

KOEN VAN KERKHOVEN //  
SECRETARIS-GENERAAL COC

Door de  
schaalvergroting in  
onderwijs ontstaat  
een bijkomend  
overlegniveau. Dat  
vraagt ook daar  
professionalisering  
van de vakbonds-  
afgevaardigden.



## Sociaal overleg bevordert de onderwijskwaliteit

**Samen proberen school te maken. Besluiten nemen die gezamenlijk tot stand komen. In een volwaardig partnerschap vroegtijdig personeel betrekken bij veranderingsprocessen. Niet in een conflictpartnerschap, maar in een goede en gezonde kritische verstandhouding krijgt de samenwerking tussen werkgever en werknemer gestalte. Terechte aandacht voor overleg en inspraak die zonder twijfel de kwaliteit van het onderwijs zullen bevorderen. Want leraren zijn gevormd tot autonome professionals. Die expertise moeten we kunnen aanspreken om vooruitgang te boeken. Bovendien biedt syndicale betrokkenheid en verbinding de mogelijkheid om ook de kwaliteit van de werkomstandigheden en de arbeidsverhoudingen te verbeteren. Een volwaardige erkenning van de stem van het personeel in balans met die van de werkgever, daar wil COC de komende jaren werk van maken.**

Vakbonden worden weleens verweten conservatief of behoudsgezind te zijn. Dat is vaak een onterechte beschuldiging. Scholen moeten immers koesteren wat goed is, maar tegelijkertijd moeten ze ook kunnen vernieuwen. Ze moeten echter niet innoveren om te innoveren (met PR-bedoelingen), maar wel om de onderwijskwaliteit te verbeteren. Daar wil COC zeker aan meewerken. Dat vraagt echter een erkende werknemersparticipatie. De tijd dat (grote) beslissingen eenzijdig werden genomen, is voorbij. Goede beslissingen die effect hebben, moeten nu eenmaal gedragen zijn. Wat is bijvoorbeeld de impact van digitalisering op de werkplek? Of hoe gebeuren zaken als de lokale implementatie van de nieuwe eindtermen? Het is toch ondenkbaar dat vakbondsafgevaardigden daarin geen cruciale rol kunnen of mogen opnemen.

Zowel de overheid zelf als werkgevers in onderwijs hebben baat bij een structureel overleg met een goed georganiseerde, geïnformeerde en gestoffeerde gesprekspartner. Het ontbreken van georganiseerd overleg, inspraak en onderhandelingen leidt tot intoxicatie, chaos of clash wanneer losse individuen of de hardste roepers hun collega's opruien, vaak op basis van 'fake news'. Wat sociale partners aan de onderhandelingstafel afspreken, moet ook teruggekoppeld en uitgevoerd worden. Dat is soms een zorg! Hopelijk dwingt men COC niet om binnenkort met concrete voorbeelden van die zonde naar buiten te komen.

### Nood aan visie

Een gedragen onderwijsvisie die via een sociale dialoog tot stand komt, biedt een zeer belangrijke houvast op elk niveau. Die visie is nodig om de koers te kennen die het schip wil varen. Maar ze is ook nodig voor momenten waarop het kompas

het laat afweten, bij stormen, bij twijfel of bij discussie. Wanneer visie ontbreekt en het schip uit koers geraakt, dreigt stuurloosheid en toenemende polarisering. Geloven in de stem van het personeel en van hun afgevaardigden, die vragen en voorstellen van collega's verzamelen, is cruciaal en wakkert de sociale dialoog aan. Bijna automatisch zal een visie die zo tot stand komt het respect voor elkaar vergroten. Respect beïnvloedt het welzijn, ons handelen en onze denkpatronen. Een personeelslid dat zich gerespecteerd voelt, zal dat uiten in zijn gedrag. Er zijn daarvoor formele maar zeker ook informele gelegenheden. Achter schijnbaar heel kleine gedragingen kunnen grote tekenen van respect schuilen. Een schouderklopje of een bemoedigend woord tijdens een informeel contact kan veel energie geven om er verder tegenaan te gaan.

### Schaalvergroting

Door de schaalvergroting in onderwijs ontstaat een bijkomend overlegniveau. Dat vraagt ook daar professionalisering van de vakbondsafgevaardigden. Beslissingen met grote personeels- en andere gevolgen, zoals fusies of aanvragen tot bijkomende vestigingsplaatsen, moeten gedragen zijn vanuit een gelijkwaardige positie aan de gesprekstafel. Aangezien aan werkgeverszijde de mogelijkheid wordt voorzien om mensen aan te stellen, is het niet meer dan logisch dat dat ook mogelijk wordt voor de werknemersdelegaties. De terechte logica die de Vlaamse regering al toepaste in de basiseducatie, moet nu een vertaalslag krijgen naar de andere sectoren.

### Onderwijsorganisatie

Beslissingsbevoegdheden verschuiven meer en meer van het centrale naar het lokale niveau. In de beleidsnota van minister Weyts van 8 november 2019 lezen we: *"Meer autonomie, maar ook meer verantwoording en vraag naar transparantie: internationaal zien we een evolutie naar meer bestuurlijke en pedagogische autonomie voor onderwijsinstellingen. Dat gaat echter samen met een toename van de mate van verantwoording en gevraagde transparantie door onderwijsinstellingen."* Dat heeft tot gevolg dat onze afgevaardigden meer lokaal moeten onderhandelen.

### Communicatie en informatie

Een belangrijke functie van de lokale syndicale afgevaardigde is correcte informatieverspreiding om beleid en regelgeving te duiden. De werknemersdelegatie vertaalt zowel Vlaams als lokaal beleid en regelgeving naar de collega's en zorgt voor acceptatie of minstens kadering. Daarnaast is de functie van de lokale delegatie ook het opvangen van signalen op de werkvloer en het proactief handelen om mogelijke escalatie van probleemsituaties te voorkomen. Om die taken op zich te kunnen nemen, moeten de lokale syndicale afgevaardigden tijd en ruimte krijgen in hun opdracht.

### Werkdruk

Werkdruk is een van de boosdoeners die leiden tot een burn-out. Het kan een ongewenst gevolg zijn van veranderingsprocessen. Op dat moment moet de balans bewaakt en eventueel heruitgevonden worden. Het sociaal overleg is de meest geschikte plaats om dat thema systematisch te agenderen en naar oorzaken en oplossingen te zoeken. Dergelijke gesprekstema's mogen geen taboe zijn. Ze zijn trouwens uitingen van erkenning en solidariteit. Want geen enkel individu heeft de waarheid in pacht. De werknemersdelegatie bewaakt mee de implementatie van een goed welzijnsbeleid op school. En een belangrijk aspect van dat welzijnsbeleid zijn de psychosociale risico's.

### Vakbondsafgevaardigden

De plaats van de vakbondsafgevaardigde is onmiskenbaar. Daarom is onze cao-eis naar vrijstelling voor mensen die zich engageren voor een noodzakelijk sociaal overleg niet meer dan bescheiden en verantwoord. De afgevaardigde is de eerste en belangrijkste gesprekspartner voor de directie. De afstand tussen personeel en directie is echter vaak groot. En ligt het niet aan de afstand, dan ontbreekt vaak de tijd. De lokale vakbondsafgevaardigde maakt die afstand met de directie kleiner. En wat werkdruk en planlast betreft: als de directeur de poortwachter is, dan is de lokale vakbondsafgevaardigde de cipier in de gevangenis zelf die er intern over waakt dat er geen onnodigheden aan het personeel gevraagd worden ... Een cipier die niet prioritair gevaccineerd wordt.

Koen