



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de handelswetenschappen

Masterthesis

Religieuze identiteit en welzijn op de werkvloer: een kwalitatieve studie bij Limburgse leerkrachten

Jan Jackers

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de handelswetenschappen, afstudeerrichting ondernemerschap en management

PROMOTOR :

Prof. dr. Koen VAN LAER

BEGELEIDER :

Mevrouw Charlotte VERMEIJEN



UHASSELT

KNOWLEDGE IN ACTION

www.uhasselt.be

Universiteit Hasselt
Campus Hasselt:
Martelarenlaan 42 | 3500 Hasselt
Campus Diepenbeek:
Agoralaan Gebouw D | 3590 Diepenbeek

2024
2025



Faculteit Bedrijfseconomische Wetenschappen

master in de handelswetenschappen

Masterthesis

Religieuze identiteit en welzijn op de werkvloer: een kwalitatieve studie bij Limburgse leerkrachten

Jan Jackers

Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de handelswetenschappen, afstudeerrichting ondernemerschap en management

PROMOTOR :

Prof. dr. Koen VAN LAER

BEGELEIDER :

Mevrouw Charlotte VERMEIJEN

Woord vooraf

Voor u ligt mijn masterproef over religieuze expressie en het welbevinden van leerkrachten in Limburgse secundaire scholen. Dit onderzoek werd geschreven in het kader van de masteropleiding Ondernemerschap & Management aan de Universiteit Hasselt, en vormt het sluitstuk van een intens academisch traject.

Mijn keuze voor dit onderwerp vloeit voort uit een persoonlijke interesse in religie en de rol die religieuze identiteit speelt in maatschappelijke contexten. Het spanningsveld tussen persoonlijke overtuigingen en institutionele normen intrigeerde mij al langer. Doorheen mijn opleiding groeide bovendien mijn besef van het belang van inclusieve werkculturen, zeker in sectoren zoals het onderwijs waar waardenoverdracht centraal staat. Deze thematiek bracht mij ertoe om in dialoog te gaan met leerkrachten die zelf dagelijks balanceren tussen hun geloof en hun professionele omgeving.

Het onderzoek is in de eerste plaats bedoeld voor beleidsmakers, schooldirecties, onderwijsondersteunende instanties en iedereen die betrokken is bij het creëren van een veilige en inclusieve schoolcontext. Ook onderzoekers en studenten die zich bezighouden met diversiteitsbeleid, religie en werk kunnen hopelijk inspiratie putten uit de bevindingen. De dataverzameling bracht me in contact met inspirerende mensen en boeiende verhalen. Het was bijzonder verrijkend om open gesprekken te mogen voeren met leerkrachten die hun religieuze identiteit vormgeven in uiteenlopende schoolcontexten. Deze persoonlijke verhalen hebben mijn blik verruimd en gaven het onderzoek een diepe maatschappelijke relevantie.

Graag wil ik enkele mensen bedanken die een belangrijke rol speelden in dit traject. In het bijzonder mijn promotor, professor Koen Van Laer, die me de kans gaf om dit onderwerp te verkennen. Daarnaast ben ik mijn copromotor Charlotte Vermeijen bijzonder dankbaar voor haar constructieve feedback, haar betrokkenheid en haar scherpe inzichten die me hebben geholpen om deze masterproef naar een hoger niveau te tillen. Tot slot ben ik alle respondenten dankbaar voor hun bereidheid om hun ervaringen te delen en bij te dragen aan dit onderzoek.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Jan Jackers

Bilzen, 4 juni 2025

Inhoudsopgave

1. Inleiding	4
2. Probleemstelling	5
3. Literatuurstudie	6
3.1. Definiëring en contextualisering	6
3.1.1. Definiëren van religie en spiritualiteit	6
3.1.2. De drie onderwijsnetten in Vlaanderen	7
3.2. Ervaringen van religieuze werknemers op de werkvloer	8
3.2.1. Balans tussen religie en werkidentiteit	8
3.2.2. Sociale druk en onzichtbaarheid	9
3.2.3. Discriminatie en ongelijke behandeling	10
3.2.4. Psychologische veiligheid en werkklimaat	10
3.3. Religieuze diversiteit en discriminatie op de werkvloer	11
3.3.1. Soorten discriminatie	11
3.3.2. Juridische en culturele context	12
3.3.3. Impact op religieuze minderheden	13
3.3.4. Toename van religieuze discriminatie op de werkvloer	14
3.3.5. Perceptie en impact van religieuze discriminatie	14
3.3.6. Zichtbare religieuze identiteit als risicofactor	15
3.3.7. Gevolgen van religieuze discriminatie op het werk	15
3.4. Uitdagingen bij religieuze inclusie op de werkvloer	15
3.4.1. Relatieconflicten en fundamentalisme	15
3.4.2. Conflicten tussen persoonlijke en organisatorische waarden	16
3.4.3. Uitdagingen in de publieke sector	16
3.4.4. Redelijke accommodatie in tendensondernemingen	17
3.5. Het belang van ondersteuning van religieuze diversiteit	17
3.5.1. Welzijn van leerkrachten op de werkvloer	17
3.5.2. Belang van authenticiteit en religiositeit bij werknemers	18
3.5.3. Respectvolle pluraliteit en psychologische veiligheid	20
3.5.4. Praktische maatregelen voor ondersteuning	20
4. Methodologie	22
4.1. Context van het onderzoek	22
4.2. Dataverzameling	22
4.2.1. Selectiecriteria en doelgroep	22
4.2.2. Interviewopzet	24
4.3. Data-analyse	24

4.4.	Ethische aspecten	25
4.4.1.	Positionaliteit en zelfreflexiviteit	25
4.4.2.	Anonimiteit en vertrouwelijkheid	26
5.	Resultaten	27
5.1.	Zichtbaarheid van religieuze identiteit	27
5.1.1.	Rituelen en symbolen als uiting van religieuze identiteit.....	27
5.1.2.	Religieuze discretie en expressie	28
5.1.3.	Invloed op werkattitude en prestaties	29
5.2.	Onderwijsbeleid	29
5.2.1.	Beleid rond hoofddoeken in het Vlaamse onderwijs	29
5.2.2.	Invloed van het Vlaams regeerakkoord	30
5.2.3.	Invloed van schooltype: katholieke dialogescholen versus GO!	31
5.3.	Schoolcultuur en beleid	32
5.3.1.	Percepties van inclusie en normatieve aanpassing	32
5.3.2.	Aanwezigheid van voorzieningen	33
5.3.3.	Neutraliteit als beleidskader	34
5.3.4.	Christelijke vanzelfsprekendheid versus islamitische voorzichtigheid	35
5.4.	Relaties met collega's: dialoog, erkenning en terughoudendheid	36
5.4.1.	Gebrek aan open gesprekken over religie	36
5.4.2.	Spanningen en conflicten	37
5.4.3.	Steun en erkenning	37
5.5.	Initiatieven en aanbevelingen.....	38
5.5.1.	Gebedsruimte en faciliteiten	38
5.5.2.	Flexibele regeling voor religieuze feestdagen	39
5.5.3.	Sensibilisering en open gesprekken over religie	39
5.5.4.	Inclusieve ondersteuning en erkenning	40
5.6.	Afsluiting	40
6.	Discussie.....	41
6.1.	Theoretische implicaties	41
6.2.	Beperkingen van het onderzoek	43
6.3.	Pistes voor toekomstig onderzoek.....	44
6.4.	Praktische implicaties	44
7.	Conclusie	46
	Referentielijst.....	48
	Bijlage A: Codeboom	52
	Bijlage B: Interviewleidraad	53

1. Inleiding

Religieuze expressie op de werkvloer vormt een belangrijk thema binnen het bredere debat over inclusie en diversiteit. In het onderwijs, waar professionele normen en persoonlijke overtuigingen samenkomen, ervaren religieuze leerkrachten vaak spanningen tussen hun geloofsidentiteit en de dominante schoolcultuur. Deze masterproef gaat na: *"Hoe ervaren religieuze leerkrachten in Limburgse secundaire scholen hun welbevinden op de werkvloer in relatie tot hun religieuze identiteit?"* Daarnaast wordt ook de volgende subonderzoeksvraag onderzocht: *"Welke mogelijkheden ervaren leerkrachten in Limburgse secundaire scholen om hun religie te uiten op de werkvloer?"*

De studie is gebaseerd op tien semigestructureerde interviews met christelijke en islamitische leerkrachten uit het katholiek en gemeenschapsonderwijs. De kwalitatieve analyse brengt in kaart hoe zij omgaan met religieuze beleving in een professionele omgeving, welke strategieën zij hanteren om hun geloof discreet of zichtbaar te beleven, en hoe dit hun dagelijks functioneren beïnvloedt.

De bevindingen tonen aan dat veel leerkrachten kiezen voor terughoudendheid uit voorzichtigheid of de wens om harmonie op de werkvloer te bewaren. De ruimte voor religieuze expressie blijkt sterk te verschillen naargelang de religieuze achtergrond en het type onderwijsnet. Tegelijkertijd blijkt dat kleine vormen van erkenning – zoals open dialoog of begrip tijdens religieuze feestdagen – het welzijn en de verbondenheid van leerkrachten zichtbaar versterken.

De studie besluit dat religieuze identiteit in onderwijscontexten meer aandacht verdient, zowel beleidsmatig als sociaal, om te evolueren naar een inclusieve werkcultuur waarin diversiteit erkend en ondersteund wordt.

2. Probleemstelling

Religieuze expressie op de werkvloer is een belangrijk thema binnen inclusie en diversiteit. In Limburgse secundaire scholen, waar mensen met verschillende religieuze en culturele achtergronden samenwerken, moeten leerkrachten zich vaak aanpassen aan de heersende schoolcultuur. Dit kan invloed hebben op hoe vrij zij zich voelen om hun religie te uiten en hoe comfortabel zij zich voelen in hun werk. Saylik et al. (2016) tonen aan dat er onder schoolpersoneel weliswaar positieve houdingen bestaan tegenover diversiteit, maar dat dit respect niet altijd wordt omgezet in concreet beleid of acties binnen de schoolorganisatie. Dit roept vragen op over hoe religieuze expressie en de schoolcultuur op elkaar inwerken en welke impact dit heeft op het welzijn van leerkrachten.

Scholen zijn niet alleen werkplekken, maar ook instellingen waar normen en waarden worden overgedragen. Dit betekent dat religieus beleid niet alleen leerkrachten treft, maar ook indirect de leerlingen en de bredere schoolcultuur beïnvloedt. De omgang met religieuze expressie in het onderwijs is dan ook complex, zeker gezien het spanningsveld tussen neutraliteit en diversiteit (Vickers, 2015). Scholen kunnen een positieve werkcultuur bevorderen door beleid te ontwikkelen dat ruimte biedt voor religieuze uitingen, zoals gebedsruimtes of flexibele werktijden (Van Laer & Essers, 2023). Dit kan werknemers helpen zich gewaardeerd en gerespecteerd te voelen, wat belangrijk is voor hun welzijn en werkervaring (Van Laer & Essers, 2023). Ondanks de maatschappelijke relevantie van dit thema, is er tot op heden weinig onderzoek verricht naar hoe religieuze werknemers in het onderwijs de balans tussen schoolcultuur en persoonlijke overtuiging ervaren. Bestaand onderzoek naar religie op de werkvloer focust voornamelijk op de private sector of andere publieke instellingen, terwijl de onderwijscontext grotendeels onderbelicht blijft (Saylik et al., 2016). Binnen de onderwijscontext zijn er verschillende perspectieven mogelijk, zoals die van beleidsmakers of directeurs. Religieuze leerkrachten vormen een unieke groep omdat zij dagelijks de balans moeten vinden tussen hun professionele rol en persoonlijke religieuze identiteit binnen de klas en schoolcontext. Hun verantwoordelijkheid om normen en waarden uit te dragen versterkt daarbij de spanning tussen professionele verwachtingen en religieuze expressie. In het secundair onderwijs bereiden leerkrachten leerlingen voor op volwassenheid en gaan zij expliciet om met normen en waarden. Daarom richt deze studie zich specifiek op het perspectief van religieuze leerkrachten in Limburgse secundaire scholen. Door te focussen op hun ervaringen, kunnen we inzicht krijgen in de dagelijkse uitdagingen en kansen die zij ervaren met betrekking tot religieuze expressie binnen de schoolcontext. Deze inzichten kunnen beleidsmakers en schooldirecties helpen bij het ontwikkelen van een werkcultuur waarin leerkrachten zich gerespecteerd voelen.

- **Onderzoeksvraag:** *Hoe ervaren religieuze leerkrachten in Limburgse secundaire scholen hun welbevinden op de werkvloer in relatie tot hun religieuze identiteit?*
- **Subonderzoeksvraag:** *Welke mogelijkheden ervaren leerkrachten in Limburgse secundaire scholen om hun religie te uiten op de werkvloer?*

3. Literatuurstudie

In hedendaagse organisaties krijgt religieuze identiteit steeds meer aandacht binnen diversiteitsmanagement. De aanwezigheid van religieuze overtuigingen op de werkvloer beïnvloedt de werkervaring en het welzijn van werknemers op uiteenlopende manieren. Uit onderzoek blijkt dat religieuze identiteit kan bijdragen aan positieve werkattitudes en verhoogd welzijn, maar ook tot conflicten kan leiden wanneer deze identiteit niet goed aansluit bij de cultuur en waarden van de organisatie (Héliot et al., 2019). Religieuze discriminatie op de werkvloer is dan ook een probleem dat alsmaar groeit en dat de afgelopen jaren aanzienlijk meer aandacht heeft gekregen (Ghumman et al., 2013; Franken & Levrau, 2020). Het begrijpen van de specifieke waarden en normen die werknemers met zich meedragen naar de werkplek is een belangrijke opgave voor werkgevers. Het is daarom ook van cruciaal belang dat organisaties inclusieve en respectvolle werkomgevingen kunnen creëren zodat werknemers op een zo comfortabel mogelijke manier hun job kunnen uitoefenen (Van Laer & Essers, 2023; Vickers, 2015). Dit onderdeel bespreekt bestaand onderzoek naar de ervaringen van religieuze werknemers op de werkvloer, met een blik op het onderwijs. Daarnaast wordt ingegaan op de discriminatie die voortkomt uit verschillen in religieuze overtuigingen, de uitdagingen en conflicten die hierdoor ontstaan, en het belang van passende ondersteuning om deze kwesties aan te pakken.

3.1. Definiëring en contextualisering

3.1.1. Definieren van religie en spiritualiteit

In het kader van diversiteit op de werkvloer worden religie en spiritualiteit vaak samen genoemd, maar ze hebben verschillende betekenissen en uitwerkingen. Volgens Harris et al. (2017) wordt spiritualiteit gedefinieerd als *"een zoektocht naar of relatie met het heilige"*, waarbij het heilige verwijst naar *"manifestaties van het goddelijke, existentiële betekenis of een ultieme zorg zoals ervaren door een individu"* (Harris et al., 2017). Dik et al. (2023) voegen hieraan toe dat het ervaren van het heilige juist datgene is wat religie en spiritualiteit uniek maakt, en onderscheidt van andere fenomenen. In tegenstelling hiermee wordt religie omschreven als *"rituele, institutionele of gecodificeerde spiritualiteit die cultureel wordt gesanctioneerd"* (Harris et al., 2017).

Hoewel beide concepten van invloed kunnen zijn op het welzijn en de werkervaring van werknemers, richt dit onderzoek zich specifiek op religie. Dit is de interpretatie van de onderzoeker, gebaseerd op de observatie dat religie vaak zichtbare uitingen kent, zoals kleding, gebed of vasten, die invloed kunnen hebben op hoe werknemers hun werkplek ervaren. Deze zichtbare aspecten kunnen ook spanningen of discriminatie veroorzaken, vooral in seculiere of religieus diverse

werkomgevingen. Spiritualiteit daarentegen lijkt minder tastbaar en heeft daardoor naar het inzicht van de onderzoeker minder direct invloed op sociale en organisatorische processen binnen scholen.

Door dit onderscheid tussen religie en spiritualiteit te maken, wordt duidelijk gemaakt dat dit onderzoek zich primair richt op hoe religieuze expressie op de werkvloer samenhangt met het welzijn en de werkervaring van werknemers. Deze keuze is ingegeven door de zichtbaarheid en culturele impact die religieuze uitingen vaak hebben in professionele omgevingen, wat relevanter is in de context van dit onderzoek.

3.1.2. De drie onderwijsnetten in Vlaanderen

Het Vlaamse onderwijs is georganiseerd in drie onderwijsnetten: het gemeenschapsonderwijs (GO!), het gesubsidieerd officieel onderwijs en het gesubsidieerd vrij onderwijs. Elk net heeft een eigen organisatorisch kader en pedagogisch project, wat invloed heeft op de benadering van religie en diversiteit binnen scholen (Vlaamse overheid, z.d.). Het maken van dit onderscheid is belangrijk omdat het beleid rond religieuze expressie en neutraliteit sterk kan verschillen per onderwijsnet, wat directe gevolgen heeft voor zowel leerkrachten als leerlingen.

Het gemeenschapsonderwijs (GO!) wordt georganiseerd en gefinancierd door de Vlaamse overheid. Dit net streeft naar neutraliteit en heeft als opdracht om onderwijs te bieden dat vrij is van levensbeschouwelijke voorkeuren. Scholen binnen het GO! moeten een pluralistisch karakter hebben en mogen geen enkele levensbeschouwing bevoordelen. Leerlingen kunnen kiezen voor levensbeschouwelijke vakken, maar de school zelf moet neutraal blijven ten opzichte van religieuze en filosofische overtuigingen. Dit beleid kan invloed hebben op hoe religieuze werknemers hun geloof kunnen uiten binnen de schoolcontext, bijvoorbeeld met betrekking tot kledingvoorschriften of gebedsfaciliteiten (Vlaamse overheid, z.d.).

Het gesubsidieerd officieel onderwijs omvat scholen die worden georganiseerd door steden, gemeenten of provincies. Net als het GO! is het gebonden aan het neutraliteitsprincipe. De invulling van neutraliteit kan echter variëren afhankelijk van de organisatorische instantie. In sommige scholen binnen dit net is er meer ruimte voor religieuze expressie, terwijl andere scholen een striktere interpretatie van neutraliteit hanteren. De mate waarin religieuze werknemers hun geloof kunnen uiten op de werkvloer hangt dan ook af van het beleid van de specifieke onderwijsinstelling (Vlaamse overheid, z.d.).

Het gesubsidieerd vrij onderwijs wordt voornamelijk georganiseerd door private inrichtende machten, vaak met een religieuze achtergrond, zoals de katholieke kerk. Katholiek Onderwijs Vlaanderen heeft een eigen pedagogisch project dat sterk verankerd is in de katholieke traditie. Hoewel de meeste scholen binnen dit net openstaan voor leerlingen en leerkrachten met diverse religieuze achtergronden, kan er binnen deze scholen een spanningsveld ontstaan tussen de institutionele katholieke identiteit en de persoonlijke religieuze overtuigingen van medewerkers met een andere geloofsovertuiging. Dit kan zich bijvoorbeeld uiten in beperkingen rond religieuze kledij of de ruimte voor andere geloofsbelevingen binnen de schoolomgeving (Vlaamse overheid, z.d.).

3.2. Ervaringen van religieuze werknemers op de werkvloer

Religieuze werknemers nemen hun geloof en overtuigingen mee naar hun werkplek, maar de mate waarin zij hun religie kunnen uiten en zich daarmee comfortabel voelen, varieert sterk per organisatie en sector. Hoewel verschillende onderzoeken aantonen dat religieuze identiteit een belangrijk onderdeel vormt van de zelfperceptie van werknemers en invloed heeft op hun werktevredenheid en motivatie, is het exacte effect vaak afhankelijk van de specifieke context en het werkklimaat.

In sommige werkomgevingen kunnen religieuze werknemers zich gesteund voelen door inclusief beleid en respectvolle collega's. In andere situaties kunnen zij echter geconfronteerd worden met subtiele of expliciete vormen van discriminatie, sociale druk en uitdagingen bij het balanceren van hun geloofsovertuiging met professionele verwachtingen. Deze uiteenlopende ervaringen benadrukken de complexiteit van religieuze expressie op de werkvloer en vormen daarmee een relevant uitgangspunt voor verder onderzoek.

