Vlaanderen	3	3	1	4	(11)
West-Vlaanderen					
Roeselare				1 Oekraïense PMW	1
Oostende				1 Iraanse MW	1
Tielt					
Izegem					
Poperinge					
Kortrijk					
Brugge					
Blankenberge					
Ieper					
Menen					
Waregem					
Veurne					
Torhout					
Tot. W- Vlaanderen				2	(2)
ALG. TOTAAL VCLB	ICB	ICMW	Naar ander ambt	ECM	
	7	10	6	17	40
TOTAAL	ICB = 17		ECM = 23		



KWANTITATIEVE BEVRAGING ICB EN ETNISCH CULTURELE MINDERHEDEN (ECM) IN CENTRA OGO (OVSG POV)

Alle centra beantwoordden de vragen.

Centrum OVSG - POV	Alloctonen werkzaam als ICB		Alloctonen werkzaam in andere functie		TOTAAL
	ICB	ICMW (voorheen PMS-tolk) => IC medewerker	Doorgestroomd naar ander ambt	ECM	
ANTWERPEN					
Stedelijk CLB Antwerpen	1 Servo-Kroatisch			1 Marokkaanse PPC	
	1 Berbers			1 Marokkaanse PPC	
	1 Arabisch			1 Turkse PPC	
	1 Berbers-Arabisch			1 Marokkaanse PMW	
	1 Turks			1 Marokkaanse adm	
				1 Marokkaanse MW)	11
Interstedelijk CLB Gent				1 Algerijnse arts	1
CLB VGC Brussel				1 Marokkaanse PMW	1
				1 Belgisch-Afrikaanse PPC	1
Provinciaal CLB Antwerpen				1 Marokkaanse PPW	1
Provinciaal CLB Limburg Hasselt					
ALG. TOTAAL	5			10	15
TOTAAL	ICB = 5		ECM = 10		



KWANTITATIEVE BEVRAGING ICB EN ECM IN CENTRA VAN HET GO!

Alle centra beantwoordden de vragen.

Centrum GO!	Werkzaam als ICB		Werkzaam in andere functie		TOTAAL
	ICB	ICMW (voorheen PMS-tolk) => IC medewerker	Doorgestroomd naar ander ambt	ECM	
ANTWERPEN					
CLB Antwerpen	1 Arabisch-Berbers				1
CLB Brasschaat					
CLB Lier					
CLB Mechelen		1 Marokkaans-Arabisch		1 Marokkaans-Berbers (MW)	2
				1 Georgische (Arts)	1
CLB Rivierenland (Boom) ²					
CLB Kempen Turnhout)					
Totaal Antwerpen	1	1		2	4
BRABANT en Brussel					
CLB Brussel		1 Marokkaans-Berbers ³		1 Marokkaans (adm)	2
		1 Turks			1
CLB Halle					
CLB Vilvoorde		1 Marokkaans			1
CLB Leuven – Tienen – Landen (Tienen)		1 Turks			1
Totaal Brabant en Brussel	0	4		1	5

² Tussen haakjes werd de locatie van de hoofdzetel van het CLB vermeld, indien deze niet met de naam van het CLB overeen kwam.

³ In de praktijk heeft de Turkse ICMW loopbaanonderbreking voor 50%. Die 50% wordt door de Marokkaanse ICMW ingevuld, zodat deze 100% werkt.

Centrum GO!	Werkzaam als ICB		Werkzaam in andere functie		TOTAAL
	ICB	ICMW (voorheen PMS-tolk) => IC medewerker	Doorgestroomd naar ander ambt	ECM	
LIMBURG					
CLB Zuid-Limburg (Tongeren)					
CLB Genk-Maasland (Genk)		1 Marokkaanse	1 Turks (MW)		2
		1 Turks			1
		1 Turks			1
			1 Turks (MW)		1
			1 Marokkaans (MW)		1
CLB Noord-Limburg (Beringen)		1 Turks	1 Turks (MW)	1 Turks (PPC)	3
CLB Hasselt			1 Turks (MW)		1
Totaal Limburg		4	5	1	10
OOST-VLAANDEREN					
CLB Waasland (Sint-Niklaas)		1 Turks		1 Marokkaans (PMW)	2
CLB Schelde-Dender-Durme (Dendermonde)		1 Marokkaans- Berbers			1
CLB Dender (Aalst)					
CLB Oudenaarde					
CLB Gent		1 Turks (MW)		1 Marokkaans (MW)	
		1 Turks (MW)			3
CLB Deinze-Eeklo					
Totaal Oost-Vlaanderen		4		2	6
WEST-VLAANDEREN					
CLB De Klaver (Brugge)					
CLB Mandel en Leie					