3.2.1. Balans tussen religie en werkidentiteit

Voor religieuze werknemers is het vaak een uitdaging om hun religie te combineren met hun professionele rol. Héliot et al. (2019) benadrukken dat hoe beter de fit tussen de religieuze identiteit van een werknemer en de bedrijfscultuur, hoe hoger de werktevredenheid en motivatie. Wanneer religieuze werknemers echter het gevoel hebben dat hun geloof niet past binnen de normen van de organisatie, kunnen ze stress en onzekerheid ervaren, wat kan leiden tot gevoelens van vervreemding of zelfs burn-out (Héliot et al., 2019). Dit spanningsveld is vooral zichtbaar bij werknemers die hun geloof als een integraal deel van hun leven beschouwen. Bickerton et al. (2014) stellen dat religieuze overtuigingen een belangrijke bron van werkbetrokkenheid kunnen zijn. Werknemers die hun werk ervaren als een manier om hun geloof uit te dragen, tonen meer motivatie en veerkracht, vooral in uitdagende werkomgevingen. Echter, als de werkomgeving niet toestaat dat religieuze identiteit zichtbaar wordt, kan dit leiden tot psychologische belasting en het gevoel dat men zichzelf moet aanpassen of verbergen.

Vickers (2015) beschrijft hoe religieuze vrijheid en neutraliteit op de werkvloer vaak botsen en benadrukt dat de werkplek meer is dan enkel een economische ruimte; het is ook een sociale plek waar persoonlijke identiteiten, zoals religie, tot uiting komen. Dit kan leiden tot spanningen, vooral wanneer religieuze praktijken zoals gebedstijden, kledingvoorschriften of het uiten van geloofsovertuigingen niet aansluiten bij de seculiere normen van de organisatie. Volgens Vickers (2015) ontstaan conflicten vooral rond kledingvoorschriften, gebedstijden, weigering van bepaalde werkopdrachten en het uiten van religieuze overtuigingen. Bijvoorbeeld, als een organisatie kledingregels hanteert die bepaalde religieuze kleding, zoals een hoofddoek, verbieden, kan dit indirecte discriminatie veroorzaken (Groen, 2023). Werkgevers moeten aantonen dat zulke regels

een legitiem doel dienen en proportioneel zijn, zoals bijvoorbeeld gezondheid of veiligheid. Ook het weigeren van religieuze aanpassingen, zoals tijd vrijmaken voor gebed, kan religieuze werknemers benadelen. Hier is een balans nodig: werkgevers moeten redelijke verzoeken accommoderen, zolang dit de operationele behoeften niet belemmert.

Dit spanningsveld is ook relevant voor scholen, waar het principe van neutraliteit en diversiteit vaak samenkomen. Door redelijke aanpassingen te maken, zoals gebedsruimtes of flexibele roosters, kunnen scholen een werkklimaat creëren waarin werknemers zich gerespecteerd en ondersteund voelen. Dit draagt bij aan hun welzijn en motivatie, zonder de balans tussen religieuze vrijheid en de seculiere waarden van de school uit het oog te verliezen.

3.2.2. Sociale druk en onzichtbaarheid

In veel seculiere werkcontexten wordt religie beschouwd als een privézaak, wat ertoe leidt dat religieuze werknemers hun geloof niet altijd openlijk durven uiten. De mogelijkheid om religieuze identiteit zichtbaar te maken op de werkvloer, beïnvloedt dan ook of en hoe iemand dit daadwerkelijk doet (Ramarajan & Reid, 2013). Van Laer en Essers (2023) laten zien dat veel moslimwerknemers strategische manieren hanteren om religieuze praktijken zoals bidden of vasten te verbergen of aan te passen aan de werkcultuur. Dit resulteert in een situatie waarbij religieuze werknemers voortdurend balanceren tussen hun geloof en de verwachtingen van de organisatie. Sommige werknemers kiezen ervoor om hun religieuze identiteit onzichtbaar te maken, bijvoorbeeld door gebedstijden aan te passen, religieuze symbolen niet te dragen of bepaalde sociale evenementen te vermijden (Sav et al., 2014). Dit kan echter leiden tot gevoelens van isolatie en het idee dat men een deel van zichzelf moet onderdrukken om professioneel succesvol te zijn.

In verband met werkgerelateerde evenementen gelden er vaak sociale gewoonten rond alcoholgebruik of kleding. Zo moeten bijvoorbeeld moslimmedewerkers soms de keuze maken om niet te bidden of geen religieuze kledij, zoals een hoofddoek, te dragen als ze beter binnen de seculiere regels van hun organisatie willen passen. Dit kan ertoe leiden dat ze zich vervreemd voelen en hun identiteit verliezen, wat het moeilijker maakt om zich comfortabel te voelen binnen de organisatie (Van Laer & Essers, 2023). Werknemers ontwikkelen strategieën om hun geloof ook tijdens hun werk te kunnen praktiseren. Dit omvat bijvoorbeeld het gebruik van niet-officiële ruimtes om te kunnen bidden of het vragen om halal voedsel tijdens werkgerelateerde evenementen. Dit kan echter tot beperkingen leiden, aangezien werkgevers hier grenzen aan kunnen stellen, waardoor de mate van flexibiliteit laag blijft. Van Laer en Essers (2023) benadrukken daarom het belang van flexibiliteit in werkpraktijken. De mogelijkheid om te kunnen bidden in gebedsruimtes of om werkschema's aan te passen aan religieuze noden, zoals vasten tijdens de Ramadan, kan helpen om de balans tussen werk en religie te verbeteren en het welzijn van religieuze werknemers te bevorderen.

3.2.3. Discriminatie en ongelijke behandeling

Naast sociale druk ervaren veel religieuze werknemers ook directe of indirecte vormen van discriminatie op de werkvloer. Ghuman et al. (2013) tonen aan dat religieuze discriminatie een groeiend probleem is, vooral voor religieuze minderheden die geconfronteerd worden met ongelijke kansen op promotie, verlofregelingen en conflicten over religieuze kledingvoorschriften.

Vickers (2015) wijst op vier belangrijke conflictgebieden voor religieuze werknemers:

1. **Kledingvoorschriften** – Sommige organisaties hanteren beleid dat het dragen van religieuze symbolen beperkt, wat indirecte discriminatie kan veroorzaken.
2. **Gebedstijden** – Werknemers ondervinden soms moeilijkheden bij het inplannen van gebedstijden, vooral als de werkgever hier geen rekening mee houdt.
3. **Werkopdrachten** – Sommige religieuze werknemers weigeren specifieke taken uit te voeren op basis van hun geloof, wat kan leiden tot conflicten.
4. **Geloofsuitingen** – Openlijk spreken over religie kan worden gezien als proselitisme, wat tot spanningen kan leiden.

Dit benadrukt het belang van een inclusieve werkcultuur, waarin werkgevers en werknemers op een constructieve manier omgaan met religieuze diversiteit.

3.2.4. Psychologische veiligheid en werkklimaat

Een positieve en inclusieve werkcultuur is essentieel om het welzijn van religieuze werknemers te waarborgen. Héliot et al. (2019) introduceren het concept van respectvolle pluraliteit, wat inhoudt dat religieuze expressie wordt toegestaan zonder dat een specifieke religie wordt beoordeeld. Dit betekent dat werkgevers beleid moeten hanteren waarin werknemers zich veilig voelen om hun religie te uiten zonder angst voor repercussies.

Hascher en Waber (2021) tonen aan dat een ondersteunende werkomgeving direct bijdraagt aan het psychologisch welzijn en de werktevredenheid van werknemers. Het gevoel van steun van collega's en leidinggevendenden bevordert bij religieuze werknemers zowel de beleving van een positieve werkcultuur als hun betrokkenheid (Hascher & Waber, 2021). Dit benadrukt opnieuw het belang van inclusieve praktijken, zoals gebedsruimtes, flexibele werkschema's en respect voor religieuze feestdagen, met als doel een werkklimaat te creëren waarin religieuze werknemers zich gezien, gewaardeerd en gerespecteerd voelen.

3.3. Religieuze diversiteit en discriminatie op de werkvloer

3.3.1. Soorten discriminatie

Religieuze discriminatie op de werkvloer verwijst naar ongelijke behandeling van werknemers vanwege hun geloofsovertuigingen of praktijken. Dit kan variëren van expliciete uitsluiting, zoals het weigeren van een baan, tot subtiele vormen, zoals onbewuste vooroordelen of beleidsregels die religieuze werknemers benadelen (Ghumman et al., 2013). Religieuze minderheden ervaren vaak druk om hun identiteit minder zichtbaar te maken, wat hun welzijn en betrokkenheid op het werk kan schaden (Héliot et al., 2019). Daarnaast zorgt juridische onzekerheid ervoor dat religie soms minder bescherming geniet dan andere discriminatiegronden, wat leidt tot spanningen tussen neutraliteit en inclusie op de werkvloer (Vickers, 2015). Een duidelijke visie binnen het beleid en bewuste inspanningen om religieuze diversiteit te respecteren, kunnen bijdragen aan een inclusieve werkomgeving. In de volgende sectie worden de specifieke vormen van religieuze discriminatie verder toegelicht.

Het artikel van Ghumman et al. (2013) identificeert vier belangrijke vormen van religieuze discriminatie: ongelijke behandeling, religieuze intimidatie, onvoldoende accommodatie en represailles. Ongelijke behandeling komt voor wanneer een bepaalde groep werknemers anders behandeld wordt omwille van hun religieuze overtuigingen. Een voorbeeld van een ongelijke behandeling zou zijn wanneer een religieuze werknemer minder promotie ontvangt dan een niet-religieuze werknemer, puur en alleen omwille van zijn of haar geloofsovertuiging. Religieuze intimidatie ontstaat wanneer werknemers geconfronteerd worden met een vijandige werkomgeving vanwege hun geloofsovertuigingen. Een voorbeeld van religieuze intimidatie is de zaak Zayed v. Apple Computers (2006). In deze zaak werd een moslimmedewerker door collega's geconfronteerd met opmerkingen en vragen over terroristische aanslagen, wat duidelijk aangaf dat de collega's handelden vanuit vooroordelen over haar geloof. Door zulke verwijzingen kreeg Zayed het gevoel van uitsluiting en kwaadmoedigheid, wat leidde tot een verslechterde werkbeoordeling en uiteindelijk ontslag. Haar rechtszaak tegen Apple werd voortgezet op grond van religieuze discriminatie en het niet voorkomen van intimidatie op de werkvloer. Vervolgens houdt onvoldoende accommodatie in dat werkgevers geen voldoende mogelijkheden aanbieden waar werknemers hun religie kunnen uiten of praktiseren, zoals gebedsruimtes of de mogelijkheid om religieuze kleding te dragen. Represailles, tot slot, hebben betrekking op negatieve behandelingen van werknemers nadat zij een klacht hebben ingediend of hebben gevraagd om religieuze aanpassingen. Dit kan variëren van subtiele vormen van wraak, zoals buitensluiting of het niet meer betrekken bij belangrijke vergaderingen, tot expliciete acties zoals het weigeren van promoties, verlaging van salaris, of zelfs ontslag (Ghumman et al., 2013).

In de annotatie van L.C. Groen (2023) bij de uitspraak van het Europees Hof van Justitie wordt er een ander onderscheid gemaakt, namelijk tussen directe en indirecte discriminatie. Directe discriminatie komt voor wanneer een werknemer vanwege zijn of haar religie slechter wordt behandeld dan anderen in vergelijkbare situaties. Een duidelijk voorbeeld hiervan is een sollicitant die wordt afgewezen vanwege het dragen van een hoofddoek, of een werknemer die minder kans

maakt op promotie omdat hij of zij religieuze overtuigingen uit. Deze vorm van discriminatie kan dus vergeleken worden met wat Ghumman et al. (2013) beschreven als ongelijke behandeling. Belangrijk is dat er bij directe discriminatie een direct verband bestaat tussen de religieuze overtuiging van de werknemer en de ongunstige behandeling. Indirecte discriminatie daarentegen is minder zichtbaar, maar kan net zo nadelig zijn. Dit komt voor wanneer een regel of beleid, dat op het eerste gezicht neutraal lijkt, in de praktijk vooral negatieve gevolgen heeft voor werknemers met een bepaalde religie. Een voorbeeld is een neutraliteitsbeleid dat het dragen van zichtbare religieuze tekens, zoals hoofddoeken, kruisen of tulbanden, verbiedt. Of bijvoorbeeld een uniform werkrooster dat geen rekening houdt met gebedstijden of religieuze feestdagen kan leiden tot indirecte discriminatie. Hoewel dit type discriminatie minder expliciet is, blijft het problematisch als het beleid niet passend, noodzakelijk of proportioneel is. Werkgevers moeten in zulke gevallen kunnen aantonen dat de maatregel een legitiem doel dient en dat er geen minder ingrijpende alternatieven mogelijk zijn (Groen, 2023).

3.3.2. Juridische en culturele context

In België wordt de vrijheid van godsdienst beschermd door zowel nationale als internationale wetgeving, waaronder artikel 9 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM, 1950). Deze vrijheid is echter niet absoluut en kan onder bepaalde voorwaarden worden beperkt, met name in de context van de arbeidsmarkt. Dit roept vragen op over hoe religieuze expressie en neutraliteit op de werkvloer zich tot elkaar verhouden en welke juridische kaders hierbij van toepassing zijn (Wald, 2008). De Belgische Antidiscriminatiewet van 2007 verbiedt discriminatie op basis van geloof of levensbeschouwing in arbeid en beroep. Desondanks hebben werkgevers, met name in de private sector, een zekere mate van vrijheid om een neutraliteitsbeleid te implementeren dat het dragen van zichtbare religieuze symbolen beperkt. Dit wordt ondersteund door het Hof van Justitie van de Europese Unie in het Achbita-arrest, waarin werd geoordeeld dat een dergelijk beleid geen directe discriminatie vormt, mits het op een consistente en systematische manier wordt toegepast en alle zichtbare politieke, filosofische en religieuze tekenen verbiedt (Hennette-Vauchez, 2017). Het Hof benadrukte echter dat dergelijke beperkingen moeten voldoen aan een reële behoefte van de werkgever en proportioneel moeten zijn aan het nagestreefde doel. Deze juridische complexiteit weerspiegelt de bredere maatschappelijke discussie over de rol van religie in de publieke en professionele sfeer. Wald (2008) benadrukt dat de manier waarop religie op de werkvloer wordt benaderd, vaak afhangt van de historische en culturele context van een land. Zo worden in landen met een sterk seculiere traditie, zoals Frankrijk, religieuze uitingen strikter gereguleerd dan in landen waar vrijheid van religieuze expressie meer centraal staat, zoals de Verenigde Staten. In Frankrijk, waar er een strikte scheiding is tussen religie en overheid, worden religieuze uitingen op de werkvloer vaak beperkt. Dit kan spanningen veroorzaken, vooral wanneer werkgevers een strikt neutraliteitsbeleid hanteren waarbij hoofddoeken of andere religieuze symbolen niet zijn toegestaan. In de Verenigde Staten daarentegen is de wetgeving veel meer gericht op het beschermen van religieuze rechten. Werkgevers moeten daar redelijke aanpassingen maken, zoals het toestaan van gebed of het dragen van religieuze kleding (Wald, 2008).

De verschillen zijn niet alleen juridisch bepaald, maar worden ook beïnvloed door culturele opvattingen over religie. In landen waar de nationale identiteit sterk gekoppeld is aan een gedeelde seculiere of religieuze traditie, kan religieuze diversiteit op de werkvloer als problematisch worden beschouwd. Dit maakt het voor religieuze minderheden moeilijker om hun geloof te praktiseren zonder weerstand of beperkingen (Wald, 2008). Hoewel de wetgeving formeel gelijkheid en neutraliteit nastreeft, kan ze in de praktijk nadelige gevolgen hebben voor religieuze minderheden. Wald (2008) wijst erop dat religieuze minderheden die hun geloof prominent willen uiten, vaak geconfronteerd worden met een omgeving die religie beschouwt als een privézaak. Dit zorgt ervoor dat religieuze symbolen zoals hoofddoeken, keppels of kruisen, die voor bepaalde religieuzen essentieel zijn, binnen de professionele context vaak als problematisch worden gezien. Dit blijkt vooral problematisch te zijn in sectoren waar neutraliteit expliciet wordt nagestreefd, zoals het onderwijs en de publieke sector.

Het werk van Wald (2008) maakt duidelijk dat de spanning tussen religieuze expressie en neutraliteit niet alleen juridisch, maar ook cultureel bepaald is. In samenlevingen waar religie wordt gezien als een privéaangelegenheid, zullen beperkingen op religieuze symbolen sneller worden gelegitimeerd dan in samenlevingen die religieuze diversiteit actief omarmen. Dit vraagt om een zorgvuldige afweging tussen het recht op religieuze expressie en de noden en normen van de werkomgeving.

3.3.3. Impact op religieuze minderheden

Onderzoek toont aan dat moslimvrouwen die een hoofddoek dragen, vaak geconfronteerd worden met discriminatie op de arbeidsmarkt (Ghumman & Jackson, 2009). Hoewel de term islamofobie niet expliciet wordt genoemd, beschrijven Ghumman en Jackson (2009) hoe deze vrouwen te maken krijgen met negatieve stereotypen en uitsluiting, vooral in functies waarbij veel publieke interactie vereist is. Deze negatieve ervaringen kunnen worden geplaatst in de bredere context van islamofobie, die gedefinieerd kan worden als "*indiscriminate negatieve attitudes of emoties gericht op de islam of moslims*" (Bleich, 2011). Deze definitie benadrukt dat islamofobie niet alleen betrekking heeft op negatieve gevoelens ten opzichte van de religie zelf, maar ook op vooroordelen en discriminatie tegenover moslims als individuen of groep. Vooral in beroepen met veel klantcontact worden moslimvrouwen met een hoofddoek vaak geconfronteerd met stereotypering en lagere verwachtingen ten aanzien van hun professionele competenties.

Een studie van De Vreese (2014) toonde aan dat moslimvrouwen minder kans hebben om uitgenodigd te worden voor sollicitatiegesprekken en vaker negatieve reacties ervaren op de werkvloer. Dit suggereert dat, ondanks juridische beschermingen, culturele vooroordelen en de implementatie van neutraliteitsbeleid kunnen leiden tot uitsluiting en ongelijkheid voor religieuze minderheden (De Vreese, 2014). Daarnaast wijst een studie van het JeugdOnderzoeksPlatform (JOP, 2016) erop dat 15,2% van alle jongeren tussen 14 en 30 jaar minstens één keer werd benadeeld vanwege hun geloof, taal of huidskleur. Dit percentage stijgt aanzienlijk tot 51% bij moslimjongeren, wat wijst op een verhoogde kwetsbaarheid voor discriminatie binnen deze groep. Hoewel deze cijfers niet specifiek betrekking hebben op de werkvloer, suggereren ze dat religieuze

minderheden in Vlaanderen vaker worden geconfronteerd met negatieve behandeling. Dit impliceert dat ook moslimleerkrachten en andere religieuze werknemers binnen scholen mogelijk gelijkaardige vormen van discriminatie ervaren.

Naast structurele discriminatie speelt ook de perceptie van diversiteit een grote rol in de werkomgeving. Het doctoraatsonderzoek van Marloes Hagenaars (2024) aan de Universiteit Gent toont aan dat Vlaamse leerkrachten onbewuste vooroordelen kunnen hebben ten aanzien van etnische en religieuze minderheden. Dit heeft niet alleen invloed op de manier waarop leerlingen worden behandeld, maar kan ook de dynamiek tussen religieuze en niet-religieuze leerkrachten binnen een schoolcontext beïnvloeden. Wanneer religieuze werknemers zich niet gesteund voelen in hun identiteit, kan dit hun welzijn op de werkvloer negatief beïnvloeden en hun bereidheid om hun religie openlijk te uiten beperken.

3.3.4. Toename van religieuze discriminatie op de werkvloer

Religieuze discriminatie op de werkvloer is een groeiend probleem. Uit onderzoek van Scheitle en Ecklund (2017) blijkt dat klachten over discriminatie op basis van religie de afgelopen decennia aanzienlijk zijn toegenomen. De Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) in de Verenigde Staten rapporteerde een verdubbeling van het aantal klachten over religieuze discriminatie in de periode tussen 1997 en 2013. Dit wordt deels toegeschreven aan de toenemende religieuze diversiteit in de samenleving, maar ook aan de groeiende aandacht voor religie binnen organisaties (Scheitle & Ecklund, 2017).

De stijging van klachten over religieuze discriminatie is niet beperkt tot de VS. Ook in Europa worden religieuze minderheden, zoals moslims, steeds vaker geconfronteerd met beperkingen op het uiten van hun geloof op de werkvloer. Dit varieert van restricties op religieuze kleding tot het weigeren van religieuze feestdagen als verlof. De spanning tussen neutraliteit en religieuze expressie is een terugkerend thema in organisaties en leidt vaak tot conflicten (Ghumman et al., 2013).

3.3.5. Perceptie en impact van religieuze discriminatie

Percepties van religieuze discriminatie verschillen sterk per individu en per religieuze groep. Uit het onderzoek van Scheitle en Ecklund (2017) blijkt dat de perceptie van religieuze discriminatie deels wordt beïnvloed door de mate waarin religie op de werkvloer aanwezig is. Wanneer religie regelmatig besproken wordt of zichtbaar is, ervaren sommige werknemers dit als een vorm van bevoordeling van bepaalde geloofsovertuigingen, terwijl anderen zich juist meer gesteund voelen. In werkcontexten waar religie volledig afwezig is, ervaren minderheden zoals moslims en joden nog steeds discriminatie, wat suggereert dat structurele vooroordelen een rol spelen, los van directe interacties op de werkvloer. Voor religieuze minderheden kunnen negatieve ervaringen met discriminatie leiden tot een verminderd welzijn en een lagere werktevredenheid. Padela et al. (2015) onderzochten de ervaringen van moslimartsen in de Verenigde Staten en stelden vast dat 24% van hen regelmatig religieuze discriminatie ervoer gedurende hun carrière, en 14% ervoer dit

op hun huidige werkplek. De kans op discriminatie bleek hoger voor artsen voor wie religie een integraal onderdeel van hun leven was, bijvoorbeeld degenen die zichtbaar religieuze kleding droegen of regelmatig baden op het werk. Dit sluit aan bij bredere trends waarbij de zichtbaarheid van religie een bepalende factor is voor het risico op discriminatie (Ghumman & Jackson, 2009).

3.3.6. Zichtbare religieuze identiteit als risicofactor

Onderzoek van Ghumman et al. (2013) toont aan dat de zichtbaarheid van religieuze identiteit een bepalende factor is bij het ervaren van discriminatie. Personen die hun geloof openlijk belijden, bijvoorbeeld door het dragen van religieuze kleding zoals een hoofddoek of keppeltje, rapporteren vaker negatieve reacties van collega's of werkgevers. Ghumman et al. (2013) toonden aan dat moslimvrouwen die een hoofddoek dragen minder kans hebben om aangenomen te worden en vaker gediscrimineerd worden tijdens sollicitatieprocedures.

Daarnaast blijkt uit veldexperimenten van Scheitle en Ecklund (2017) dat sollicitanten met een religieus klinkende naam of religieuze referenties in hun cv minder kans hebben op een uitnodiging voor een sollicitatiegesprek, in vergelijking met kandidaten zonder religieuze signalen. Dit wijst op diepgewortelde vooroordelen binnen de arbeidsmarkt.

3.3.7. Gevolgen van religieuze discriminatie op het werk

Religieuze discriminatie heeft niet alleen invloed op het persoonlijke welzijn van werknemers, maar ook op hun professionele traject. Onderzoek wijst uit dat religieuze minderheden vaker werkgerelateerd isolement ervaren, wat kan leiden tot hogere stressniveaus en minder betrokkenheid bij het werk (Padela et al., 2015). Dit kan resulteren in een verhoogde kans op burn-out en job turnover. In het onderzoek van Padela et al. (2015) gaf een aanzienlijk aantal moslimartsen aan dat zij van baan waren veranderd als gevolg van religieuze discriminatie. Verder beïnvloedt religieuze discriminatie de onderlinge verhoudingen op de werkvloer. Werkgevers die een strikt neutraliteitsbeleid hanteren, lopen het risico dat religieuze werknemers zich uitgesloten voelen. Dit kan het werkklimaat verslechteren en de samenwerking tussen werknemers bemoeilijken (Scheitle & Ecklund, 2017). Tegelijkertijd kan een te open religieuze werkcultuur spanningen veroorzaken tussen werknemers met verschillende overtuigingen.

3.4. Uitdagingen bij religieuze inclusie op de werkvloer

3.4.1. Relatieconflicten en fundamentalisme

Uit de literatuur blijkt dat door de openbare uiting van religieuze identiteit op het werk, risico's op relatieconflicten groter worden, vooral wanneer religieuze identiteit wordt waargenomen als

proselitisme (Exline & Bright, 2011). Proselitisme komt voor wanneer medewerkers publiekelijk hun religieuze identiteit uiten, en collega's (juist of onjuist) dat interpreteren als een poging tot bekering. Deze interpretatie, ook al is ze onjuist, kan flinke spanningen veroorzaken binnen de organisatie. Medewerkers die beschikken over een zeer sterke geloofsovertuiging willen graag hun religieuze identiteit publiekelijk uiten, zodat ze in alle aspecten van hun leven trouw kunnen blijven aan hun geloof. Maar, door sociale en culturele normen binnen organisaties, wordt het publiekelijk tonen van religieuze overtuigingen vaak als een poging tot bekering gezien (Gebert et al., 2013). Bij de waarneming van proselitisme speelt het religieus fundamentalisme een belangrijke rol. Medewerkers met een hoge mate van fundamentalisme uiten hun religie vaak op een manier die door collega's als gesloten en veroordelend kan worden gezien. Dit versterkt de kans dat collega's de religieuze uitingen interpreteren als een poging tot proselitisme. Deze waargenomen neiging om anderen te willen bekeren kan vooral lastig zijn voor collega's die zich sterk verbonden voelen met hun eigen identiteit (religieus of niet-religieus). Zij kunnen het gevoel krijgen dat hun eigen identiteit wordt bedreigd, waardoor de onderlinge relaties op de werkvloer achteruit kunnen gaan (Gebert et al., 2013).

3.4.2. Conflicten tussen persoonlijke en organisatorische waarden

Het is belangrijk dat organisaties strategieën ontwikkelen om te kunnen omgaan met mogelijke waardeconflicten tussen persoonlijke en organisatorische overtuigingen. In situaties waar persoonlijke waarden kunnen botsen met organisatorische waarden, kan de implementatie van redelijke accommodaties in het bedrijf een handige strategie zijn. Daarbij worden zowel de religieuze overtuigingen van de werknemers als de missie van de organisatie gerespecteerd (Héliot et al., 2019). Dergelijke benadering kan bijvoorbeeld bestaan uit het creëren van een flexibele oplossing waarbij een werknemer een taak overneemt van een collega, die zich ongemakkelijk voelt bij bepaalde handelingen vanwege religieuze overtuigingen. Uit studies blijkt dat het dragen van een hoofddoek voor moslimvrouwen dikwijls leidt tot discriminatie binnen de arbeidsmarkt. Zo blijkt uit juridisch onderzoek van Franken en Levrau (2020) dat het succes van redelijke accommodatie afhangt van een evenwichtige afweging tussen de belangen van de werknemer en de operationele noden van de organisatie. De wetgeving stelt dat werkgevers niet verplicht zijn om aanpassingen toe te staan die de veiligheid, gezondheid of rechten van collega's in gevaar brengen of die een disproportionele financiële of organisatorische belasting vormen (Franken & Levrau, 2020).

3.4.3. Uitdagingen in de publieke sector

Uit onderzoek van King (2007) blijkt dat de publieke sector wordt geconfronteerd met verschillende uitdagingen wanneer religieuze kwesties een rol spelen op de werkvloer. Een van de grootste obstakels is de strikte scheiding van kerk en staat, die in veel landen juridisch is verankerd. Dit principe heeft tot doel een neutrale werkomgeving te garanderen. Echter, voor werknemers die religie als een essentieel onderdeel van hun identiteit beschouwen, kan deze neutraliteit leiden tot gevoelens van uitsluiting, omdat hun religieuze overtuigingen niet altijd volledig worden erkend of

ondersteund (King, 2007). Daarnaast leidt de toenemende diversiteit in religieuze achtergronden tot meer complexiteit in het managen van de werkplek. Verschillende overtuigingen en praktijken vragen om een balans tussen respect voor individuele rechten en de noodzaak van uniforme regels binnen een organisatie. Dit vraagt van leiders en beleidsmakers niet alleen gevoeligheid, maar ook flexibiliteit in het omgaan met verschillende religieuze behoeften (King, 2007). Ten slotte ontstaan er juridische vraagstukken wanneer werknemers verzoeken indienen om religieuze symbolen te dragen, gebedsruimtes te gebruiken of vrij te krijgen op religieuze feestdagen. Zulke verzoeken kunnen spanningen veroorzaken en vereisen duidelijke richtlijnen die rekening houden met zowel de rechten van werknemers als de operationele eisen van de organisatie. Zonder een helder kader riskeren organisaties conflicten en onzekerheid over hoe religieuze kwesties moeten worden aangepakt (King, 2007).

3.4.4. Redelijke accommodatie in tendensondernemingen

Voor tendensondernemingen, zoals religieuze scholen of ziekenhuizen, is de toepassing van redelijke accommodatie aanzienlijk complexer dan in seculiere organisaties (Franken & Levrau, 2020). Deze ondernemingen hebben vaak een levensbeschouwelijke grondslag die verweven is met hun missie, visie en dagelijkse werking. Hierdoor kunnen zij specifieke gedragsregels of normen hanteren die aansluiten bij hun religieuze identiteit. Voorbeelden hiervan zijn voorschriften over kleding, taalgebruik of het naleven van religieuze rituelen. In dergelijke organisaties moeten werknemers zich aanpassen aan deze waarden, wat spanningen kan opleveren wanneer persoonlijke, religieuze overtuigingen of praktijken van medewerkers niet volledig aansluiten bij de identiteit van de instelling. Een belangrijke uitdaging voor deze organisaties is het vinden van een balans tussen de vrijheid van religie en expressie van de werknemer, en het behoud van de religieuze waarden van de werkgever (Franken & Levrau, 2020).

3.5. Het belang van ondersteuning van religieuze diversiteit

3.5.1. Welzijn van leerkrachten op de werkvloer

Werktevredenheid speelt een belangrijke rol in het welzijn en de prestaties van leerkrachten. Volgens het artikel van Pepe et al. (2017) over de ontwikkeling van de Teacher Job Satisfaction Scale (TJSS), wordt werktevredenheid beïnvloed door drie hoofdgebieden: de relaties met collega's, studenten en ouders. Leerkrachten die zich gesteund voelen in deze relaties, ervaren meer voldoening in hun werk en hebben een positieve houding ten opzichte van hun taken en werkomgeving. Deze factoren zijn niet alleen essentieel voor het behoud van leerkrachten, maar hebben ook een directe impact op de kwaliteit van onderwijs en de leerprestaties van studenten. Werktevredenheid zou ook nauw verbonden zijn met psychologisch welzijn (Pepe et al., 2017). Leerkrachten die zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen, ervaren minder stress en hebben een

betere mentale gezondheid. Dit maakt het belangrijk voor scholen om een ondersteunende en inclusieve werkcultuur te creëren. De ontwikkeling van de TJSS laat zien dat werktevredenheid universeel belangrijke thema's omvat, zoals respect en erkenning, maar dat de invulling hiervan kan verschillen per culturele en sociale context (Pepe et al., 2017).

Het welzijn van leerkrachten is een cruciale factor voor hun prestaties en tevredenheid op de werkvloer. Leerkrachten werken in een uitdagende omgeving met hoge werkdruk en complexe sociale interacties, wat hen vatbaar maakt voor stress en burn-out (Benevene et al., 2020). De editorial van Benevene et al. (2020) citeert dat *"welzijn op het werk meer is dan alleen de afwezigheid van ziekte"*. Het gaat om het bereiken van een gezonde balans tussen persoonlijke bronnen en de eisen van het werk. Deze balans stelt leerkrachten in staat om succesvol te functioneren, ondanks de uitdagingen die zij dagelijks tegenkomen. Een ondersteunende werkomgeving kan helpen bij het bevorderen van welzijn. Sociale steun van collega's en leidinggevenden speelt hierin een belangrijke rol. Wanneer leerkrachten zich gesteund voelen, ervaren ze minder stress en meer werkplezier (Benevene et al., 2020). Daarnaast zijn positieve relaties met leerlingen en ouders gekoppeld aan een hoger welzijn en betere prestaties in het onderwijs. Scholen die proactief inzetten op het welzijn van hun leerkrachten, bijvoorbeeld door training in stressmanagement of het aanbieden van flexibele werktijden, kunnen niet alleen het welzijn van hun werknemers verbeteren, maar ook de kwaliteit van het onderwijs versterken (Benevene et al., 2020).

In de context van dit onderzoek naar religieuze expressie en welzijn in Limburgse scholen is dit relevant omdat het laat zien hoe een ondersteunende werkomgeving bijdraagt aan het welzijn van werknemers. Voor religieuze werknemers kan dit betekenen dat zij zich vrij voelen om hun overtuigingen te uiten en dat hun identiteit wordt gerespecteerd. Door aandacht te besteden aan deze aspecten, kunnen scholen zowel diversiteit ondersteunen als het welzijn van hun personeel bevorderen.

3.5.2. Belang van authenticiteit en religiositeit bij werknemers

Hascher en Waber (2021) benadrukken dat een ondersteunende werkomgeving essentieel is voor het welzijn van werknemers. Wanneer leerkrachten zich gesteund voelen door hun schoolleiding en collega's, ervaren zij een positiever werkklimaat, wat hun welzijn en werktevredenheid verhoogt. Dit geldt niet alleen voor algemene ondersteuning, maar ook voor de erkenning en het respecteren van persoonlijke religieuze overtuigingen. Een inclusieve en open werkomgeving, waarin ruimte is voor diversiteit en individuele behoeften, draagt bij aan een gevoel van verbondenheid en psychologisch welzijn. Als werknemers het gevoel hebben dat hun identiteit wordt gerespecteerd, kan dit leiden tot meer motivatie, betrokkenheid en veerkracht in hun werk (Hascher & Waber, 2021). Onderzoek van Koburtay et al. (2022) ondersteunt deze bevindingen. Volgens hen helpt religie werknemers om beter om te gaan met stress en werkdruk. Door middel van religieuze praktijken, zoals bidden of deelname aan rituelen, ervaren werknemers vaak meer rust, stabiliteit en een sterker gevoel van betekenis in hun werk. Dit kan ervoor zorgen dat ze positiever in hun werk staan en meer gemotiveerd zijn. Een werkomgeving die ruimte biedt voor religieuze expressie

draagt daarnaast bij aan het welzijn van werknemers. Denk hierbij weer aan het aanbieden van gebedsruimtes, het respecteren van religieuze feestdagen of het bieden van flexibele werkuren om religieuze verplichtingen na te komen (Koburtay et al., 2022). Wanneer werknemers zich gesteund voelen in hun religieuze overtuigingen, voelen ze zich meer gewaardeerd en gerespecteerd. Dit versterkt hun betrokkenheid bij het werk, vermindert stress en zorgt ervoor dat ze zich meer thuis voelen binnen de organisatie (Koburtay et al., 2022).

Voor religieuze werknemers kan geloof een belangrijke rol spelen in keuzes zoals kleding, gedrag en deelname aan activiteiten. Een gebrek aan erkenning van religie op de werkvloer kan leiden tot uitsluiting of ongemak (Arsel et al., 2022). Uit onderzoek uitgevoerd door Tennakoon en Lasanthika (2018) blijkt ook dat religieuze overtuigingen een sterke en positieve invloed kunnen hebben op werkbetrokkenheid. Religiositeit helpt werknemers om zin en betekenis te vinden in hun werk, wat hen motiveert om zowel fysiek als mentaal betrokken te blijven bij hun taken. Werknemers met sterke religieuze overtuigingen zien hun werk vaak als een uitdrukking van hun waarden en verplichtingen, wat resulteert in meer inzet en toewijding (Tennakoon & Lasanthika, 2018). Deze betrokkenheid heeft ook praktische voordelen voor organisaties, omdat het leidt tot hogere productiviteit, betere samenwerking en een sterkere teamdynamiek.

Onderzoek van Ariza-Montes et al. (2019) toont aan dat authenticiteit op de werkvloer een belangrijke invloed heeft op hoe goed werknemers zich voelen. Werknemers die hun persoonlijke waarden en overtuigingen, zoals religieuze identiteit, vrij kunnen uiten, ervaren meer voldoening en tevredenheid in hun werk. Dit draagt bij aan hun algemene welzijn en zorgt ervoor dat ze zich positiever en betrokken voelen bij hun werk (Ariza-Montes et al., 2019). Een belangrijk punt in dit onderzoek is dat werkengagement – het gevoel van toewijding, energie en betrokkenheid bij het werk – een verbindende rol speelt. Werknemers die zich gewaardeerd en vrij voelen om zichzelf te zijn, hebben meer motivatie en voelen zich mentaal gezonder. In een schoolomgeving betekent dit dat leerkrachten en medewerkers zich beter voelen wanneer er ruimte is voor hun religieuze identiteit en zij zich niet hoeven aan te passen of verbergen (Ariza-Montes et al., 2019). Dit kan leiden tot meer werkplezier, betere prestaties en een sterkere samenwerking met collega's. Ook Bickerton et al. (2014) wijzen erop dat religieuze overtuigingen een relevante factor zijn in het verhogen van werkgerelateerd welzijn en betrokkenheid. Voor religieuze werknemers, zoals leerkrachten in scholen, kan het gevoel dat hun werk aansluit bij een diepere roeping hen helpen om meer motivatie en voldoening uit hun werk te halen (Bickerton et al., 2014). Dit betekent dat wanneer scholen ruimte bieden voor religieuze expressie en overtuigingen, werknemers zich meer gewaardeerd en ondersteund voelen. Daarnaast tonen Bickerton et al. (2014) aan dat religieuze hulpbronnen, zoals gebed of het gevoel van verbondenheid met een hoger doel, werknemers helpen om stress te verminderen en om te gaan met uitdagingen op de werkvloer. Dit betekent dat organisaties die rekening houden met religieuze behoeften, zoals het bieden van gebedsruimtes of het respecteren van religieuze feestdagen, niet alleen bijdragen aan het welzijn van hun werknemers, maar ook aan hun motivatie en veerkracht.

In scholen, waar mensen met verschillende achtergronden samenwerken, is het ondersteunen van religieuze identiteit dus zeer belangrijk. Dergelijke organisaties kunnen een positieve werkcultuur creëren door rekening te houden met religieuze diversiteit en de behoeften van hun werknemers.

Dit kan bijvoorbeeld door begrip te tonen voor religieuze praktijken, zoals gebed, religieuze kledingvoorschriften of feestdagen, en door flexibiliteit in werktijden te bieden. Wanneer scholen ruimte bieden voor religieuze expressie en een inclusieve omgeving bevorderen, voelen werknemers zich meer gerespecteerd in hun identiteit. Dit draagt bij aan hun welzijn en motivatie op de werkvloer. Werknemers die zich gewaardeerd voelen, ervaren niet alleen minder stress, maar tonen ook meer betrokkenheid en langdurige inzet binnen de organisatie. Bovendien versterkt een inclusieve werkcultuur de onderlinge samenwerking en zorgt het voor een positieve sfeer op de werkvloer.