CLB Oostende					
CLB Westhoek (Veurne)					
Totaal West-Vlaanderen					0
ALG. TOTAAL GO!	1	13	5	6	25
TOTAAL	ICB = 14		ECM = 11		

Allochtone CLB-medewerkers in de Vlaamse gemeenschap (2009)			
	Aantal allochtone CLB-medewerkers werkzaam als ICB of ICMW	Aantal allochtone CLB-medewerkers werkzaam in andere functie of ECM	Totaal aantal allochtone CLB-medewerkers
VCLB	17 (in 9 centra)	23 (in 14 centra)	40 (17centra)
CLB-OGO	5 (in 1 centrum)	9 (in 4 centra)	14 (in 4 centra)
CLB-GO	14 (in 10 centra)	11 (in 7 centra)	25 (in 11 centra)
Totaal	36 (in 20 centra)	43 (in 25 centra)	79 (in 32 centra) op 3000 personeelsleden (2.5%)



ICB EN ECM: KWALITATIEVE SYNTHESE VAN OPMERKINGEN VAN VRIJE CLBS'S UIT DE BEVRAGING DOOR VCLB

Sommige opmerkingen werden door meerdere centra geformuleerd

1. ERVARINGEN ROND

- De effecten van de tussenkomsten van de ICB's zijn vaak zeer positief.
- Door het emancipatorisch werken van ICB's verwerven scholen meer inzicht in de cultuur van etnische minderheden.
- De inzet van personeelsleden van een ECM geeft globaal gezien geen problemen, ook niet bij de tewerkstelling van deze mensen in de 'witte elitecolleges'.
- Voor de doelgroep waarvoor de ICB'ers werken betekenen ze echt wel een meerwaarde.
- Wij kiezen binnen onze personeelsomkadering bewust voor een ICB.

2. SUGGESTIES ROND NASCHOLING EN BEGELEIDING VOOR ICB'S

SPECIFIEKE NASCHOLING VOOR DEZE GROEP

- a. Communicatieve vaardigheden en inzichten m.b.t. het 'omgaan met scholen' en schoolondersteunend werken, emancipatorisch werken naar scholen om die meer inzicht te laten verwerven in de cultuur van etnische minderheden.
- b. Intervisie en ondersteuning van de ICB's: als enige op een CLB in deze functie werken is niet eenvoudig. Begeleiden van deze medewerker in het functioneren als partner in een CLB-team.
- c. Omgaan met overbevraging.
- d. Omgaan met racisme en vooroordelen.

DOELGROEP MEENEMEN IN DE NASCHOLING VOOR ANDERE CLB-MEDEWERKERS

- a. Decreet Rechtspositie Minderjarigen, Handlingsgericht Werken.
- b. Triple P niveau 1 en 2.
- c. Oplossingsgericht Werken.
- d. Instapcursus nieuwe medewerkers.



3. OPMERKINGEN

- We zijn er ons zeker van bewust dat ons personeelskader onvoldoende diversiteit heeft, althans wat etnische minderheden betreft. We houden hier in de toekomst bij onze aanwerving rekening mee.
- Wij starten dit jaar met een stagiair- ICB.
- Wij hebben medewerkers die op alternatieve manier kennis hebben verworven over etnische minderheidsgroepen via familiebanden, ervaringen in Derdewereldlanden, enz.
- Wij hebben vaak allochtone stagiairs (als administratief medewerker, maatschappelijk werker...).
- Wij hebben soms allochtone stagiairs uit de VDAB-opleiding of een vervanging van een personeelslid door een allochtoon.
- Soms verrichten allochtone personeelsleden (PMW, ADM, MW...) intercultureel bemiddelingswerk.

4. INTENTIES

- Bij aanwerving is het de bedoeling om, indien het gaat om een bekwame kandidaat, positief te discrimineren om zo meer diversiteit in ons CLB te krijgen.
- We overwegen een ICB aan te werven die vertrouwd is met de Slavische taalgroep (op voorwaarde dat hiervoor een extra-omkadering wordt aangeboden).