3.5.3. Respectvolle pluraliteit en psychologische veiligheid

Een belangrijke theorie die wordt besproken in de literatuur is die van respectvolle pluraliteit (Héliot et al., 2019). Deze theorie verwijst naar een werkklimaat waarin alle religieuze overtuigingen worden ondersteund en gelijk behandeld. Respectvolle pluraliteit is een benadering die organisaties aanmoedigt om ruimte te bieden voor religieuze expressie, terwijl ook de menselijke waardigheid van alle werknemers wordt gerespecteerd, ongeacht hun religieuze of niet-religieuze overtuigingen (Héliot et al., 2019). Om dergelijke werkomgeving te creëren moet er binnen de organisatie voldoende ruimte geboden worden voor de expressie van diverse religieuze overtuigingen. Om die respectvolle pluraliteit in praktijk te brengen, is het belangrijk dat er psychologische veiligheid heerst binnen de organisatie. Psychologische veiligheid, geïnspireerd door Edmondson (2019), stelt dat werknemers hun geloofsovertuiging kunnen uiten zonder dat men daarvoor gestraft of buitengesloten wordt. Een psychologisch veilige omgeving is daarom een cruciale factor om werknemers gemotiveerd te houden en zich goed in hun vel te laten voelen. Trainingen en open dialogen over waarden zijn middelen waarmee organisaties kunnen bijdragen aan deze veilige en ondersteunende omgeving (Héliot et al., 2019).

3.5.4. Praktische maatregelen voor ondersteuning

Organisaties hebben de uitdaging tot het creëren van een inclusieve werkomgeving. In een inclusieve werkomgeving krijgen werknemers de ruimte om hun religie te uiten zonder angst voor discriminatie. Voorbeelden van inclusieve maatregelen zijn gebedsruimtes, flexibiliteit voor religieuze feestdagen en het respecteren van religieuze kleding of symbolen. Religieuze inclusie kan wel vaak spanningen veroorzaken, bijvoorbeeld als overtuigingen botsen met seculiere normen of andere werknemers. Dit vereist een zorgvuldig beleid dat diversiteit ondersteunt zonder dat de waarden van anderen worden genegeerd. Voor scholen is het belangrijk om religieuze inclusie te begrijpen, omdat zij niet alleen werkplekken zijn, maar ook waarden overdragen. Inclusieve maatregelen kunnen bijdragen aan een respectvolle werkcultuur die het welzijn en de betrokkenheid van werknemers vergroot.

Ghumman et al. (2013) stellen vast dat religieuze discriminatieclaims in de Verenigde Staten de afgelopen decennia aanzienlijk zijn toegenomen. Ze benadrukken dat juridische ambiguïteiten en toenemende religieuze diversiteit belangrijke oorzaken zijn van deze trend. Daarnaast wijzen ze op

het gebrek aan empirisch onderzoek naar de impact van religieuze discriminatie en de noodzaak om de invloed van intersecties met andere identiteiten, zoals gender en etniciteit, beter te begrijpen. Dit is belangrijk om organisaties beter te ondersteunen bij het ontwikkelen van beleid dat recht doet aan religieuze diversiteit zonder discriminatie in de hand te werken.

4. Methodologie

4.1. Context van het onderzoek

Dit onderzoek, uitgevoerd in het kader van een masterproef, richt zich op de manier waarop religieuze leerkrachten in Limburgse secundaire scholen hun religieuze identiteit beleven in relatie tot hun welbevinden op de werkvloer. De provincie Limburg werd bewust gekozen als geografisch afgebakend onderzoeksgebied. Deze keuze was enerzijds praktisch — door de nabijheid van respondenten konden interviews vlot georganiseerd worden — en anderzijds inhoudelijk relevant, gezien Limburg bekendstaat om haar religieuze en culturele diversiteit (Statbel, 2021). Deze diversiteit is het resultaat van historische migratiegolven en de aanwezigheid van verschillende levensbeschouwingen in de regio. Volgens gegevens van Statbel (2021) had de provincie Limburg op 1 januari 2024 een bevolking van 900.098 inwoners. Hoewel specifieke cijfers over de herkomstgroepen in Limburg niet direct beschikbaar zijn, tonen nationale statistieken aan dat het aandeel van Belgen met een buitenlandse achtergrond in België is gestegen van 19,7% in 2016 naar 22,1% in 2020. Deze trend van toenemende diversiteit is ook merkbaar in Limburg (Statbel, 2021). Deze diversiteit maakt het een interessante regio om spanningen en dynamieken rond religieuze expressie in onderwijscontexten te verkennen.

Het onderzoek is kwalitatief van aard en vertrekt vanuit individuele ervaringen en persoonlijke interpretaties. Het is dan ook niet de bedoeling om generaliseerbare uitspraken te doen over alle religieuze leerkrachten in Vlaanderen. De resultaten moeten geïnterpreteerd worden als diepte-inzichten binnen een specifieke context.

4.2. Dataverzameling

4.2.1. Selectiecriteria en doelgroep

De respondenten moesten voldoen aan enkele basiscriteria: zij moesten werkzaam zijn als leerkracht in het secundair onderwijs in de provincie Limburg en zich op een duidelijke manier identificeren met een religieuze overtuiging. Er werd bewust gezocht naar een diverse groep respondenten op vlak van religieuze achtergrond en onderwijsnet (zie Tabel 1). In totaal werden tien leerkrachten geïnterviewd voor dit onderzoek. Bij de selectie van de respondenten werd gestreefd naar een evenwichtige vertegenwoordiging van zowel christelijke als islamitische leerkrachten, wat resulteerde in zes moslimleerkrachten en vier christelijke leerkrachten. Hoewel er bewust geprobeerd is om de verdeling zo evenwichtig mogelijk te houden, blijft het beperkte aantal

religies een aandachtspunt. Daarnaast is het opvallend dat de christelijke leerkrachten voornamelijk werkzaam zijn in het katholiek onderwijs, terwijl de moslimleerkrachten vooral uit het gemeenschapsonderwijs (GO!) komen. Dit heeft deels te maken met de specifieke religieuze identiteit van de onderwijsnetten: katholieke scholen zijn overwegend christelijk georiënteerd, terwijl gemeenschapsscholen een neutralere, niet-confessionele basis hebben. Dit patroon weerspiegelt de institutionele verwevenheid van religie en onderwijs in Vlaanderen, maar kan ook betekenen dat bepaalde perspectieven onderbelicht blijven, bijvoorbeeld van religieuze minderheden die werkzaam zijn in andere onderwijsnetten.

Hoewel gestreefd werd naar een diverse samenstelling, blijft het belangrijk te erkennen dat de geïnterviewde groep geen volledige afspiegeling vormt van alle religieuze leerkrachten in Limburg. Het beperkte aantal respondenten en de specifieke verhouding tussen religies kunnen invloed hebben op de interpretatie van de onderzoeksresultaten.

Tabel 1. Specifieke kenmerken van de respondenten

Respondent	Leeftijd	Geslacht	Religie	Vakgebied	Schooltype
Thomas	43	Man	Christendom	ICT	Katholiek
David	41	Man	Christendom	Godsdienst	GO!
Sofie	41	Vrouw	Christendom	Geschiedenis & godsdienst	Katholiek
Amina	29	Vrouw	Islam	Project algemene vakken (PAV)	GO!
Mark	47	Man	Christendom	Godsdienst	GO!
Meryem	38	Vrouw	Islam	Frans & godsdienst	GO!
Aya	53	Vrouw	Islam	Verpleegkunde	Katholiek
Mohammed	39	Man	Islam	Wiskunde	GO!
Omar	34	Man	Islam	Geschiedenis & maatschappijleer	GO!
Youssef	23	Man	Islam	Techniek & ICT	GO!

De leerkrachten werden bereikt via verschillende kanalen. Er werd contact opgenomen met een brede groep Limburgse scholen via e-mail en telefoon. Daarnaast werd gebruikgemaakt van het eigen netwerk; via vrienden en kennissen konden vijf respondenten rechtstreeks gerekruteerd worden. De overige vijf respondenten werden benaderd via het sneeuwbal effect, waarbij eerdere deelnemers andere geschikte personen aanraadden. Deze methode wordt vaak toegepast in kwalitatief onderzoek wanneer de doelgroep moeilijk rechtstreeks bereikbaar is (Naderifar et al., 2017). Een voordeel van deze aanpak is dat het gebruik van persoonlijke netwerken en het

sneeuwbaaleffect efficiënte manieren zijn om toegang te krijgen tot moeilijk bereikbare groepen. Het verhoogt de kans op respons en maakt het mogelijk om relatief snel geschikte respondenten te vinden. Bovendien kunnen aanbevelingen van eerdere deelnemers de betrouwbaarheid en openheid van de gesprekken vergroten, omdat nieuwe respondenten eerder geneigd zijn om deel te nemen als zij door een vertrouwde collega of kennis worden voorgesteld. Een nadeel van deze aanpak is echter dat de selectie van respondenten mogelijk niet volledig willekeurig is, wat kan leiden tot een zekere mate van bias. Omdat deelnemers vooral uit persoonlijke netwerken voortkomen, bestaat de kans dat de uiteindelijke steekproef niet volledig representatief is voor alle religieuze leerkrachten in Limburg. Dit kan de generaliseerbaarheid van de resultaten beperken, wat typisch is bij kwalitatief onderzoek.

4.2.2. Interviewopzet

De interviews vonden plaats in februari, maart en april 2025. Ze werden semigestructureerd afgenomen, aan de hand van een vooraf opgestelde interviewleidraad (zie bijlagen). Deze leidraad was opgebouwd rond thema's als religieuze beleving op de werkvloer, omgang met schoolcultuur, ervaren steun of spanningen, en suggesties voor een inclusiever schoolklimaat. De open aard van de vragen liet ruimte voor verdieping en spontane aanvullingen. De gesprekken duurden gemiddeld 45 minuten en werden zowel fysiek als digitaal gevoerd, afhankelijk van de beschikbaarheid van de respondent. Alle respondenten gaven toestemming voor het maken van een audio-opname. Niet alle interviews werden echter effectief opgenomen; in enkele gevallen werd ervoor gekozen om het gesprek live te transcriberen. In beide situaties werd getracht de inhoud zo volledig en nauwkeurig mogelijk vast te leggen.

4.3. Data-analyse

Voor de analyse van de kwalitatieve data werd gebruikgemaakt van thematische analyse volgens de methode van Braun en Clarke (2006). Deze methode laat toe om systematisch patronen en thema's te identificeren in rijke tekstuele data. De analyse gebeurde in meerdere fasen:

1. Datavoorbereiding en initiële lezing: Alle interviews werden volledig getranscribeerd, wat resulteerde in 85 pagina's ruwe data. Deze werden herhaaldelijk gelezen om vertrouwd te raken met de inhoud, waarbij eerste indrukken en opvallende passages genoteerd werden.
2. Open coderen: Tijdens een eerste coderingsronde werden zinnen of alinea's voorzien van voorlopige codes die betekenisvolle segmenten aanduiden. Dit gebeurde inductief, waarbij codes voortkwamen uit de data zelf en niet uit vooraf vastgelegde categorieën.

3. Axiale codering en categorisatie: In een tweede fase werden gerelateerde codes samengevoegd tot subthema's en hoofdthema's. Hierbij werd gezocht naar gelijkenissen, verschillen en onderlinge verbanden tussen codes. Deze structurele ordening werd gevisualiseerd in een codeboom (zie bijlagen).
4. Definitieve thematische structuur: De finale codeboom bestaat uit vijf hoofdthema's:
 - Religieuze identiteit
 - Collega's
 - Schoolcultuur en beleid
 - Onderwijsbeleid
 - Initiatieven en aanbevelingen

De keuze voor deze categorisering vloeit voort uit de centrale onderzoeksvragen rond religieuze expressie, werkgerelateerd welzijn en contextuele (beleidsmatige en collegiale) invloeden. Ze weerspiegelen ook terugkerende thema's die door meerdere respondenten expliciet benoemd werden.

5. Themaconstructie en triangulatie: Bij het opstellen van het resultatenhoofdstuk werd deze thematische structuur als leidraad gebruikt. Citaten uit de interviews werden geselecteerd op basis van hun representativiteit voor de thematische categorieën. Om de betrouwbaarheid te verhogen werd de thematische structuur tussentijds besproken met een peerlezer.

Citaten in het resultatenhoofdstuk zijn licht geredigeerd voor leesbaarheid, maar behouden steeds hun oorspronkelijke inhoudelijke betekenis. Bijzondere aandacht werd besteed aan verschillen tussen religies (islam vs. christendom) en onderwijsnetten (GO! vs. katholiek), omdat deze thema's regelmatig terugkwamen tijdens de analyse.

4.4. Ethische aspecten

4.4.1. Positionaliteit en zelfreflexiviteit

De onderzoeker is zelf christelijk en was zich bewust van de mogelijke invloed die deze identiteit kon hebben op het verloop van de interviews. In sommige gesprekken met christelijke leerkrachten merkte de onderzoeker dat deze gedeelde achtergrond een positieve impact had: het zorgde voor een bepaalde herkenning en een gevoel van gemeenschappelijkheid, waardoor de leerkrachten zich wellicht meer op hun gemak voelden om openlijk over hun ervaringen te spreken. Bij de aanvang van elk interview werd echter niet expliciet stilgestaan bij de religieuze identiteit van de onderzoeker, tenzij de respondent hier zelf naar vroeg. Dit was een bewuste keuze om de focus van het gesprek op de ervaring van de respondent te houden en niet te veel te sturen vanuit de eigen identiteit van de onderzoeker.

Tijdens de interviews werd bewust gestreefd naar een open en onbevooroordeelde houding. Dit werd onder andere bereikt door vooraf grondig stil te staan bij eigen mogelijke vooroordelen en verwachtingen. De onderzoeker maakte gebruik van zelfreflectie, bijvoorbeeld door na te denken over hoe persoonlijke overtuigingen de vraagstelling of interpretatie van antwoorden zouden kunnen beïnvloeden. Tijdens het interviewproces werd hier continu aandacht aan besteed, bijvoorbeeld door ruimte te bieden voor onverwachte perspectieven en actief door te vragen wanneer antwoorden mogelijk gekleurd leken door eigen aannames. De onderzoeker was zich ervan bewust dat religie een gevoelig onderwerp kan zijn. Tijdens de gesprekken werd daarom expliciet gepeild naar het comfort van de respondent. Respondenten kregen steeds de vrijheid om bepaalde vragen niet te beantwoorden indien gewenst. Dit zorgde voor een veilige en respectvolle interviewomgeving waarin leerkrachten zich vrij voelden om hun persoonlijke ervaringen te delen.

4.4.2. Anonimiteit en vertrouwelijkheid

Alle deelnemers werden vooraf geïnformeerd over het doel van het onderzoek en hun recht op anonimiteit. Ze gaven expliciet toestemming voor deelname. De gegevens werden vertrouwelijk behandeld: echte namen worden nergens vermeld en citaten zijn gepseudonimiseerd. Opnamen en transcripties worden enkel door de onderzoeker bewaard en niet gedeeld met derden. Hoewel de doelgroep (leerkrachten) niet als juridisch kwetsbaar wordt beschouwd, is religie als onderwerp wel maatschappelijk gevoelig. Daarom werd bijzondere zorg besteed aan het respecteren van de privacy, het vermijden van sturende vragen, en het waarborgen van vrijwillige deelname. Deelnemers konden op elk moment stoppen met het interview of bepaalde antwoorden weigeren.

5. Resultaten

5.1. Zichtbaarheid van religieuze identiteit

5.1.1. Rituelen en symbolen als uiting van religieuze identiteit

Binnen de schoolcontext fungeren rituelen en symbolen als concrete uitdrukkingen van religieuze identiteit. Uit de interviews blijkt dat deze zichtbare uitingen vaak een spanningsveld oproepen tussen persoonlijke geloofsbeleving en institutionele verwachtingen rond neutraliteit.

Thomas beschrijft hoe religieuze symboliek nog steeds zichtbaar aanwezig is binnen het schoolgebouw: *"De school hangt bijvoorbeeld vol met kruisbeelden. Een hoofddoek mag niet, maar iemand die een kruisje rond de hals draagt, is daar tot nu toe nog nooit op aangesproken."*

Deze selectieve tolerantie wijst op een impliciet normatief kader waarin christelijke symboliek als vanzelfsprekend wordt beschouwd, terwijl andere religieuze uitingen aan regels worden onderworpen. Toch wordt religieuze praktijk ook informeel zichtbaar.

Zo merkt Thomas op: *"Ik ken enkele moslimjongens die tijdens de speeltijd in de Koran lezen. Het zijn er niet veel, maar er is altijd wel één of twee. En dat dat mag — is dat dan een probleem?"*

Deze observatie toont aan dat religieuze rituelen een plaats vinden binnen de dagelijkse schoolpraktijk, ook al zijn ze niet altijd formeel erkend of gefaciliteerd. Rituelen zoals het vasten tijdens de ramadan of het weigeren van alcohol worden eveneens aangehaald als voorbeelden van religieuze zichtbaarheden die morele grenzen markeren.

Thomas getuigt: *"Bijvoorbeeld bij moslims, tijdens de ramadan en bij iftar-maaltijden, merk je dat religieuze gebruiken belangrijk zijn. Ook hun houding tegenover alcohol is principieel: ze drinken geen alcohol, en kijken daar heel anders naar dan andere leerlingen."* Zulke praktijken confronteren de school met culturele en religieuze normen die afwijken van het dominante sociale script.

In een andere context beschrijft David hoe rituele beleving in zijn lessen verweven zit: *"Ik bid met mijn leerlingen, nu en dan, in de klas."* Hoewel dit bij hem geen problemen oplevert, verwijst hij naar bredere spanningen binnen het GO! over de plaats van religieuze beleving in de klas. De bredere verschillen tussen onderwijsnetten komen later in deze masterproef uitgebreider aan bod.

Tot slot komen ook spanningen rond voedselvoorschriften aan bod. Thomas vertelt: *"Bijvoorbeeld bij moslims: bepaalde dingen moeten rein zijn. Als je jarig bent en iets meebrengt om te trakteren, dan is dat soms niet halal. En dat zorgt van tijd tot tijd voor spanningsvelden."* Deze voorbeelden benadrukken dat religieuze symboliek ook doorwerkt in dagdagelijkse handelingen en omgangsvormen op school.

Hoewel conflicten vaak uitblijven, toont de omgang met rituelen en symbolen duidelijk hoe religieuze identiteit zichtbaar en voelbaar aanwezig is in het schoolleven. Er ontstaat een fragiel evenwicht tussen informele verdraagzaamheid en formeel beleid, waarbij de nood aan structurele reflectie over inclusie en neutraliteit impliciet blijft meespelen.

5.1.2. Religieuze discretie en expressie

Uit de interviews blijkt dat de meeste religieuze leerkrachten hun identiteit en geloof discreet beleven binnen de schoolcontext. Veel leerkrachten kiezen ervoor om hun geloof niet openlijk te tonen, maar eerder op een subtiele manier te verwerken in hun dagelijks werk. Deze terughoudendheid is vaak niet expliciet opgelegd, maar wordt aanvoeld als onderdeel van de schoolcultuur.

Mohammed geeft aan: *"Ik draag geen religieuze kleding, dus op dat vlak ben ik niet zichtbaar. Maar tijdens de ramadan merken mensen wel dat ik niet eet. En als ik een gebedsmoment inlas, probeer ik dat discreet te doen."*

Thomas benadrukt op zijn beurt dat hij zijn geloof niet zichtbaar etaleert, maar vooral probeert te leven naar zijn overtuigingen zonder die expliciet te maken: *"Ik straal mijn geloof wel uit; het spreekt voor zich, voor wie het wil zien. In de mate dat het naar buiten kan komen, laat ik het toe, maar eerlijk gezegd heb ik daar geen nood aan."*

De keuze voor discretie blijkt vaak samen te hangen met een diepere behoefte om conflicten te vermijden en aansluiting te vinden binnen het brede, vaak seculiere onderwijsklimaat. Veel leerkrachten vinden het belangrijk om de goede sfeer op school te bewaren, en kiezen er daarom voor om hun religie niet opvallend te uiten. Ondanks de algemene discretie, laten leerkrachten hun religie soms toch op subtiele manieren zien op school. Sommige leerkrachten dragen kleine religieuze symbolen, zoals een kruisje, terwijl anderen religieuze praktijken zoals vasten discreet integreren in hun werkdag.

Mohammed getuigt: *"Er is geen gebedsruimte of stiltekamer, en ook geen duidelijke afspraken over hoe er op het werk met geloof wordt omgegaan. Je moet dat dus zelf een beetje uitzoeken, op een manier die zo weinig mogelijk opvalt."*

Uit de interviews blijkt dan ook dat veel religieuze leerkrachten goed nadenken over hoeveel ze van hun geloof tonen op school. Ze zijn voorzichtig en maken voortdurend afwegingen: wat kunnen ze wel delen en wat houden ze beter voor zichzelf? Deze twijfel ontstaat vaak uit eerdere ervaringen of uit het gevoel dat openlijke religieuze uitingen niet altijd worden gewaardeerd. Veel leerkrachten geven aan dat ze bewust kiezen om hun religieuze beleving privé te houden, zodat ze geen negatieve reacties uitlokken. Opvallend is dat deze terughoudendheid vooral voorkomt bij islamitische medewerkers. Zij geven aan dat er geen voorzieningen zijn zoals een gebedsruimte, en dat er weinig tot geen duidelijke afspraken bestaan over hoe religieuze praktijken op de werkvloer kunnen worden geïntegreerd. Dit leidt ertoe dat zij hun geloof vaak zo discreet mogelijk beleven, uit bezorgdheid om niet op te vallen of verkeerd begrepen te worden.

Zoals Meryem aangeeft: *"Dat heeft niets met de mensen zelf te maken, maar eerder met de algemene sfeer — hoe voorzichtig je soms moet zijn. Ik voel me zeker welkom, maar tegelijk ben ik ook altijd een beetje op mijn hoede. Denk ik bijvoorbeeld: 'Als ik dit zeg, komt dat dan niet verkeerd over?' Of: 'Val ik niet te veel op als ik zeg dat ik moet bidden of dat ik vandaag niet eet?' Dat maakt dat je je soms toch een beetje anders voelt. Je wordt voorzichtig. Je laat niet zomaar alles van jezelf zien. En dat vreet soms wel aan je."*

5.1.3. Invloed op werkattitude en prestaties

De interviews tonen aan dat religieuze identiteit een belangrijke invloed uitoefent op de werkattitude en professionele inzet van leerkrachten. Voor veel respondenten vormt hun geloof een moreel kompas, een bron van intrinsieke motivatie én een leidraad in de omgang met leerlingen en collega's. Religieuze overtuigingen vertalen zich vaak in waarden als rechtvaardigheid, empathie, dienstbaarheid en vergevingsgezindheid, die hun professionele gedrag zichtbaar mee vormgeven. Christelijke leerkrachten verwijzen geregeld naar de manier waarop hun geloof hen aanzet tot reflectie, mildheid en morele verantwoordelijkheid.

Thomas stelt: *"Ik kan nog zo kwaad zijn als ik wil, maar dan moet ik mezelf op het matje roepen en denken: hoe had ik daar anders op kunnen reageren? Soms moet je opnieuw kansen geven... Dat zijn die christelijke invloeden."*

Daarnaast getuigen ook islamitische leerkrachten dat hun religie invloed heeft op hun werkattitude, hoewel die vaak gepaard gaat met meer voorzichtigheid in uiting. Meryem geeft aan: *"Ik let er echt op dat ik geen kwaadspreek over collega's. Natuurlijk gebeurt het wel eens dat iemand ergens over klaagt – dat is menselijk – maar ik probeer dan altijd het gesprek te sturen naar: 'Wat kunnen we eraan doen?' in plaats van mee te roddelen."* Ook vertelt Meryem: *"Ik probeer altijd rechtvaardig en eerlijk te zijn, en op een zachte manier te reageren."*

5.2. Onderwijsbeleid

5.2.1. Beleid rond hoofddoeken in het Vlaamse onderwijs

Uit de interviews blijkt dat het beleid rond het dragen van hoofddoeken een bijzonder gevoelig en vaak controversieel thema vormt binnen het Vlaamse onderwijslandschap. Hoewel er op niveau van de onderwijsnetten formele richtlijnen bestaan, ervaren leerkrachten dat de concrete invulling en toepassing sterk verschilt per school en context. In het gemeenschapsonderwijs (GO!) is het dragen van zichtbare religieuze symbolen voor personeelsleden officieel verboden, en in veel gevallen geldt dat ook voor leerlingen. Toch heerst er in de praktijk veel onduidelijkheid.

Zo vertelt Aya: *"Bij ons op school is er nu een beleid, een leerlingenbeleid, waarin de hoofddoek getolereerd wordt. Maar het debat gaat vooral daarover — of dat nu mag of niet. En daar zijn sommige mensen echt negatief over."*

Dit toont aan dat er, zelfs binnen één net of regio, uiteenlopende beleidslijnen bestaan en dat acceptatie vaak afhankelijk is van lokale beslissingen. Ook Mark beschrijft hoe schoolbeleid rond hoofddoeken fluctueert onder invloed van directies en beeldvorming: *"Het hoofddoekendebat is altijd ingewikkeld. In Bokrijk mocht het vroeger, maar dat is afgeschaft. Helaas, vind ik. Nu is er weer een tendens om het misschien toe te staan. Maar dat ligt heel gevoelig. Sommige collega's zien het als een imago-kwestie. Eigenlijk zou het ideaal zijn mochten alle Genkse scholen samen beslissen, maar nu gebeurt dat per school afzonderlijk."*

Youssef bevestigt die gevoeligheid: *"Ik weet dat het heel gevoelig ligt bij scholen, ook in het gemeenschapsonderwijs én in katholieke scholen. Dat hoofddoek blijft een gevoelig onderwerp. Jammer genoeg, vind ik zelf."* Zijn opmerking wijst op de impact die het debat heeft op het werkklimaat en op de gevoelens van inclusie bij religieuze minderheden.

De interviews maken duidelijk dat het ontbreken van uniforme, transparante richtlijnen rond religieuze kledij – en in het bijzonder de hoofddoek – leidt tot een spanningsveld tussen individuele expressie en collectieve beeldvorming. Deze situatie creëert niet alleen onzekerheid bij leerkrachten en leerlingen, maar werkt ook mogelijke ongelijkheid in de hand, waarbij religieuze zichtbaarheid afhankelijk wordt van lokale tolerantiedrempels.

5.2.2. Invloed van het Vlaams regeerakkoord

Het Vlaams regeerakkoord komt in meerdere interviews naar voren als een bron van bezorgdheid, in het bijzonder bij leerkrachten die levensbeschouwelijke vakken geven binnen het officiële (GO!) onderwijsnet. Zij verwijzen naar recente politieke discussies waarin de rol van religie in het onderwijs herbekeken wordt, vaak onder de noemer van 'vermaatschappelijking' of 'verregaande secularisering'.

David verwoordt het als volgt: *"Zo begrijp ik ook dat het Vlaamse regeerakkoord... Je ziet, ze noemen dat 'secularisatie'. De kerk is helemaal naar de marge van de samenleving gegaan, met allerlei begrijpelijke redenen. En dan vertaalt zich dat vroeg of laat in de politiek. Dan zegt men: 'De kerk is er voor vijf of tien procent van de mensen, waarom zouden we nog iedereen op school verplichten om zo'n vorm van onderwijs te volgen?'"* Zijn reflectie wijst op een bredere maatschappelijke evolutie waarin religieuze structuren terrein verliezen, met directe implicaties voor het onderwijsbeleid.

Een ander spanningspunt dat terugkeert in de interviews, is de vrees dat de levensbeschouwelijke vakken verder onder druk komen te staan door beleidskeuzes die streven naar neutraliteit via uniformiteit. David merkt hierover op: *"Ik heb mijn vak, en in het GO wordt toegelaten dat ik dat geef. Buiten dat regeerakkoord dan, hè. Ik heb wel de indruk dat wat daar op tafel ligt... dat voelt voor mij alsof er minder ruimte komt op school om belevingsbeschouwingen te geven."* Voor hem

betekent het regeerakkoord niet enkel een beleidswijziging, maar ook een mogelijke inperking van pedagogische vrijheid en religieuze expressie in de klas.

De interviews tonen aan dat het regeerakkoord niet alleen inhoudelijke gevolgen heeft voor het curriculum, maar ook psychologische en professionele impact op leerkrachten die zich sterk verbonden voelen met hun levensbeschouwelijke opdracht. De verschuiving richting een gemeenschappelijk vak 'burgerschap' wordt door sommigen geïnterpreteerd als een verarming van het pluralistische aanbod, eerder dan een neutrale oplossing. Tegelijk klinkt bij anderen een pleidooi voor actief pluralisme, waarbij religieuze en filosofische diversiteit juist geïntegreerd en erkend wordt binnen het bredere onderwijsproject.

5.2.3. Invloed van schooltype: katholieke dialoogscholen versus GO!

De interviews tonen aan dat het type onderwijsnet een aanzienlijke invloed heeft op hoe religieuze identiteit beleefd en zichtbaar gemaakt kan worden binnen de schoolcontext. In katholieke dialoogscholen ervaren religieuze leerkrachten doorgaans iets meer ruimte om hun identiteit te tonen, zolang die aansluit bij het bredere christelijk geïnspireerde referentiekader. Leerkrachten mogen in beperkte mate hun geloof benoemen of religieuze symbolen dragen, mits dit op een respectvolle en discrete manier gebeurt.

Amina beschrijft haar ervaring in een katholieke school als positief in termen van openheid voor dialoog: *"Ik ben naar een katholieke school gegaan, maar je moest daar niet per se katholiek zijn. Je had moslimleerlingen, niet-gelovige leerlingen, en katholieke leerlingen. En dan ga je dat gesprek aan en begrijp je elkaar een beetje meer. Praat erover — daar krijg je meer mee gedaan. Dat is dan wel het voordeel aan een katholieke school."* Haar getuigenis wijst op een praktijk van actief pluralisme, waarbij religieuze verschillen net aanleiding vormen voor gesprek en begrip.

In het gemeenschapsonderwijs (GO!) daarentegen ligt de nadruk veel sterker op institutionele neutraliteit. Dit vertaalt zich in een formeel verbod op zichtbare religieuze symbolen voor zowel leerlingen als personeelsleden. Amina verduidelijkt: *"We zijn neutraal. We bieden alle godsdiensten aan, maar je mag geen standpunt innemen. Er hangen geen kruisjes, geen hoofddoeken, er is geen enkele vorm van religie zichtbaar in de klaslokalen. Dat wordt niet aangemoedigd. Dat komt van de overheid; we mogen daar als school niet zelf in kiezen."*

David bevestigt deze institutionele sfeer binnen het GO!: *"GO! heeft toch wel een humanistische, vrijzinnige invalshoek. Dus het is soms zoeken voor hen."* Hij wijst op de spanning tussen levensbeschouwelijke beleving en het officiële neutraliteitskader, zeker voor leerkrachten met een uitgesproken religieuze identiteit.

Toch kan ook het GO! ervaren worden als een warme en inclusieve omgeving, zoals blijkt uit Amina's ervaring: *"Onze school is heel toegankelijk voor iedereen. Iedereen vindt het daar heel leuk, omdat ze gehoord en gezien worden. Je bent geen nummertje."* Deze getuigenis nuanceert het beeld van het GO! als puur afstandelijk of strikt seculier, en toont dat betrokkenheid en inclusie ook zonder religieuze symboliek mogelijk zijn.

De mate van zichtbaarheid en expressie van religieuze identiteit blijkt dus sterk afhankelijk van de institutionele context. Waar katholieke scholen meer ruimte laten voor levensbeschouwelijke uiting binnen een cultureel gekaderde openheid, benadrukt het GO! eerder formele neutraliteit en symbolische gelijkheid. Beide modellen kennen hun sterktes en beperkingen, en beïnvloeden in belangrijke mate hoe leerkrachten (en leerlingen) omgaan met religieuze identiteit op school.

5.3. Schoolcultuur en beleid

5.3.1. Percepties van inclusie en normatieve aanpassing

Ondanks de manier waarop scholen zich affichereren als open en inclusief, ervaren betrokkenen in de praktijk geregeld iets anders. Religieuze werknemers, met name moslimleerkrachten, geven aan dat bepaalde vormen van religieuze expressie formeel worden getolereerd, maar zelden actief erkend of ondersteund. Hierdoor ontstaat het gevoel dat men zich moet aanpassen aan een impliciete norm van neutraliteit, waarbij religieuze identiteit liefst zo weinig mogelijk zichtbaar is. Sommige respondenten spreken positief over de collegiale sfeer waarin religieuze diversiteit kan bestaan.

Zo deelt Thomas: *"We hebben verschillende collega's die echt actieve moslims zijn, en ook leerkrachten die diaken zijn. Niemand ligt daar wakker van. Iedereen voelt zich op het werk op zijn gemak."* Zijn ervaring wijst op een schoolcultuur waarin wederzijds respect en vertrouwen vooropstaan.

Toch ervaren anderen deze inclusie als eerder oppervlakkig. Meryem stelt: *"Maar inclusie is meer dan dat. Inclusie betekent ook ruimte geven en luisteren. En dat gebeurt nog te weinig. Je moet nog te vaak zelf initiatief nemen, zelf iets aankaarten, zelf uitleggen. En dat wordt op den duur wel vermoeiend."* Zij benadrukt dat echte inclusie meer vereist dan enkel tolerantie; het vraagt om actieve erkenning, dialoog en gedeelde verantwoordelijkheid.

Ook Mohammed formuleert deze spanning scherp: *"Er is respect, dat voel je. Maar inclusie is meer dan alleen respect tonen. Inclusie betekent ook écht ruimte geven aan mensen. En eerlijk? Die ruimte is er op dit moment te weinig."* Zijn woorden maken duidelijk dat het ontbreken van structurele ruimte voor religieuze beleving een impact heeft op het welzijn van religieuze leerkrachten.

Amina wijst daarnaast op het gebrek aan aandacht voor islamitische feestdagen en symboliek in het schoolbeleid: *"Op papier zou ik zeggen: ja, er is inclusie. In de realiteit zou ik zeggen: nee. Je mag zijn wie je bent, je mag geloven wat je wil, en men zegt dat men van diversiteit houdt. Maar als het té divers wordt, dan haakt men af. Neem bijvoorbeeld het Suikerfeest of het Offerfeest — dat zijn erkende feestdagen. Tijdens de ramadan weten ze dat ik meedoe, maar er wordt nauwelijks iets over gezegd. Dat is altijd zo geweest, daar wordt op school weinig aandacht aan besteed. Nochtans zou dat mooier aangepakt kunnen worden. Nu valt het bijvoorbeeld samen met*

de vastenperiode bij christenen. Een gezamenlijke iftaravond, waar christenen en moslims samenkomen — dat zou iets kunnen zijn. Maar niemand denkt daaraan.”

Ten slotte merkt Mark op dat religieuze diversiteit onder het personeel vaak beperkt blijft: *Er zijn weinig islamitische collega's, laat staan mensen van andere religies. Ik denk dat de meerderheid — zeker in Bokrijk — bestaat uit mensen met een cultureel christelijke achtergrond.”* Deze demografische realiteit draagt ertoe bij dat minderheidsgeloven binnen het team soms als afwijkend of uitzonderlijk worden ervaren, wat de druk tot aanpassing verhoogt.

Samenvattend blijkt dat inclusie op school vaak begrepen wordt als het ontbreken van expliciete uitsluiting, maar zelden als actieve erkenning of betrokkenheid. Voor veel religieuze leerkrachten blijft echte inclusie beperkt tot de marge: men mag er zijn, maar liever zonder op te vallen. De nood aan dialoog, symbolische erkenning en gedeelde verantwoordelijkheid blijft dus sterk aanwezig.

5.3.2. Aanwezigheid van voorzieningen

Een van de meest opvallende thema's in de interviews is het structurele gebrek aan voorzieningen die religieuze beleving op school mogelijk maken. Daarbij gaat het vooral om het ontbreken van gebedsruimtes, een nood die voornamelijk wordt aangehaald door moslimleerkrachten. In de meeste scholen is er geen enkele infrastructuur voorzien om religieuze praktijken zoals het gebed discreet en respectvol te kunnen uitoefenen. Tegelijk wordt duidelijk dat christelijke leerkrachten zelden tot nooit expliciete voorzieningen nodig hebben voor hun geloofsbeleving, wat mee verklaart waarom het thema vaak onder de radar blijft.

Mohammed beschrijft hoe hij zelf manieren zoekt om te kunnen bidden op school: *“Er is geen gebedsruimte, geen stiltekamer... en ook geen duidelijke afspraken over hoe er moet worden omgegaan met geloof op het werk. Dus je moet dat allemaal zelf een beetje uitzoeken, op een manier die zo weinig mogelijk opvalt. Ik heb zelf een paar plekjes in het gebouw gevonden waar het meestal rustig is, een lokaal dat vaak leeg staat in de namiddag... Daar bid ik dan soms. Maar dat is geen echte oplossing, dat is gewoon een soort 'workaround' die ik zelf heb gevonden.”* Zijn getuigenis illustreert hoe religieuze beleving wordt mogelijk gemaakt door persoonlijke aanpassingen, niet door structureel beleid.

Ook Omar getuigt over het gebrek aan structurele ruimte en de terughoudendheid om daar iets over te vragen: *“Er is geen gebedsruimte. Dat is iets... dat is een keuze van de school, of iets waar ze gewoon niet aan denken. Als ik mijn godsdienst wil uitoefenen, moet ik dat ergens tussen mijn planning door proberen te proppen. Dus ja, ik doe dat vaak snel in een leeg lokaal of in de auto. Niet ideaal, maar je wordt creatief. Je vraagt ook niet te veel, want je wilt niet lastig gevonden worden.”* Zijn woorden tonen aan hoe het ontbreken van voorzieningen niet alleen praktisch lastig is, maar ook sociaal gevoelig ligt.

Niet alle respondenten ervaren dit als een probleem. Youssef merkt op: *“Het zou misschien wel fijn zijn als er een gebedsruimte of een stille ruimte was, zoals bij universiteiten vaak. Maar ik heb dat nooit gevraagd. Tot nu toe heb ik daar geen behoefte aan gehad.”* Deze houding weerspiegelt een

zekere gelatenheid, die mogelijk voortkomt uit lage verwachtingen of gewenning aan de bestaande situatie.

Sofie geeft aan dat de afwezigheid van voorzieningen niet ter sprake komt binnen haar school: *"Er zijn geen specifieke ruimtes voor geloofsbeleving, zoals een gebedsruimte of zo. Maar ik hoor daar ook nooit iemand over klagen. Het wordt ook niet als een gemis ervaren."* Dit wijst op het bestaan van een impliciete norm: zolang de meerderheid niets mist, blijft het thema onbesproken.

De algemene indruk uit de interviews is dat scholen religieuze beleving zelden actief ontmoedigen, maar er ook geen actief beleid rond ontwikkelen. Het gevolg is dat enkel de leerkrachten die expliciet voorzieningen nodig hebben — in de meeste gevallen moslims — tegen praktische grenzen aanlopen. Doordat christelijke geloofsbeleving vaak minder afhankelijk is van dagelijkse rituelen of ruimtelijke noden, blijft het beleidsmatige bewustzijn van deze ongelijkheid beperkt. De afwezigheid van gebedsruimtes is zo geen expliciet verbod, maar wel een stille structurele uitsluiting, die in de meeste scholen niet wordt onderkend.

5.3.3. Neutraliteit als beleidskader

Neutraliteit wordt binnen het Vlaamse onderwijs vaak gepresenteerd als een fundamenteel uitgangspunt om gelijkheid, pluralisme en wederzijds respect te garanderen. In de interviews wordt echter duidelijk dat deze neutraliteit in de praktijk uiteenlopend wordt geïnterpreteerd en beleefd. De formele neutraliteitsprincipes verschillen ook sterk per onderwijsnet: waar katholieke scholen expliciet religieus geïnspireerd zijn, wordt binnen het gemeenschapsonderwijs (GO!) van leerkrachten verwacht dat zij een strikt neutrale houding aannemen.

Mark benadrukt dit verschil: *"In het katholiek onderwijs moeten we niet neutraal zijn, denk ik. In tegenstelling tot het gemeenschapsonderwijs, waar je volgens mij zelfs moet tekenen dat je neutraal bent als leerkracht."*

Verschillende respondenten stellen bovendien dat het principe van neutraliteit zelden volledig neutraal is. David verwoordt het scherp: *"Neutraliteit bestaat niet. Ook een humanist is niet neutraal. Maar dat is moeilijk uit te leggen. Veel mensen denken dat een atheïst of een vrijzinnige écht neutraal is, maar dat is gewoon niet waar."* Zijn uitspraak benadrukt de idee dat neutraliteit vaak verward wordt met seculier-zijn, terwijl ook die levensbeschouwing een positie en norm vertegenwoordigt.