5. KNELPUNTEN EN SUGGESTIES

- Medewerkers met een niet-Belgische nationaliteit ondervinden problemen met het taalexamen van het departement om vastbenoemd te kunnen worden. De moeilijkheidsgraad hiervan ligt te hoog. Hierdoor dreigen deze medewerkers op termijn te moeten afhaken. Dit probleem is intussen opgelost.
- Het aanwerven van nieuwe ICB's binnen de bestaande omkadering is problematisch. Hiervoor zou een extra-omkadering voor ICB's moeten gecreëerd worden, net zoals voor de ervaringsdeskundigen zou moeten.
- Wij trachten allochtonen op te nemen in ons centrum maar bij vacatures en sollicitaties krijgen we nog te weinig kandidaten vanuit deze groep.
- De systemen TABD, TADD en vaste benoeming beperkt de mogelijkheden tot het verlenen van voorrang aan ECM-groepen.
- Sommige ICB's stromen via verder studeren door naar een reguliere functie binnen CLB. De mogelijkheid zou moeten bestaan om ICB's te verlonen op niveau 0,7 ofwel 1 ofwel 1,3 naargelang het behaalde diploma maar met behoud van de mogelijkheid om hen te blijven inzetten als intercultureel bemiddelaar.
- Het functieprofiel moet sterk aangepast worden aan de individuele vaardigheden.



ICB EN ECM: KWALITATIEVE SYNTHESE VAN OPMERKINGEN UIT CLB'S GO! EN OGO UIT DE BEVRAGING DOOR GO! EN OGO

1. AANWERVEN VAN EEN ICB'ER

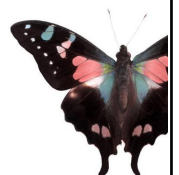
Sommige opmerking werden door meerdere centra geformuleerd

IK ZOU OVERWEGEN, INDIEN DE MOGELIJKHEID DAARTOE ZICH ZOU VOORDOEN, EEN ICB AAN TE WERVEN. ZO JA, BIJ VOORKEUR IEMAND DIE VERTROUWD IS MET DEZE ETNISCH-CULTURELE MINDERHEIDSGROEP:

- Voornamelijk iemand die diversiteit in de vingers heeft. De persoon moet kunnen bemiddelen tussen culturen. Het gaat eigenlijk over bemiddeling op zich. Het zou meer interessant zijn om een 'potje' te hebben voor het inschakelen van ICB's, meer in functie van de bestaande nood.
- Diversiteit is ruimer dan het inschakelen van minderheden. Het gaat om een houding of vaardigheden.
- Bij voorkeur iemand die vertrouwd is met deze etnisch-culturele minderheidsgroep waarmee ons centrum vaak werkt: Berbers, Turks-Assyrisch, Tsjetsjeens, Afrikaanse mensen.
- Binnen ons werkgebied is er een grote diversiteit (60-tal nationaliteiten) van etnisch-culturele minderheden aanwezig, zonder dat hierbij een welbepaalde minderheid dominant is. In dit licht is het onmogelijk om voor elke minderheidsgroep een ICB aan te werven.
- In één werkgebied kan de medewerkster haar rol van Medewerker / ICB moeilijk valoriseren door de te beperkte aanwezigheid van de populatie.
- Iemand die met de doelgroep van de Sikhs vertrouwd is.

2. SUGGESTIES ROND NASCHOLING EN BEGELEIDING VAN ICB'ERS

- Opfrissingscursussen voor (vroegere) ICMW's.
- Omgaan met beroepsgeheim.
- Omgaan met conflictsituaties.
- Nederlands: gesproken en geschreven (Opm.: er werd duidelijk aangegeven dat dit niet de grootste prioriteit heeft).
- Het verruimen van de kennis andere dan die t.a.v. de eigen etnisch-culturele achtergrond zodat de ICB'er breder inzetbaar zijn.
- Uitklaren van verschillende begrippen: etnische achtergrond, culturele achtergrond, diversiteit, respect voor andere culturen, respect voor andere referentiekaders, ... en de betekenis ervan voor de CLB-werking.
- Het laten nadenken over wat de GOK-indicatoren kunnen betekenen voor onze doelgroepwerking (geldt trouwens voor alle personeelsleden).
- Het laten reflecteren over het eigen referentiekader, eigen attitude, eigen visie. (geldt voor alle personeelsleden).
- Zicht krijgen op achterstellingsmechanismen in het onderwijs.
- Vinger aan de pols houden van de maatschappelijke evoluties. Zeker nu met de huidige ontwikkelingen waar het onderwijs geconfronteerd wordt met moeilijke beslissingen.