Voor religieuze leerkrachten met zichtbare of praktische geloofsuitingen leidt deze vorm van 'neutraliteit' regelmatig tot sociale druk of zelfcensuur. Omar beschrijft het zo: *"Wat het in de praktijk vaak betekent, is: 'Verberg je geloof maar een beetje.' Ik draag geen hoofddoek, maar ik heb collega's die dat wel zouden willen, en dat mag gewoon niet. Dat wordt dan verkocht als neutraliteit, maar voor mij voelt dat eerder als uitsluiting. Alsof neutraliteit alleen geldt voor mensen zonder zichtbare religieuze uiting. Dan is dat toch niet écht neutraal?"*

Deze ervaring van impliciete normvorming wordt versterkt door subtiele sociale verwachtingen. Omar vervolgt: *"Niet dat iemand me letterlijk zegt wat ik wel of niet mag doen, maar het is die*

sfeer van: 'Als je gewoon normaal doet, dan komt het goed.' En 'normaal' betekent dan meestal: neutraal, onzichtbaar. Dus ik denk twee keer na voor ik zeg dat ik ga bidden, of dat ik vrijdag naar de moskee wil. Soms zeg ik het gewoon niet. En ook... als je te vaak iets vraagt, zoals later starten op Eid of iets aanpassen aan de ramadan, dan ben je ineens 'die collega die altijd iets religieus vraagt'. Terwijl als iemand vrij wil om naar een festival te gaan, wordt daar luchtiger over gedaan."

Uit deze getuigenissen blijkt dat neutraliteit in de praktijk vaak niet als een gelijk speelveld wordt ervaren. Voor leerkrachten met een dominante of cultureel christelijke achtergrond voelt de bestaande schoolcultuur doorgaans vanzelfsprekend aan. Voor religieuze minderheden daarentegen kan diezelfde neutraliteit aanvoelen als een uitnodiging tot onzichtbaarheid. De verwachting om 'niet op te vallen' leidt tot terughoudendheid in het delen van persoonlijke overtuigingen, en tot een gevoel dat religieuze identiteit slechts gedeeltelijk tot uiting mag komen op de werkvloer. Hoewel het beleidsdoel van neutraliteit bedoeld is om inclusie te bevorderen, blijkt uit de interviews dat het ook onbedoeld kan leiden tot sociale uitsluiting en stilzwijgende normering. Dit benadrukt de nood aan een kritischere benadering van het neutraliteitsprincipe in relatie tot diversiteit en inclusie binnen het onderwijs.

5.3.4. Christelijke vanzelfsprekendheid versus islamitische voorzichtigheid

Uit de interviews komt naar voren dat religieuze identiteit niet voor elke leerkracht op gelijke wijze zichtbaar of aanvaardbaar is binnen de schoolcontext. Christelijke leerkrachten ervaren hun religieuze achtergrond doorgaans als vanzelfsprekend en ingebed in het bredere schoolklimaat, zeker in katholieke instellingen. Symbolen zoals kruisbeelden, referenties naar christelijke waarden of de aanwezigheid van christelijke feestdagen in het schoolritme worden zelden in vraag gesteld. Deze culturele verwevenheid van het christendom met het Vlaamse onderwijslandschap zorgt ervoor dat christelijke leerkrachten hun identiteit vaak kunnen beleven zonder expliciete rechtvaardiging of aanpassing. Voor moslimleerkrachten ligt dit fundamenteel anders. Hun religieuze identiteit wordt vaker als 'anders' of 'afwijkend' gepercipieerd, waardoor zij zich genoodzaakt voelen om zich terughoudend op te stellen. Praktijken zoals vasten tijdens de ramadan, bidden tijdens de werkdag, of het dragen van religieuze kleding worden niet verboden in alle contexten, maar roepen sneller vragen, ongemak of zelfs weerstand op. Deze asymmetrie leidt tot een vorm van structurele voorzichtigheid waarbij moslimleerkrachten voortdurend balanceren tussen authenticiteit en conformiteit.

Youssef, werkzaam in het gemeenschapsonderwijs, wijst op de lage diversiteit binnen zijn schoolteam: *"Ik ben de enige... Of ja, niet de enige, maar een van de allochtone leerkrachten. Eens kijken... Ik denk 95 procent Vlamingen en vijf procent misschien allochtoon nu."* Deze homogene samenstelling versterkt het gevoel van 'anders-zijn', wat de druk op aanpassing en onzichtbaarheid vergroot.

Ook Thomas benoemt de zichtbaarheid van islamitische praktijken: *"Je merkt dat ook in de ramadan, omdat inderdaad de moslims op dit ogenblik weer actiever zijn dan christenen."* Deze vaststelling benadrukt impliciet dat christelijke beleving eerder in de culturele achtergrond

verweven zit, terwijl islamitische praktijken explicieter worden geuit — en daardoor ook sneller opvallen of besproken worden.

Meerdere respondenten signaleren bovendien dat islamitische leerkrachten zich zorgen maken over negatieve beeldvorming, of zelfs over het risico op islamofobe reacties. Deze bezorgdheid is niet altijd gebaseerd op directe incidenten, maar eerder op een onderhuids bewustzijn dat islam in de bredere samenleving – en bij uitbreiding in scholen – soms met argwaan wordt bekeken. De angst om 'te religieus' of 'te zichtbaar' over te komen, leidt tot een cultuur van zelfbeheersing, waarbij men vaak beslist om bepaalde aspecten van de religieuze identiteit privé te houden of slechts impliciet te tonen. Deze terughoudendheid is zelden het gevolg van expliciete uitsluiting, maar ontstaat uit een samenspel van sociale codes, gebrek aan representatie en subtiele verwachtingen rond normaliteit. In scholen waar christelijke tradities cultureel dominant zijn, wordt het christelijke discours zelden als religieus benoemd, terwijl islamitische symboliek net als nadrukkelijk religieus en soms zelfs als politiek wordt gepercipieerd. Deze ongelijkheid in symbolische ruimte zorgt ervoor dat moslimleerkrachten zich meer moeten verantwoorden voor hun geloofsbeleving.

Kortom, de interviews tonen aan dat religieuze identiteit niet alleen een persoonlijke overtuiging is, maar ook sterk sociaal ingebed is in machtsverhoudingen en culturele vanzelfsprekendheden. Waar christelijke leerkrachten vaak onbewust profiteren van culturele herkenning, ervaren moslimleerkrachten een voortdurende nood aan strategische voorzichtigheid, deels uit sociale overwegingen, deels uit bescherming tegen mogelijke islamofobie. Deze dynamiek beïnvloedt niet alleen hun professionele vrijheid, maar ook hun welzijn en betrokkenheid binnen het schoolteam.

5.4. Relaties met collega's: dialoog, erkenning en terughoudendheid

5.4.1. Gebrek aan open gesprekken over religie

Uit de interviews blijkt dat religieuze leerkrachten regelmatig een gemis ervaren aan open gesprekken over religie en levensbeschouwing binnen het schoolteam. Hoewel er doorgaans sprake is van een sfeer van wederzijds respect, blijft religie vaak een onderwerp dat bewust wordt gemeden. Deze stilte leidt tot een gemiste kans om onderling begrip en verbondenheid te versterken.

Mohammed stelt hierover: *"Collega's zijn heel verschillend. Sommigen zijn open, stellen vragen... en anderen vermijden het liever. Ik zou zeggen: tachtig procent ontwijkt het, twintig procent engageert zich. En dat is eigenlijk jammer. Want als we er meer over zouden praten, zou dat net voor meer begrip zorgen."*

Ook Amina benadrukt het belang van openheid: *"Sommigen hebben echt interesse, bijvoorbeeld met de ramadan. Ze vragen wat je wel of niet mag doen. Maar anderen kijken er wat op neer. Die zijn zelf niet gelovig en begrijpen dan niet waarom ik dat zou doen. Het hangt echt af van collega tot collega."*

De afwezigheid van open dialoog maakt het bovendien moeilijk om misverstanden of stereotiepe beeldvorming te doorbreken. Meerdere geïnterviewden pleiten daarom voor meer religieuze geletterdheid en dialoogmomenten, bijvoorbeeld in de vorm van thematische studiedagen of informele initiatieven op schoolniveau. Mark brengt een positief voorbeeld van collegiale dialoog aan: *"Omdat ik zelf godsdienst geef, is mijn achtergrond voor iedereen bekend. Ik heb een heel goede collega-vriendin die duidelijk atheïstisch is. Zij vindt sommige dingen wat provocerend, maar we hebben daar een fijne band rond. Daar komt alles ter sprake, met de glimlach."*

5.4.2. Spanningen en conflicten

Hoewel grote conflicten zelden worden gemeld, komen in de interviews wel enkele spanningen naar voren die verband houden met religieuze thema's. Deze uiten zich meestal in de vorm van kleine opmerkingen, grappen of onbegrip, en blijven vaak impliciet.

Mohammed beschrijft zo'n ervaring: *"Spanningen, niet echt grote... maar wel af en toe. Zoals die opmerking op de teambuilding waar ik het eerder over had. Of toen ik vroeg om vrij te krijgen voor het Offerfeest en iemand zei: 'Alweer een feestdag? Jullie hebben er precies veel.' Dat was niet echt kwaad bedoeld, denk ik, maar het toont wel dat er weinig kennis is. En dat gebrek aan kennis kan wrijving veroorzaken."*

Amina verwijst naar meer uitgesproken reacties: *"En dan zijn er collega's die niet geïnteresseerd zijn in geloof. Die proberen dat dan in het belachelijke te trekken. In een volle leraarskamer stellen ze dan specifieke, gerichte vragen die eigenlijk wat provocerend zijn. En dat is lastig."*

Ook Meryem benoemt een structurele spanning: *"Langs de ene kant voel ik mij aanvaard — mensen kennen mij, ik heb mijn plek gevonden. Maar langs de andere kant ben ik toch altijd op mijn hoede. Je denkt constant: 'Gaaf dit raar overkomen?' of 'Ben ik te zichtbaar bezig met mijn geloof?' Dat is vermoeiend. En dan denk ik ook aan collega's die nog stiller zijn dan ik. Voor hen is het misschien nog moeilijker."*

5.4.3. Steun en erkenning

De meeste religieuze leerkrachten ervaren passieve steun binnen hun schoolomgeving. Er is zelden sprake van openlijke tegenwerking, en men toont doorgaans respect voor persoonlijke overtuigingen. Toch blijft die steun vaak beperkt tot het niveau van 'gedogen', zonder expliciete erkenning.

Sofie getuigt: *"Ja, geen conflicten en iedereen mag zijn wie hij is. Ik heb nooit meegemaakt dat iemand anders behandeld werd omwille van zijn geloof. En ik hoop ook dat dat zo blijft. Dat is echt belangrijk."* Tegelijk wijst ze op het belang van wederkerigheid: *"Religie speelt hier geen grote rol in het dagelijkse werk, dat niet. Maar die kleine wederzijdse gebaren... die zorgen voor een sfeer van aanvaarding. Wij feliciteren onze collega na de ramadan, zij toont respect voor onze christelijke activiteiten... En dan voel je zo... ja, er is een soort evenwicht."*

Toch benadrukken andere respondenten dat deze stille vorm van respect vaak gepaard gaat met het uitblijven van expliciete steunmaatregelen. Structurele voorzieningen, zoals gebedsruimtes of aangepaste uurregelingen, ontbreken meestal, en religieuze thema's blijven vaak onder de oppervlakte. Hierdoor ontstaat bij sommige leerkrachten het gevoel dat hun religieuze identiteit er wel mag zijn, maar liefst zo onzichtbaar mogelijk.

5.5. Initiatieven en aanbevelingen

5.5.1. Gebedsruimte en faciliteiten

Veel geïnterviewde religieuze leerkrachten pleiten voor de aanwezigheid van praktische voorzieningen zoals een gebedsruimte. De afwezigheid van een stille, neutrale plek om te bidden wordt als een gemis ervaren. Het voorzien van dergelijke faciliteiten wordt gezien als een krachtig signaal van inclusiviteit en respect voor diverse religieuze behoeften.

Meryem geeft aan: *"Het grootste probleem is toch wel dat er geen gebedsruimte is. Dat maakt het soms moeilijk om op een rustige manier te kunnen bidden. Nu bid ik soms in een leeg klaslokaal of op mijn bureau met de deur op slot. Maar dat voelt toch een beetje alsof ik iets doe dat eigenlijk niet mag."*

Amina benadrukt op haar beurt het belang van een neutrale ruimte voor bezinning binnen de school: *"Een school heeft zoveel lokalen. Je zou gewoon een lokaal kunnen inrichten als gebedsruimte. En dat hoeft niet per se een specifieke islamitische gebedsruimte te zijn – gewoon een ruimte voor bezinning, bijvoorbeeld, of een rustruimte. Door er geen specifiek label op te plakken, voorkom je dat mensen zich er ongemakkelijk bij voelen. Als je het direct een islamitische gebedsruimte noemt, roept dat misschien weerstand op. Maar een bezinningsruimte, dat zou wel heel fijn zijn."*

Ook Aya vindt dat een gebedsruimte belangrijk is, vooral omdat de gebedstijden voor moslims essentieel zijn: *"Ik denk dat een gebedsruimte belangrijk is, vooral omdat de gebedstijden voor moslims essentieel zijn. Zo'n ruimte zou het gevoel geven dat we hier welkom zijn met onze identiteit. Het zou echt een grote meerwaarde kunnen zijn. Als je weet dat die ruimte er is, weet je ook dat het beleid achter je staat en dat het geaccepteerd wordt."*

De behoefte aan een rustige, neutrale ruimte op school blijkt dus sterk aanwezig bij religieuze leerkrachten. Het ontbreken van een dergelijke voorziening zorgt niet alleen voor praktische problemen, maar ook voor gevoelens van ongemak en onzichtbaarheid. Door een bezinningsruimte te creëren die niet exclusief gelabeld is, kan de school niet alleen tegemoetkomen aan de religieuze noden van medewerkers, maar ook een krachtig signaal van inclusiviteit en respect uitzenden. Hiermee kan een belangrijke stap worden gezet naar een meer ondersteunende en diverse werkomgeving.

5.5.2. Flexibele regeling voor religieuze feestdagen

Een andere belangrijke suggestie uit de interviews is de mogelijkheid om religieuze feestdagen flexibel op te nemen. In de meeste scholen is er weinig structurele ruimte voorzien voor niet-christelijke feestdagen, waardoor werknemers telkens individueel moeten onderhandelen over verlof.

Meryem geeft aan: *"Ook het feit dat ik elk jaar opnieuw verlof moet vragen voor het Suikerfeest begint te wegen. Het zou fijn zijn als dat gewoon erkend werd als een vast gegeven, zonder telkens opnieuw die vraag te moeten stellen."*

Ook Amina vertelt dat het verkrijgen van verlof voor religieuze feestdagen binnen het onderwijs vaak een uitdaging is: *"Volgens de wet heb ik recht op één vrije dag. Maar ik moet daarvoor naar de directie gaan en vragen of ik die dag vrij mag nemen, bijvoorbeeld door een onbetaalde verlofdag in te zetten. In het onderwijs zijn er namelijk geen officiële vrije dagen, behalve sociaal verlof. Het voelt daardoor alsof het afhangt van de goede wil van de directeur."*

Deze ervaringen tonen aan dat er behoefte is aan een structureel beleid rondom religieuze feestdagen. Door flexibele verlofregelingen te implementeren, kan de school tegemoetkomen aan de diversiteit binnen het personeelsbestand en een meer inclusieve werkomgeving creëren.

5.5.3. Sensibilisering en open gesprekken over religie

Zoals al eerder besproken is er een gebrek aan gesprekken over religie op school. Verschillende respondenten gaven aan dat er niet alleen nood is aan structurele voorzieningen, maar ook aan een cultuur waarin religie bespreekbaar is. Het voeren van open gesprekken kan bijdragen aan meer wederzijds begrip en een inclusieve sfeer.

Amina wijst erop dat het voeren van gesprekken over religie vaak als lastig wordt ervaren: *"En dan is het zo wat moeilijk om, hoe moet ik het zeggen. Niet op iemand zijn tenen te gaan trappen van: dit is de juiste manier. En dit zou je eigenlijk moeten doen. Ik snap wel dat heel veel mensen die gesprekken niet durven aangaan, omdat je heel snel iets verkeerd kunt zeggen. En dat is ook niet de bedoeling. Dus het is heel moeilijk. Het is religie en school. Het is heel moeilijk. Maar het is ook wel heel belangrijk."*

Daarnaast benoemt Amina dat religieuze diversiteit op scholen vaak gefragmenteerd blijft, omdat leerlingen vooral binnen hun eigen religieuze groep blijven. Dit belemmert de mogelijkheid tot interreligieuze dialoog: *"We bieden nu wel alle godsdiensten aan, maar die godsdiensten blijven mooi in hun eigen vakjes. Je gaat nooit het gesprek aan. Het zijn moslim leerlingen bij de moslim leerlingen, katholieke leerlingen bij de katholieke leerlingen, zedenleer, dus die leerlingen bij elkaar. Maar dat is niet wat je wil. Zo creëer je die hokjes. Gewoon maak het zichtbaar. Praat erover. Daar krijg je meer mee gedaan."* Toch waarschuwt Mark dat gesprekken over religie niet geforceerd mogen worden: *"Je moet dat ook niet opleggen, nee... Dat heeft ook geen zin."*

Deze uitspraken illustreren dat er enerzijds een duidelijke behoefte is aan meer openheid en dialoog rond religie, maar dat dit proces gevoelig moet worden aangepakt. Het creëren van veilige

gespreksruimtes, waar leerkrachten en leerlingen zonder oordeel kunnen praten over hun overtuigingen, kan bijdragen aan een inclusiever schoolklimaat.

5.5.4. Inclusieve ondersteuning en erkenning

Ten slotte benadrukken meerdere respondenten het belang van inclusieve ondersteuning en erkenning van religieuze diversiteit in de schoolcultuur. Kleine signalen, zoals het vermelden van diverse religieuze feestdagen in interne communicatie of het respectvol benoemen van verschillende geloofsovertuigingen, worden gezien als belangrijke stappen naar inclusie.

Amina vertelt: "Ik zit nu in de ramadanperiode. Ze weten dat ik daaraan meedoe, maar er wordt verder niet veel over gezegd. Ik verwacht ook niet veel, want dat is nooit anders geweest. Op school is daar eigenlijk nooit veel aandacht voor geweest. Maar eigenlijk zou het wel mooier aangepakt kunnen worden. Bijvoorbeeld door een gezamenlijke iftaravond te organiseren, nu de ramadan samenvalt met de vastenperiode van de christenen. Een moment waarop christenen en moslims samen kunnen komen. Maar dat idee komt van nergens; niemand denkt eraan."

Sofie geeft aan dat haar school al kleine gebaren maakt die bijdragen aan inclusie, en dat dit gewaardeerd wordt door religieuze werknemers: *"Met Pasen organiseren we een solidariteitsactie samen met de leerlingen. Onze islamitische collega brengt tijdens het Suikerfeest soms zoetigheden mee, zoals koekjes en gebakjes, voor het hele team. Het zijn kleine gebaren, maar ze doen iets. Ze zorgen voor verbondenheid, zonder dat het ongemakkelijk of moeilijk wordt."* Deze kleine gebaren versterken het gevoel dat religieuze werknemers niet alleen worden gedoogd, maar actief worden gezien en gewaardeerd. Door bewust ruimte te maken voor religieuze diversiteit, ook in kleine alledaagse handelingen, kan de schoolcultuur inclusiever worden.