- De vaardigheden om de collega's te vormen. Als je met een erg divers publiek werkt, hoort elke collega interculturele vaardigheden te hebben, maar moet je bij moeilijke problematieken kunnen terugvallen op de ICB'er.
- Naar aanleiding van bepaalde zware problematieken, ook gelieerd aan de rechten van de mens, moeten ICB'ers goed geïnformeerd zijn over de mogelijkheden om samen te werken met gespecialiseerde diensten zoals Payoke, Solentra, Sireas, Tracing, ... maar ook met politie en gerecht.
- De nascholing is ruimer dan de doelgroep ICB's alleen. Interculturele bemiddeling dient ook opgenomen te worden in andere vormen. Alles wat met illegalen en Anderstalige Nieuwkomers te maken heeft, dient naar een ruimer publiek opengetrokken te worden.

3. OPMERKINGEN BIJ DIVERSITEITSMANAGEMENT

- Diversiteit handelt niet alleen over de etnisch-culturele minderheden, zoals ze vaak gepercipieerd worden. Het gaat bv. ook over verschillen tussen de deelgroepen van minderheden en tussen de deelgroepen van meerderheden (bv. woonwijken t.o.v. elkaar). Het gaat ook om verschillende insteken bv. Holebi.
- Een centrum geeft aan dat een (mogelijkheid tot) aanwerving van meerdere nationaliteiten een goede zaak zou zijn.
- Wij willen graag psychologen, pedagogen, artsen, verpleegkundigen, maatschappelijk werkers afkomstig uit etnisch-culturele minderheden aanwerven, maar stellen vast dat deze sollicitanten zeldzaam zijn. Dit willen wij doen, niet zozeer omwille van de specifieke etnisch-culturele minderheden, maar wel omdat hiermee invulling wordt gegeven aan de noodzakelijke aanwezigheid van minderheden in alle maatschappelijke geledingen (maatschappelijke inclusie, kansenbeleid).



REFLECTIES, AANDACHTSPUNTEN EN SUGGESTIES

Diversiteit en multiculturaliteit zijn maatschappelijke realiteiten waar niemand nog langer omheen kan. Voor wat betreft kansengroepen vindt deze maatschappelijke gegevenheid tot op heden onvoldoende weerspiegeling binnen het bedrijfsleven. Om hierin verandering te brengen ondernemen overheden, bedrijven en ondersteunende organisaties allerhande acties. Het zou een vanzelfsprekendheid moeten zijn dat werknemers uit kansengroepen zich vlot kunnen inschakelen in het bedrijfsleven en dit tot op alle echelons. Maar er zullen nog meerdere diversiteitsplannen en acties nodig zijn om dat gewenste resultaat te realiseren.

Met deze bevraging wensten we een eerste kijk te krijgen op de situatie in de centra. Zonder wetenschappelijke correctheid na te streven of ons te verliezen in definitieomschrijvingen wilden we inventariseren hoe het gesteld is met de aanwezigheid van allochtone werknemers in het personeelsbestand. We hebben hier het begrip diversiteit beperkt tot de aanwezigheid van werknemers van een andere etnisch culturele herkomst.

DE EERSTE BEVINDINGEN ZIJN VOORZICHTIG POSITIEF

We zien een beperkte instroom van allochtone medewerkers. We vinden hen vooral in centra die binnen hun doelpubliek veel allochtone leerlingen tellen. De meerwaarde voor de dienstverlening en het belang van het voeren van een diversiteitsbeleid wordt door de sector beaamd. Specifiek voor de CLB's draagt de aanwezigheid van allochtone personeelsleden bij tot een positieve beeldvorming. Het bevordert onze relaties met de doelgroep. Zij verbreden ons perspectief en onze visie en dragen zo bij tot een kwaliteitsvollere dienstverlening. Hun aanwezigheid maakt dat we als sector, ook in het personeelsbestand, evolueren naar een sociaal rechtvaardige organisatie. En tenslotte vervullen allochtone medewerkers ook een modelfunctie.

TOCH WERKEN AAN EEN INHAALBEWEGING!

Toch is er nog heel wat weg af te leggen met ondermeer het werken aan een verbreding naar nog meer en andere regio's. We stellen dan ook voor dat de sector zijn uitgesproken engagement⁴ continueert om in zijn personeelsbeleid specifiek aandacht te hebben voor de allochtone doelgroep.