5.6. Afsluiting

De analyse van de interviews toont aan dat religieuze leerkrachten in Limburgse secundaire scholen hun religieuze identiteit op uiteenlopende manieren beleven binnen de schoolcontext. Hoewel er een algemene sfeer van respect en tolerantie heerst, wordt religieuze expressie vaak discreet gehouden uit vrees voor negatieve reacties of uit respect voor een cultuur van neutraliteit. Deze discretie wordt ondersteund door een gebrek aan expliciete voorzieningen en het ontbreken van open dialoog rond religie op de werkvloer. De respondenten ervaren een basisrespect van collega's, maar missen vaak actieve vormen van erkenning en structurele ondersteuning. Kleine gebaren van begrip maken een groot verschil in het ervaren welzijn, terwijl institutionele onwetendheid en sociale druk leiden tot zelfcensuur en verminderd authentiek welzijn. Concrete aanbevelingen zoals het voorzien van gebedsruimtes, flexibele verlofregelingen en educatieve initiatieven rond diversiteit worden naar voren geschoven als manieren om de inclusieve werkcultuur te versterken.

6. Discussie

6.1. Theoretische implicaties

Deze studie voegt waarde toe aan wat we al weten over religieuze identiteit op de werkvloer, en biedt nieuwe inzichten in religieuze diversiteit binnen het onderwijs. Waar eerder onderzoek voornamelijk focuste op private bedrijven of bredere institutionele contexten (Ghumman et al., 2013; Franken & Levrau, 2020), richt deze masterproef zich op het Vlaamse secundair onderwijs – een publieke context waar het neutraliteitsbeginsel centraal staat en waar religieuze diversiteit expliciet zichtbaar en voelbaar is. Door te focussen op de provincie Limburg, en op leerkrachten in verschillende onderwijsnetten, sluit dit onderzoek aan bij de oproep van Héliot et al. (2019) voor meer contextspecifiek onderzoek naar religieuze identiteit in werkomgevingen.

Een eerste theoretische implicatie van deze studie is de bevestiging dat religieuze identiteit binnen professionele contexten onderhevig is aan sociale normering en gedragsregulering. Respondenten beschrijven hoe zij hun religie niet zomaar kunnen 'meebrengen' naar de werkvloer, maar zich voortdurend bewust zijn van impliciete verwachtingen rond neutraliteit, discretie en zichtbaarheid. Religieuze leerkrachten ontwikkelen copingstrategieën zoals zelfcensuur, het vermijden van geloofsgerelateerde onderwerpen, of het beperken van zichtbare religieuze uitingen. Deze bevindingen sluiten aan bij het idee dat werknemers hun identiteit aanpassen aan wat binnen de organisatie als sociaal aanvaardbaar wordt beschouwd (Gebert et al., 2013). Dit wordt bevestigd door eerdere studies zoals Van Laer en Essers (2023), die aantonen dat moslimwerknemers vaak een positie ervaren waarin zij voortdurend balanceren tussen persoonlijke overtuiging en professionele verwachtingen. De keuze voor onzichtbaarheid is dus zelden vrijwillig, maar eerder een reactie op het sociale klimaat binnen scholen.

Een ander inzicht betreft de asymmetrische toepassing van neutraliteit. Uit de interviews blijkt dat christelijke symboliek – zoals kruisbeelden of rituelen – vaak als vanzelfsprekend of 'neutraal' wordt gezien, terwijl niet-christelijke religieuze uitingen (zoals hoofddoeken, gebed, halalvoeding of islamitische feestdagen) sneller als afwijkend of problematisch worden gepercipieerd. Dit fenomeen, ook wel aangeduid als werd eerder beschreven door Franken en Levrau (2020) in hun studie over tendensondernemingen. In katholieke scholen, waar religie ingebed is in het pedagogisch project, leidt dit tot een paradoxale situatie waarbij religieuze identiteit weliswaar zichtbaar mag zijn, maar enkel als die past binnen het dominante christelijke referentiekader. Hierdoor ontstaat er een hiërarchie van religieuze legitimiteit, waarbij sommige overtuigingen als 'meer passend' worden beschouwd dan andere.

Een derde theoretische implicatie van dit onderzoek betreft de manier waarop religieuze identiteit, en dan vooral de zichtbare uitdrukking ervan via religieuze symbolen zoals de hoofddoek, wordt geïnterpreteerd en gereguleerd binnen de schoolcontext. Deze studie bevestigt dat religieuze

beleving niet losstaat van bredere maatschappelijke machtsstructuren, en dat vooral vrouwen met een hoofddoek geconfronteerd worden met extra sociale druk, controle en problematisering. Vrouwelijke moslimleerkrachten die een hoofddoek dragen rapporteerden niet alleen een verhoogde waakzaamheid over hun uiterlijk en gedrag, maar ervoeren ook vaker impliciete verwachtingen om hun religieuze identiteit minder zichtbaar te maken. De hoofddoek fungeert daarbij als een visueel en symbolisch element dat sterke reacties oproept binnen seculiere of christelijk geïnspireerde schoolomgevingen. Zoals Van Laer en Essers (2023) stellen, beïnvloedt de kruising van religieuze, etnische en genderidentiteit de manier waarop religieuze expressie op de werkvloer wordt ervaren en gereguleerd. In lijn met deze analyse tonen de resultaten van deze studie aan dat het vooral de zichtbaarheid van religie is – en niet religie op zich – die aanleiding geeft tot sociale uitsluiting of beperkingen. Dit sluit aan bij het werk van Ghumman en Jackson (2009), die aantonen dat moslimvrouwen met een hoofddoek disproportioneel worden benadeeld op de arbeidsmarkt, niet vanwege hun competenties of overtuigingen, maar omwille van het visuele karakter van hun religieuze expressie. Binnen het onderwijs vertaalt dit zich in een subtiel maar krachtige druk op vrouwen om hun religieuze identiteit te conformeren aan wat binnen de schoolcultuur als 'neutraal' wordt beschouwd. Hierdoor ontstaat een spanningsveld tussen persoonlijke overtuiging en professionele verwachtingen, dat in het bijzonder vrouwen met een hoofddoek raakt.

Daarnaast komt in deze studie een fundamenteel spanningsveld naar voren tussen het streven naar neutraliteit binnen scholen en de behoefte aan erkenning van religieuze identiteit. Waar het neutraliteitsbeginsel in beleid vaak gepresenteerd wordt als een garantie voor gelijkheid en objectiviteit, blijkt in de praktijk dat dit principe religieuze diversiteit eerder onzichtbaar maakt dan beschermt. Meerdere respondenten gaven aan dat hun religieuze identiteit slechts getolereerd wordt zolang die niet te zichtbaar of afwijkend is. Dit bevestigt de kritiek van Exline en Bright (2011), die stellen dat het negeren van religieuze identiteit tot spanningen en gevoelens van uitsluiting kan leiden. De praktijk van 'negatieve neutraliteit' – waarbij men religie uit het publieke domein probeert te weren – resulteert in een werkcultuur waarin vooral minderheidsgelovigen zich genoodzaakt voelen hun identiteit te minimaliseren. Tegelijk blijkt uit de interviews dat kleine gebaren van erkenning, zoals interesse in religieuze feestdagen of het respecteren van gebedsmomenten, bijdragen aan een gevoel van welzijn, authenticiteit en verbondenheid. Dit ondersteunt het model van respectvolle pluraliteit van Hélot et al. (2019), dat pleit voor een balans tussen neutraliteit en actieve erkenning van religieuze diversiteit.

Ten vijfde toont dit onderzoek aan dat religieuze identiteit niet enkel een bron van conflict of spanningen vormt, maar ook een krachtige motivator en bron van werkbetekenis kan zijn. Respondenten vertelden hoe hun geloof hen helpt om met leerlingen om te gaan, empathie te tonen, conflicten vreedzaam te benaderen, of zingeving te vinden in hun onderwijsrol. Deze bevindingen sluiten aan bij het werk van Bickerton et al. (2014), die aantonen dat religieuze overtuigingen het werkengagement en welzijn van werknemers positief kunnen beïnvloeden, vooral wanneer zij hun geloof kunnen integreren in hun professionele identiteit. Leerkrachten die hun religie mogen beleven binnen een ondersteunende werkomgeving ervaren meer motivatie, veerkracht en betrokkenheid. Deze positieve dimensie van religie wordt in de literatuur nog te vaak

onderbelicht en verdient volgens deze studie meer aandacht binnen het theoretisch discours over religie op het werk.

Tot slot bevestigt deze studie het belang van lokaal ingebed, kwalitatief onderzoek naar religieuze identiteit binnen specifieke sectoren zoals het onderwijs. Zoals Héliot et al. (2019) benadrukken, is context een bepalende factor in hoe religie op de werkvloer wordt beleefd. Door in te zoomen op het Vlaamse onderwijslandschap – en in het bijzonder op Limburgse secundaire scholen – brengt dit onderzoek niet enkel individuele ervaringen in kaart, maar ook bredere institutionele dynamieken. Het geeft inzicht in hoe onderwijsnetten verschillen in hun omgang met religieuze diversiteit, hoe schoolcultuur sociale normen rond zichtbaarheid beïnvloedt, en hoe leerkrachten zich positioneren binnen deze spanningsvelden. Hiermee levert deze studie een belangrijke bijdrage aan het academisch debat rond religieuze identiteit, diversiteitsbeleid en inclusie in publieke instellingen.

6.2. Beperkingen van het onderzoek

Hoewel deze studie rijke en genuanceerde inzichten biedt, zijn er enkele belangrijke beperkingen waarmee rekening moet worden gehouden. Een eerste beperking is de geografische afbakening van het onderzoek tot Limburg. Hoewel deze provincie gekozen werd vanwege haar culturele en religieuze diversiteit, kunnen de resultaten niet zomaar veralgemeend worden naar andere regio's zoals Antwerpen, Brussel of West-Vlaanderen, waar de demografische samenstelling sterk kan verschillen. De ervaring van religieuze leerkrachten in grootstedelijke contexten zou bijvoorbeeld beïnvloed kunnen worden door een grotere aanwezigheid van religieuze minderheden, wat mogelijk leidt tot andere vormen van institutionele interactie.

Een tweede beperking betreft de steekproefmethode. Er werd gebruikgemaakt van doelgerichte selectie en het sneeuwbal effect, wat betekent dat de respondenten mogelijk al meer openstonden voor reflectie over religie en identiteit. Daardoor kunnen de ervaringen van leerkrachten die religie als een pijnlijk of moeilijk bespreekbaar thema ervaren, ondervertegenwoordigd zijn. Bovendien was het aandeel van moslimrespondenten relatief groot, waardoor andere religieuze stemmen – zoals joodse, boeddhistische of hindoeïstische leerkrachten – niet aan bod kwamen.

Een derde beperking is dat de studie zich volledig focust op het perspectief van leerkrachten. Andere actoren die een grote rol spelen in de schoolcontext – zoals directies, beleidsmakers, ouders of leerlingen – werden niet bevraagd. Hun visie op religieuze expressie en inclusie is nochtans cruciaal om de institutionele dynamiek volledig te begrijpen. Verder kwamen structurele en juridische aspecten van religieuze diversiteit (zoals antidiscriminatie wetgeving of EVRM-bescherming) slechts zijdelings aan bod. Hoewel dit bewust werd gekozen om de focus op beleving en praktijk te houden, blijven juridische kaders een belangrijk onderdeel van het bredere debat.

6.3. Pistes voor toekomstig onderzoek

Toekomstig onderzoek kan voortbouwen op de inzichten uit deze studie door zowel de inhoudelijke als de methodologische reikwijdte te verbreden. Een eerste suggestie is om de studiepopulatie uit te breiden naar andere religieuze groepen, zoals leerkrachten met een joodse, hindoeïstische of boeddhistische achtergrond. Hun ervaringen binnen het Vlaamse onderwijs zijn nog nauwelijks onderzocht, terwijl hun positie unieke inzichten kan opleveren over (on)zichtbaarheid, stereotypen en institutionele ondersteuning.

Een tweede mogelijkheid is om dieper in te zoomen op de islamitische ervaring, met bijzondere aandacht voor intersecties met gender, etniciteit en sociale klasse. Zoals Van Laer en Essers (2023) aantonen, beïnvloeden deze factoren sterk hoe religie wordt beleefd en gemanaged op de werkvloer. Een kwalitatieve studie onder leerkrachten die een hoofddoek dragen in diverse schoolnetten zou bijvoorbeeld kunnen nagaan welke copingstrategieën zij ontwikkelen, hoe zij omgaan met expliciet of impliciet beleid, en welke impact dit heeft op hun professioneel welzijn. Daarnaast verdient ook het katholiek onderwijs extra aandacht. De bevindingen wijzen erop dat katholieke scholen religieuze symboliek binnen hun eigen traditie als vanzelfsprekend omarmen, terwijl alternatieve religieuze uitingen moeilijker worden geïntegreerd. Een gerichte studie naar spanningen en kansen binnen tendensondernemingen – waar institutionele waarden en diversiteitsbeleid elkaar kruisen – zou hier zeer verhelderend kunnen zijn.

Wat de methodologie betreft, zou een kwantitatief vervolgonderzoek – bijvoorbeeld via een survey onder Vlaamse leerkrachten – kunnen nagaan in welke mate de bevindingen uit dit kwalitatieve onderzoek breed gedragen worden. Ook longitudinaal onderzoek kan waardevol zijn: hoe verandert de religieuze beleving en expressie van leerkrachten doorheen de jaren, bijvoorbeeld bij beleidswijzigingen, demografische verschuivingen of persoonlijke ontwikkeling?

6.4. Praktische implicaties

De bevindingen van deze studie zijn niet alleen academisch relevant, maar hebben ook duidelijke praktische implicaties voor schoolbeleid, leerkrachten en onderwijsinstellingen. Voor directies en schoolbesturen ligt er een belangrijke verantwoordelijkheid in het creëren van een schoolcultuur waarin religieuze identiteit bespreekbaar en erkend is. Dit hoeft geen radicale beleidswijzigingen te betekenen. Kleine ingrepen kunnen al een groot verschil maken: het voorzien van een stille ruimte voor gebed of bezinning, het opnemen van niet-christelijke feestdagen in de schoolkalender, of het expliciet uitspreken van respect voor levensbeschouwelijke diversiteit in mission statements.

Daarnaast kan er werk gemaakt worden van structurele dialoogmomenten waarin religieus verschil besproken kan worden in een veilige context. Uit dit onderzoek blijkt dat het ontbreken van

dergelijke ruimtes vaak leidt tot terughoudendheid, zelfcensuur en een gevoel van onzichtbaarheid bij religieuze leerkrachten. Door ruimte te bieden voor gesprek, erkenning en gedeelde reflectie, kunnen scholen werken aan een klimaat waarin diversiteit niet als bedreiging, maar als verrijking wordt ervaren. Voor leerkrachten zelf biedt dit onderzoek ook erkenning en legitimiteit voor hun ervaringen. Veel respondenten gaven aan zich regelmatig te moeten aanpassen of zich te verantwoorden voor hun religieuze keuzes. Door deze dynamieken te benoemen, ontstaat er ruimte voor solidariteit en collectief bewustzijn. Leerkrachten kunnen zich hierdoor gesterkt voelen om religieuze identiteit niet louter als iets privés te beschouwen, maar als een volwaardig onderdeel van wie ze zijn – mits gedragen door een ondersteunende en inclusieve schoolcultuur.

Tot slot stelt deze studie ook vragen aan het bredere onderwijsbeleid. Het neutraliteitsprincipe, zoals dat vandaag in het Vlaamse onderwijs gehanteerd wordt, blijkt in de praktijk niet neutraal te zijn. Veel respondenten ervaren dit principe als asymmetrisch: het dwingt vooral minderheidsgelovigen tot aanpassing, terwijl dominante religieuze symboliek ongemoeid blijft. Beleidsmakers worden hiermee uitgedaagd om na te denken over hoe neutraliteit en inclusie samen vorm kunnen krijgen, zonder religie te reduceren tot iets puur privés. Een werkelijk inclusieve schoolomgeving vereist immers niet enkel regels, maar ook empathie, representatie en ruimte voor verschil.

7. Conclusie

Deze masterproef had als doel inzicht te krijgen in hoe religieuze leerkrachten in Limburgse secundaire scholen hun welbevinden op de werkvloer ervaren in relatie tot hun religieuze identiteit, en in welke mate zij ruimte ervaren om hun geloof uit te drukken binnen de schoolcontext. Via tien semigestructureerde diepte-interviews werd een rijk en genuanceerd beeld verkregen van de ervaringen van leerkrachten in een context waar neutraliteit, diversiteit en levensbeschouwing voortdurend in interactie treden. De resultaten wijzen erop dat veel religieuze leerkrachten bewust kiezen voor discretie in de manier waarop zij hun religie beleven op school. Deze terughoudendheid is zelden het gevolg van expliciete verboden of confrontaties, maar eerder van impliciete sociale verwachtingen, het gebrek aan duidelijk beleid en de wens om professionele harmonie niet te verstoren. Deze bevinding bevestigt wat eerdere literatuur stelt over het strategisch omgaan met religieuze identiteit op de werkvloer (Gebert et al., 2013; Héliot et al., 2019).

Een opvallend patroon is dat er verschillen bestaan in de mate waarin religieuze uiting als 'aanvaardbaar' wordt ervaren, afhankelijk van de religieuze achtergrond van de leerkracht. Christelijke symbolen en rituelen worden binnen katholieke scholen vaak als vanzelfsprekend en 'neutraal' beschouwd, terwijl islamitische uitingen – zoals de hoofddoek, het gebed of het vragen van verlof voor religieuze feestdagen – als gevoeliger worden ervaren. Dit wijst op een ongelijke behandeling van religieuze expressie, en sluit aan bij de bevindingen van Van Laer en Essers (2023), die aantoonde dat religieuze minderheden in seculiere contexten sneller als afwijkend worden beschouwd. Hoewel de meeste respondenten aangaven zich in hun team over het algemeen gerespecteerd te voelen, werd dat respect vaak niet omgezet in actieve inclusie. Er bleek weinig expliciete ruimte voor religieuze uiting, noch was er veel aandacht voor levensbeschouwelijke diversiteit binnen personeelsbeleid of schoolvisie. Zoals Exline en Bright (2011) aangeven, kan het ontbreken van erkenning of ruimte voor geloofsidentiteit leiden tot gevoelens van vervreemding of innerlijke spanning, zelfs in een werkomgeving die op het eerste gezicht respectvol lijkt. Tegelijk werd ook duidelijk dat positieve ervaringen rond religieuze erkenning een sterk effect hebben op het welzijn van leerkrachten. Kleine gebaren, zoals het benoemen van Ramadan of het toestaan van religieus geïnspireerde verlofdagen, worden ervaren als betekenisvolle signalen van erkenning. Zulke momenten versterken het gevoel van verbondenheid en authenticiteit, en dragen bij aan het professionele welzijn van religieuze leerkrachten.

Deze studie toont zo aan dat religieuze identiteit niet louter een privékwestie is, maar een relevante dimensie vormt van het professioneel functioneren binnen het onderwijs. Door de persoonlijke beleving van leerkrachten centraal te stellen, wordt duidelijk hoe abstracte principes zoals 'neutraliteit' in de praktijk worden ingevuld, geïnterpreteerd en ervaren. Het onderzoek maakt inzichtelijk dat structurele gelijkheid pas betekenisvol wordt wanneer ook ruimte bestaat voor culturele en levensbeschouwelijke diversiteit in de dagelijkse praktijk.

Toekomstig onderzoek kan deze bevindingen verdiepen door ook andere religieuze groepen te betrekken, of systematisch te vergelijken tussen onderwijsnetten. Daarnaast kunnen perspectieven

van andere actoren, zoals directies of leerlingen, bijdragen aan een vollediger beeld van de school als levensbeschouwelijke ruimte. Praktisch gezien biedt dit onderzoek handvaten voor directies, schoolteams en beleidsmakers die streven naar een inclusieve en warme schoolomgeving, waarin ruimte is voor verschil – niet als bron van conflict, maar als verrijking van het professionele samenleven.

Referentielijst

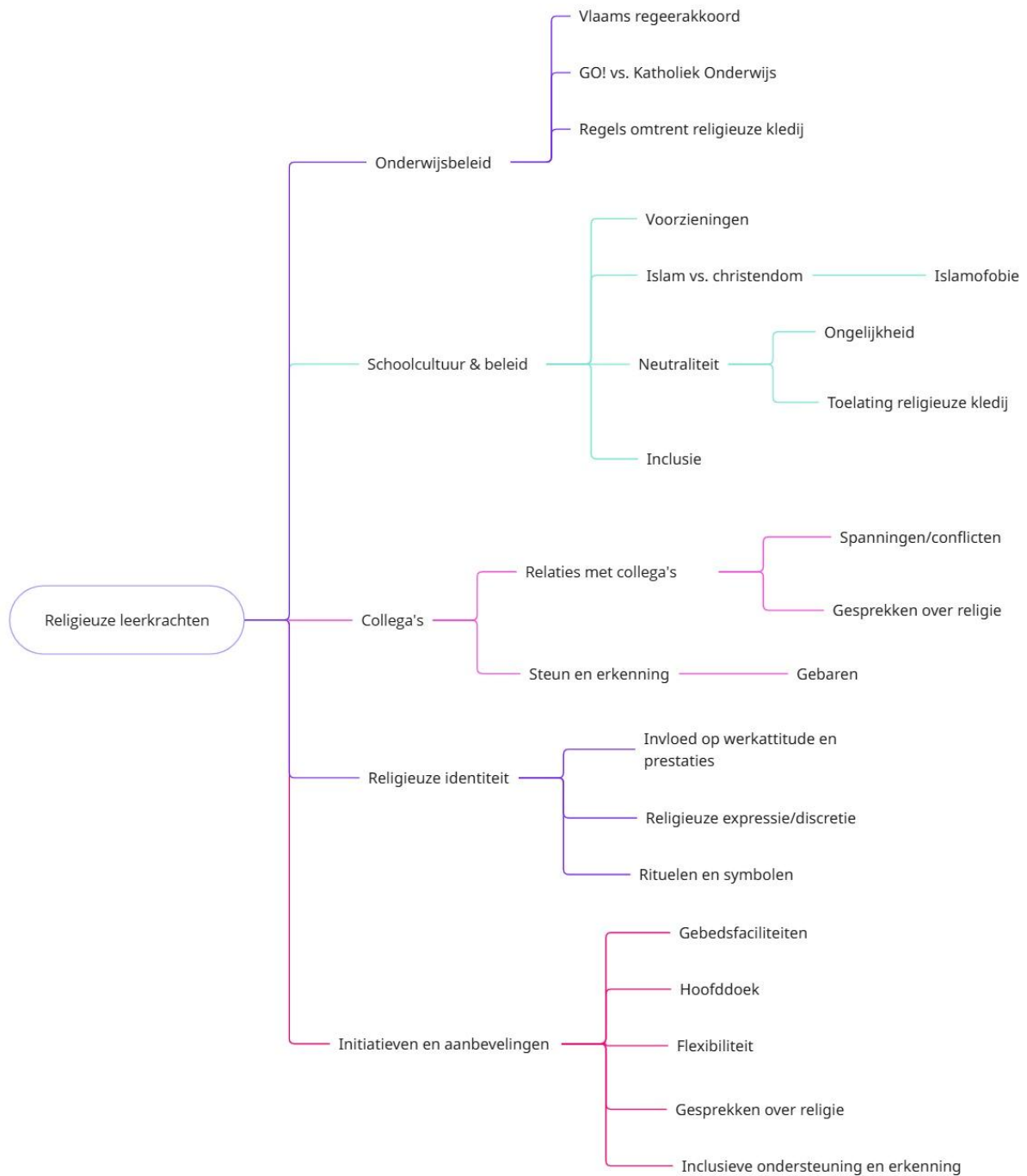
- Ariza-Montes, A., Hernández-Perlines, F., Han, H., & Law, R. (2019). Human dimension of the hospitality industry: Working conditions and psychological well-being among European servers. *Journal Of Hospitality And Tourism Management*, 41, 138–147.
<https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2019.10.013>
- Belgische Antidiscriminatiewet. (2007). Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie. Geraadpleegd van
https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2007051035&table_name=wet
- Benevene, P., De Stasio, S., & Fiorilli, C. (2020). Editorial: Well-Being of School Teachers in Their Work Environment. *Frontiers in Psychology*, 11. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.01239>
- Bickerton, G. R., Miner, M. H., Dowson, M., & Griffin, B. (2014). Spiritual resources and work engagement among religious workers: A three-wave longitudinal study. *Journal Of Occupational And Organizational Psychology*, 87(2), 370–391. <https://doi.org/10.1111/joop.12052>
- Bleich, E. (2011). What Is Islamophobia and How Much Is There? Theorizing and Measuring an Emerging Comparative Concept. *American Behavioral Scientist*, 55(12), 1581–1600. <https://doi.org/10.1177/0002764211409387>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77–101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- De Vreese, L. (2014). Discriminatie op basis van de hoofddoek? Een onderzoek naar formele discriminatie in de Vlaamse zorgsector [Masterscriptie]. *Universiteitsbibliotheek Gent*.
<https://lib.ugent.be/nl/catalog/rug01:002165981>
- Dik, B. J., Daniels, D., & Alayan, A. J. (2023). Religion, Spirituality, and the Workplace: A Review and Critique. *Annual Review Of Organizational Psychology And Organizational Behavior*, 11(1), 279–305. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-110721-041458>
- Edmondson, A. C. (2019). *De onbevreesde organisatie: creëer psychologische veiligheid op de werkvloer om innovatie en groei te stimuleren*.
- Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM). (1950). Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden. Geraadpleegd van
https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/convention_nld
- Exline, J. J., & Bright, D. S. (2011). Spiritual and religious struggles in the workplace. *Journal Of Management Spirituality & Religion*, 8(2), 123–142. <https://doi.org/10.1080/14766086.2011.581812>

- Franken, L., & Levrau, F. (2020). Religie op het werk? *Netherlands Journal Of Legal Philosophy*, 49(1), 56–78. <https://doi.org/10.5553/njlp/.000093>
- Gebert, D., Boerner, S., Kearney, E., King, J. E., Zhang, K., & Song, L. J. (2013). Expressing religious identities in the workplace: Analyzing a neglected diversity dimension. *Human Relations*, 67(5), 543–563. <https://doi.org/10.1177/0018726713496830>
- Ghumman, S., & Jackson, L. A. (2009). The downside of religious attire: The Muslim headscarf and expectations of obtaining employment. *Journal Of Organizational Behavior*, 31(1), 4–23. <https://doi.org/10.1002/job.601>
- Ghumman, S., Ryan, A. M., Barclay, L. A., & Markel, K. S. (2013). Religious Discrimination in the Workplace: A Review and Examination of Current and Future Trends. *Journal Of Business And Psychology*, 28(4), 439–454. <https://doi.org/10.1007/s10869-013-9290-0>
- Groen, L. C. (2023). SCRL (HvJ EU, C-344/20)–religieuze uitingen op de werkvloer en vergelijkbaarheid; verdere verfijning van het kader.
- Hagenaars, M. (2024). *Too hard to handle? How Flemish teachers respond to ethnic diversity in the classroom*. Ghent University. Faculty of Political and Social Sciences, Ghent, Belgium.
- Harris, K. A., Howell, D. S., & Spurgeon, D. W. (2017). Faith concepts in psychology: Three 30-year definitional content analyses. *Psychology Of Religion And Spirituality*, 10(1), 1–29. <https://doi.org/10.1037/rel0000134>
- Hascher, T., & Waber, J. (2021). Teacher well-being: A systematic review of the research literature from the year 2000–2019. *Educational Research Review*, 34, 100411. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100411>
- Héliot, Y., Gleibs, I. H., Coyle, A., Rousseau, D. M., & Rojon, C. (2019). Religious identity in the workplace: A systematic review, research agenda, and practical implications. *Human Resource Management*, 59(2), 153–173. <https://doi.org/10.1002/hrm.21983>
- Hennette-Vauchez, S. (2017). Equality and the Market: the unhappy fate of religious discrimination in Europe. *European Constitutional Law Review*, 13(04), 744–758. <https://doi.org/10.1017/s1574019617000359>
- Situatieschets van de ervaren discriminatie bij Vlaamse jongeren*. (2018, 16 februari). VIER.be. <https://demos.be/kenniscentrum/document/situatieschets-van-de-ervaren-discriminatie-bij-vlaamse-jongeren>
- King, S. M. (2007). Religion, Spirituality, and the Workplace: Challenges for Public Administration. *Public Administration Review*, 67(1), 103–114. <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00700.x>
- Koburtay, T., Jamali, D., & Aljafari, A. (2022). Religion, spirituality, and well-being: A systematic literature review and futuristic agenda. *Business Ethics The Environment & Responsibility*, 32(1), 341–357. <https://doi.org/10.1111/beer.12478>

- Naderifar, M., Goli, H., & Ghaljaie, F. (2017). Snowball Sampling: A Purposeful Method of Sampling in Qualitative Research. *Strides in Development Of Medical Education*, 14(3). <https://doi.org/10.5812/sdme.67670>
- Padela, A. I., Adam, H., Ahmad, M., Hosseini, Z., & Curlin, F. (2015). Religious identity and workplace discrimination: A national survey of American Muslim physicians. *AJOB Empirical Bioethics*, 7(3), 149–159. <https://doi.org/10.1080/23294515.2015.1111271>
- Pepe, A., Addimando, L., & Veronese, G. (2017). Measuring teacher job satisfaction: Assessing invariance in the Teacher Job Satisfaction Scale (TJSS) across six countries. *Europe's Journal Of Psychology*, 13(3), 396–416. <https://doi.org/10.5964/ejop.v13i3.1389>
- Ramarajan, L., & Reid, E. (2013). Shattering the Myth of Separate Worlds: Negotiating Nonwork Identities at Work. *Academy Of Management Review*, 38(4), 621–644. <https://doi.org/10.5465/amr.2011.0314>
- Sav, A., Harris, N., & Sebar, B. (2014). Australian Muslim men balancing work, family and religion: a positive look at a negative issue. *Personnel Review*, 43(1), 2–18. <https://doi.org/10.1108/pr-07-2012-0130>
- Saylik, A., Polatcan, M., & Saylik, N. (2016). Diversity Management and Respect for Diversity at Schools. *International Journal of Progressive Education*, 12(1), 51-63.
- Scheitle, C. P., & Ecklund, E. H. (2017). Examining the effects of exposure to religion in the workplace on perceptions of religious discrimination. *Review of Religious Research*, 59(1), 1-20. <https://doi.org/10.1007/s13644-016-027>.
- Nieuwe statistiek over diversiteit naar herkomst in België | Statbel. (2021, 13 januari). <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/nieuwe-statistiek-over-diversiteit-naar-herkomst-belgie>
- United States District Court Northern District of California. (2006, September 15). 04-1787 - Zayed v. Apple Computers et al. [Government]. Administrative Office of the United States Courts. Geraadpleegd van https://www.govinfo.gov/app/details/USCOURTS-cand-5_04-cv-01787
- Van Laer, K., & Essers, C. (2023). The Regulation of Religion by Secular Work Practice: Exploring Muslim Employees' Performance of Religious Practice. *Journal Of Management*, 50(3), 1002–1028. <https://doi.org/10.1177/01492063231161344>
- Vickers, L. (2015). Religion and the Workplace. *The Equal Rights Review*, 14(1).
- Officieel en vrij onderwijs, onderwijsnetten en koepels. (z.d.). Vlaanderen.be. <https://www.vlaanderen.be/onderwijs-en-vorming/organisatie-van-het-onderwijs/officieel-en-vrij-onderwijs-onderwijsnetten-en-koepels>
- WDNSM, T., & Wjajm, L. (2018). Religiosity and engagement: Clarifying the relationship. *International Journal of Commerce and Management Research*, 4(1), 52-57.

- Wald, K. D. (2008). Religion and the workplace: A social science perspective. *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, 30, 471.
- Arsel, Z., Crockett, D., & Scott, M. L. (2022). Diversity, equity, and inclusion (DEI) in the Journal of Consumer Research: A curation and research agenda. *Journal of Consumer Research*, 48(5), 920-933. <https://doi.org/10.1093/jcr/ucab057>

Bijlage A: Codeboom



Bijlage B: Interviewleidraad

Introductie

- Alvast bedankt voor uw deelname aan dit interview.
- Ik ben Jan en ik doe de Master Ondernemerschap & Management aan de UHasselt. Ik doe onderzoek naar hoe religieuze expressie wordt ervaren op de werkvloer in Limburgse scholen en hoe dit het welzijn van werknemers beïnvloedt. Ikzelf ben religieus, en ik heb altijd interesse gehad voor religie in het algemeen. Daarom ben ik ook nieuwsgierig naar hoe mensen hun geloof combineren met hun werk. Met dit onderzoek hoop ik dan ook meer inzicht te krijgen in hoe werknemers omgaan met religie in hun professionele leven en hoe dit hun werkervaring en welzijn beïnvloedt.
- Alles wat u deelt, wordt vertrouwelijk behandeld en uitsluitend gebruikt voor onderzoeksdoeleinden.
- Het interview zal ongeveer een uur duren.
- Mag ik het gesprek opnemen?

Inleidende vragen

- Kunt u zichzelf kort voorstellen?
- Wat is uw rol binnen de school/organisatie waar u werkt?
- Hoe lang doet u dit werk al?
- Oefende u hiervoor andere functies uit binnen dezelfde organisatie?
- Hoe voelt u zich momenteel bij de job die u nu uitoefent? Doet u het werk graag?

Thematische clusters

1. Schoolbeleid en diversiteit

- Hoe ervaart u de schoolcultuur in relatie tot diversiteit?
 - Vindt u dat de school voldoende aandacht besteedt aan het respecteren van verschillen tussen werknemers, zoals culturele achtergronden? Waarom wel of niet?
 - Kunt u een voorbeeld geven van een situatie waarin de schoolcultuur positief of negatief uitpakte voor de diversiteit onder werknemers?
- Is religie een onderwerp dat soms ter sprake komt op uw werk? Komt religie soms ter sprake in gesprekken tussen u en uw collega's of binnen de bredere werkomgeving van de school?

- Wordt er binnen uw werkplek openlijk gesproken over religieuze diversiteit? Waarom wel/niet?
- Zijn er initiatieven of momenten waarin religie wordt besproken of benoemd? Kan u hiervan een specifiek voorbeeld geven?
- Hoe wordt er binnen uw werkomgeving met het gegeven van neutraliteit omgegaan?
 - Wat is de visie van uw werkomgeving op neutraliteit?
 - Hoe uit zich dit? Of Hoe wordt dit toegepast?
 - Kan u hier een voorbeeld van geven?
 - Hoe staat u hier tegenover?
- Hoe ervaart u de schoolcultuur in relatie tot religie (uze diversiteit)?
 - Vindt u dat de school een inclusieve omgeving biedt voor werknemers met verschillende religies? Waarom wel/niet?
 - Kunt u beschrijven hoe de school reageert op religieuze verschillen onder werknemers? Doet de school dit goed of kan dit anders volgens u?
- Hoe gaat de school om met conflicten die kunnen ontstaan door verschillen in religieuze opvattingen?
 - Zijn er voorbeelden van initiatieven binnen de school die de diversiteit en acceptatie bevorderen? Vindt u dat er voldoende initiatieven zijn?
- Hoe ervaart u de mate van neutraliteit binnen uw werkomgeving?
- Welke effecten heeft dit, volgens u, op de werkomgeving?
 - Creëert dit, in uw ogen, een eerlijke werkomgeving?
 - Creëert dit, in uw ogen, een meer religieus-inclusieve werkomgeving?
 - Vindt u dat neutraliteit helpt om ruimte te geven aan verschillende religies, of voelt het juist aan als een beperking?
 - Waarom wel/niet?

2. Werkervaring en religieuze identiteit

- Kunt u me iets vertellen over hoe religie een rol speelt in uw persoonlijke leven?
 - Hoe belangrijk is religie voor u in uw dagelijks leven? Waarom?
 - Zijn er specifieke religieuze tradities of gebruiken die u volgt? Kan u voorbeelden geven?

- Hoe ervaart u het werken op uw school met betrekking tot uw religieuze identiteit?
 - Kunt u voorbeelden geven van hoe uw religieuze identiteit zichtbaar of onzichtbaar is op de werkvloer?
 - Hoe belangrijk is het voor u dat uw religieuze overtuigingen worden erkend op uw werkplek? Waarom is het wel of minder belangrijk?
 - Heeft u ooit het gevoel gehad dat u uw religieuze identiteit moest aanpassen in uw werkomgeving? Zo ja, kunt u een voorbeeld geven?
- Hoe beïnvloeden uw religieuze overtuigingen de manier waarop u uw werk uitvoert of beslissingen neemt in uw rol op school?
 - Kunt u een situatie noemen waarin uw religieuze overtuigingen uw aanpak in een specifieke werksituatie hebben beïnvloed?
 - In hoeverre voelt u dat uw collega's zich bewust zijn van uw religieuze identiteit? Hoe beïnvloedt dat de dynamiek op de werkvloer?

3. Comfort en welzijn op de werkplek

- Hoe beïnvloedt de werkomgeving uw gevoel van comfort en welzijn in relatie tot uw religieuze overtuigingen?
 - Kunt u beschrijven hoe de werkcultuur van uw school aansluit bij uw persoonlijke waarden? Kan u een voorbeeld geven?
 - Zijn er specifieke aspecten van de werkomgeving die u belemmeren om uw religie uit te oefenen of om u comfortabel te voelen op de werkplek? Kunt u hier voorbeelden van geven?
 - Zijn er momenten geweest waarop u zich gesteund voelde in uw religieuze overtuigingen door de werkomgeving? Wat gebeurde er toen?
- Zijn er specifieke momenten geweest waarop u zich ongemakkelijk voelde vanwege uw religie? Kunt u uitleggen wat er gebeurde?
- Heeft u zich al moeten aanpassen aan bepaalde regels of gebruiken om binnen de schoolcultuur te passen? Zo ja, welke regels? Hoe voelde dat voor u?

4. Mogelijkheden tot religieuze expressie

- Welke mogelijkheden biedt uw werkplek om uw religie te uiten?
 - Zijn er regels of gebruiken binnen uw school die religieuze expressie beperken of juist aanmoedigen? Kunt u voorbeelden geven?
 - Zijn er faciliteiten zoals gebedsruimtes of mogelijkheden om religieuze feestdagen te vieren? Hoe ervaart u dat?

- Hoe wordt er gereageerd door collega's of leidinggevenden als u uw religie wilt uiten? Voelt u zich comfortabel daarbij?

5. Impact van religieuze kwesties op werkrelaties

- Hoe beïnvloeden religieuze kwesties de relaties tussen collega's op uw werkplek?
 - Heeft u ooit spanningen ervaren die gerelateerd waren aan religieuze overtuigingen? Hoe werd dat aangepakt?
 - Hoe gaan collega's en leidinggevenden om met verschillen in religieuze overtuigingen? Bent u daar oké mee?
 - Wat zou volgens u kunnen helpen om eventuele spanningen te verminderen?
- Hoe belangrijk vindt u het dat religieuze kwesties openlijk besproken kunnen worden op de werkplek?
 - Heeft u voorbeelden van situaties waarin religieuze kwesties tot spanningen hebben geleid? Hoe is dat opgelost?
 - Wat vindt u van de steun die leidinggevenden bieden bij conflicten over religie op de werkvloer? Kan dit beter?
 - Hoe zouden collega's volgens u beter kunnen omgaan met verschillen in religieuze opvattingen?

6. Toekomst en verbeteringen

- Wat zou uw werkplek volgens u kunnen doen om een meer inclusieve en respectvolle omgeving te creëren voor religieuze diversiteit?
 - Welke maatregelen of beleidslijnen zou u willen zien op het gebied van religieuze diversiteit?
 - Waarom die maatregelen?
 - Heeft u ideeën over hoe scholen beter kunnen omgaan met de balans tussen neutraliteit en religieuze expressie?

Slotvragen en afronding

- Heeft u zelf nog iets toe te voegen?
- Persoonlijke gegevens vragen indien sommigen nog niet duidelijk zijn of ontbreken (naam, leeftijd, functie, anciënniteit, e-mailadres)
- Kent u andere leerkrachten, medewerkers of directeurs die geïnteresseerd zouden kunnen zijn om deel te nemen aan dit onderzoek?

- Ik zal u informeren zodra mijn onderzoek is afgerond, als u interesse heeft in de resultaten.
- Bedankt voor uw tijd.