⁴ 'Diversiteit als meerwaarde. Engagementsverklaring van de Vlaamse onderwijswereld'. Engagement 12. Het Gemeenschapsonderwijs en de representatieve groeperingen van inrichtende machten van onderwijs en van centra voor leerlingenbegeleiding zullen medewerkers en kandidaat-medewerkers uit de doelgroepen ondersteunen en kansen geven op een volwaardige loopbaan, voor zover de betrokkenen het opvoedingsproject onderschrijven en voldoen aan de eisen van het ambt zoals het, conform artikel I.3 (⁴) van het decreet van 28 juli 2002 betreffende gelijke onderwijskansen I, door de inrichtende macht is ingericht.

We zijn geen voorstander van opgelegde quota maar pleiten wel voor het ondernemen van *positieve acties*⁵. Positieve actie betekent niet dat men de functievereisten of kwalificatievereisten verlaagt! Het betekent wel dat men voorrang geeft aan de doelgroep, mits voldaan wordt aan de kwalificatievereisten. Men verwacht dus niet dat een allochtoon beter moet zijn dan een autochtoon. Hij/zij moet evengoed zijn.

OPENSTAAN VOOR VERANDERING

Werken aan zo'n inhaalbeweging betekent dat we openstaan voor verandering en dat we ons huidige personeelsbeleid kritisch bevragen en waar nodig aanpassen. Het houdt ook in dat we binnen onze organisatie een draagvlak creëren zodat werknemers van een andere origine zich ook erkend en gewaardeerd voelen. Maar zelfs voor een centrum dat een actief personeelsbeleid voert naar deze kansengroep, blijkt het zeker nog geen vanzelfsprekendheid te zijn om personeelsleden van allochtone herkomst een blijvende plaats te geven. We zien we een aantal factoren die de instroom en het behoud van allochtone medewerkers in de sector bemoeilijken. Ook al zijn een aantal argumenten breder toepasbaar toch vragen we hier t.a.v. deze doelgroep extra aandacht voor:

- Kwalificatievereisten: Er zijn (nog) niet zoveel allochtonen met een diploma hoger of universitair onderwijs dat toegang biedt tot de sector.
- Het imago van de CLB-sector: We zijn minder goed gekend en soms ook minder 'bemind'. De doorstroomkansen binnen het CLB zijn ook eerder beperkt. Dit heeft als gevolg dat de sector minder aantrekkelijk overkomt als werkomgeving waardoor er niet zoveel allochtone kandidaten komen opdagen.
- Het draaideurfenomeen: Hiermee bedoelt men dat sommigen na een relatief korte periode van instroom terug wegvloeien uit de sector. Dit kan gebeuren omdat men zelf zijn 'draai' niet vond maar ook omdat de verwachtingen van de organisatie te hoog lagen of dat men de mensen niet rijp genoeg vond voor een vaste benoeming.

Een centrum dat in zijn personeelsbeleid kansen wil bieden voor deze doelgroep geeft aandacht aan:

1. Het wervings- en selectiebeleid
 - Het actief verwelkomen van en expliciet vragen naar stagiairs van allochtone origine kan hen stimuleren om later te solliciteren binnen de sector.
 - Het uitbreiden van de bestaande rekruteringskanalen en -vormen kan een grotere diversiteit aan sollicitanten tot gevolg hebben.
 - Het persoonlijk aanspreken van mogelijke kandidaten kan drempelverlagend zijn.
 - Duidelijke communicatie over de functie- en taakinhouden kan twijfelaars overhalen om toch voor een job in het CLB te solliciteren.
 - Voorrang bieden aan de kandidaat van allochtone herkomst indien hij over de noodzakelijke competenties beschikt.

⁵ positieve acties zijn maatregelen gericht naar groepen in een maatschappelijke achterstandspositie. Het gaat vooral om inhaalbewegingen.

2. Het onthaalbeleid en de coaching bij uitvoering

- Een gepersonaliseerd onthaal en waar nodig begeleiding van het personeelslid.
- Een actieve coaching met niet enkel oog voor de werkinhouden maar ook voor de positie van de werknemer in de dienst en in het team. Sommige werknemers uit kansengroepen hebben al heel wat drempels overwonnen in hun studietijd en komen in een 'vreemde werkomgeving' terecht met andere cultuur. Het is niet altijd eenvoudig om hierin je weg te vinden. Het is uiteraard niet de bedoeling om deze werknemers te 'bepamperen' maar wel oog te hebben voor hun specifieke situatie.

3. Het functioneren binnen een lerende werkomgeving

Alhoewel onderstaande reflecties 'vanzelfsprekend' lijken vragen we toch extra aandacht bij de uitvoering en dit minstens voor het ambt van intercultureel bemiddelaar.

- Een duidelijke taakafbakening en functiebeschrijving⁶ is zowel voor het personeelslid als voor de teamleden, scholen en de cliënten belangrijk. Deze taakomschrijving komt uiteraard in overleg met het personeelslid tot stand.
- Het duiden van de plaats binnen het team en de wijze van teamwerking
- Een ondersteunende algemene en een specifieke instapvorming
- Bieden van groeikansen . Werken binnen het CLB is een complex gegeven, niet enkel inhoudelijk maar ook organisatorisch/structureel. Men vertrekt vanuit de competenties van het personeelslid en bouwt als organisatie hierop verder.
- Tekortkomingen worden tijdig met het personeelslid besproken. Het personeelslid wordt bij het daarop volgende verbetertraject voldoende gecoacht.
- Wijzigingen in de arbeidsomstandigheden of in de taakomschrijving worden genomen in onderling overleg.

4. Het risico op snelle uitstroom:

- Creëer een realistisch verwachtingspatroon.
- Geef tijd en groeiruimte.
- Stuur tijdig bij middels concrete doelstellingen en taakomschrijvingen (U-SMART).
- Heb oog voor signalen vanwege het personeelslid.
- Heb oog voor signalen van andere personeelsleden die de werkomstandigheden beïnvloeden (bvb discriminerende, denigrerende opmerkingen).

⁶ Op dit ogenblik hanteren de centra een centrumspecifieke functiebeschrijving. Het VSPW ontwikkelt, op vraag van de overheid, een sectoroverstijgend beroepsprofiel 'Interculturele bemiddelaar'. Dit profiel kan inspirerend werken voor de centra.

CONCLUSIES

Werken er in de CLB-sector een diversiteit aan medewerkers? Uiteraard is het antwoord hierop volmondig ja. We zijn immers allemaal ‘divers en uniek’. Maar zien we ook een voldoende aanwezigheid van collega’s van een andere etnische herkomst? Hier twijfelen we wat. Vinden we het glas nu half vol of half leeg? Op basis van de resultaten van deze momentopname durven we toch te stellen dat het glas half vol is.

In de CLB-sector zijn reeds 79 medewerkers uit een etnisch-culturele minderheidsgroep werkzaam. Eenvoudiger gezegd: **er zijn 79 allochtone CLB-medewerkers in Vlaanderen** en dit op een totaal van rond de 3000 personeelsleden. Het gaat over 2,5 % van het personeelsbestand. Uiteraard is dit nog heel wat minder dan het % allochtonen in Vlaanderen maar daar zijn ook verklaringen voor. Een voor de handliggende verklaring is het te beperkt aantal allochtone leerlingen die doorstromen naar het hoger onderwijs en daar een kwalificatie behalen die toegang biedt tot CLB-tewerkstelling.

Wat we wel zien is dat de aanwezigheid niet gelijk verdeeld is over de centra. **Ongeveer 40 % van de centra (32 op 72) tellen allochtone medewerkers in hun team.** Dit is niet uitsluitend te verklaren doordat er zich geen allochtone sollicitanten aanbieden maar heeft ook te maken met verschillen in beleidsvoering.

De ervaringen met interculturele bemiddelaars en allochtone medewerkers zijn globaal positief. De sector heeft duidelijk de intentie om, indien de mogelijkheid zich voordoet, meer allochtone medewerkers aan te werven. Voor wat betreft de interculturele medewerkers bevestigen de centra hun meerwaarde bij de kwaliteitsvolle uitbouw van het CLB-werk. Alhoewel men hun inbreng waardevol vindt, stelt men dat voor aanwerving van nieuwe bemiddelaars extra-omkadering wenselijk/noodzakelijk is. Het lijkt er toch op dat men het ambt van intercultureel bemiddelaar als een ‘extra’ ambt beschouwt terwijl het toch evenzeer een decretaal verankerd ambt betreft.

Door deze bevraging kregen we een eerste netoverstijgend overzicht op de situatie in de CLB-sector. Medewerkers van allochtone herkomst vinden geleidelijk aan hun weg naar het CLB. We kunnen dit proces versnellen door een gericht en actief personeelsbeleid. Positieve acties zullen nodig zijn om bekwame allochtone sollicitanten over de drempel te halen en te verwelkomen in onze sector.

Dankzij deze cijfers kregen we een eerste beeld. Dit is een beginsituatieschets. Het zou interessant zijn om de evolutie op te volgen en na enkele jaren opnieuw een internetten-bevraging te houden.

