

Een moderne vakbond



Een school is een complex werkmilieu. Het is een noodzakelijk en essentieel deel van onze maatschappij en staat er tegelijkertijd los van. Het wil jonge mensen voorbereiden op een zinvol en bewust leven in die samenleving. Het maakt van het onderwijsberoep een intens, cruciaal en kwetsbaar beroep dat om de nodige expertise en betrokkenheid vraagt. Maar ook om goede, transparante en stabiele werkomstandigheden. Want werkcondities zijn leercondities. Het is vanuit die overtuiging dat het COV zijn rol als onderwijsvakbond wil opnemen.

Op ons vorig congres omschreven we de missie van het COV als volgt: "Het COV wil het onderwijspersoneel uit het gesubsidieerd basisonderwijs de rechtszekerheid en het werkcomfort bieden die ze nodig hebben, door hen te erkennen in hun professionaliteit, door hen effectief te betrekken bij de realisatie van uitstekend onderwijs en zo te ijveren voor kwaliteitsvol onderwijs en gelijke onderwijskansen." Een krachtige tekst met een aantal

essentiële principes: rechtszekerheid, werkcomfort, professionaliteit, realiseren van uitstekend onderwijs, gelijke onderwijskansen, ... Het verwoordt waarom wij vandaag de vakbond zijn die we zijn. Bij het COV leeft de overtuiging dat het hanteren en prediken van deze missie niet voldoende is. Ze moet ook leven in hoe het COV werkt, en in alles wat het COV is en doet. Op een congres blikken we in de eerste plaats vooruit. Het is het mo-

ment bij uitstek om te bevragen of we als organisatie nog opgewassen zijn tegen de actuele uitdagingen. Of onze structuur nog voldoet, of we nog voldoende leden hebben, representatief genoeg zijn, erin slagen onze boodschap intern en extern duidelijk te communiceren.

Vier kenmerken

Nina Bascia, professor aan de universiteit van Toronto en Howard Stevenson, professor aan de universiteit van Nottingham, beschrijven een moderne vakbond als een vakbond die zijn ledenaantal zo hoog mogelijk houdt, die de betrokkenheid en participatie van zijn leden stimuleert, die ook vorming voorziet voor zijn leden, en die veel belang hecht aan een uitgesproken vakbondsidéntiteit. We bekijken die vier kenmerken van nabij.

Het belang van het getal: duurzaam en representatief engagement

Zonder leden bestaat een vakbond niet. Zij vormen zijn bestaansrecht, zij zijn het draagvlak waarop een vakbond beroep kan doen als het impact wil creëren op de maatschappij. Dat geldt ook voor het COV: zonder leden kan het zijn opdracht niet verwezenlijken. Een vakbond heeft zo veel mogelijk leden nodig. Dankzij een talrijke achterban kan het COV wegen op het onderwijsbeleid, heeft de organisatie impact op de beslissingen die de minister, haar kabinet en de hele Vlaamse regering nemen.



“Nu de maatschappij aan het verrechtsen is, is er meer nood aan vakbonden. Maar we moeten ons ook meer professionaliseren.”

(uit inspiratiesessie)

In vergelijking met het buitenland doen we het vrij goed in België. De syndicalisatiegraad stagneert hier terwijl die in de meeste andere landen daalt. Maar zo'n algemeen cijfer zegt niets over de duurzaamheid van het lidmaatschap. Veel leden zijn fluctuerende leden. Ze worden lid wanneer ze de vakbond nodig hebben. Bij het begin van de loopbaan bijvoorbeeld, wanneer in onderwijs de tijdelijke contracten helaas al te vaak worden afgewisseld met periodes van werkloosheid en veel jonge leraren in alle administratie hun weg niet meer vinden. Of op het einde van de loopbaan, wanneer het pensioen moet berekend worden. Of tijdens de loopbaan, wanneer er voor een zorgverlof gekozen wordt of men om een andere reden beroep wil doen op de dienstverlening. Een lidmaatschap dat dus vooral wordt ingegeven door zorgen om de eigen loopbaan. Van solidariteit is hier dan weinig sprake. Dit is het bieftukkensyndicalisme in zijn puurste vorm. Op die manier is het moeilijk voor een vakbond om een lange termijn werking te ontwikkelen. Want het is niet omdat het COV je kan helpen bij je administratie dat het probleem van de startende leraar of de lerarenloopbaan is opgelost. Daar is meer voor nodig. Het is aan het COV om dit patroon te doorbreken en de vakbond weer dicht bij de leden te brengen. Daarom hebben we een duurzaam en geëngageerd ledenbestand nodig van onderwijspersoneel dat zijn expertise

en betrokkenheid niet alleen ten dienste van de school stelt, maar het ook wil delen met zijn beroepsvereniging.

Een grote ledenorganisatie zorgt ook voor diversiteit en dus voor representativiteit. Uit onze cijfers blijkt dat we 86% vrouwen en 14% mannen hebben in ons ledenbestand. Een vergelijking met het totaal aantal personeelsleden in basisonderwijs: 87% vrouwen en 13% mannen. Een goede afspiegeling. Mannen en vrouwen met heel diverse achtergronden zijn welkom en kunnen zich samen scharen achter de visie en missie van het COV. Dat maakt de organisatie sterk. Solidariteit start in de eigen rangen en kan van daaruit verder reiken dan Vlaanderen groot is. Een grote ledenorganisatie zorgt er dankzij die representativiteit voor dat de standpunten die na ruggespraak met de lokale bestuursorganen ingenomen worden, gedragen standpunten zijn. Alleen zo kan het COV zich terecht de spreekbuis van haar leden noemen. Alle beroepsgroepen uit het onderwijs moeten in de vakbond hun plaats hebben.

Directeurs naast leraren, naast administratief personeel, naast ondersteuners, naast paramedici, naast zorgcoördinatoren, naast gepensioneerden, naast ... Een vakbond die enkel een bepaald segment van het onderwijspersoneel vertegenwoordigt, is geen vakbond meer. Een helikopterzicht op het onderwijs is er dan niet meer bij. Een gedragen on-

derwijsbeleid vergt meer. Elke eis, ook al betreft die maar een beperkt segment van het onderwijspersoneel, zal des te meer geloofwaardigheid en sterkte hebben als de hele diverse groep van onderwijspersoneel er zich solidair achter schaaft en zijn keuze voor die eis ook kan verantwoorden met het oog op het algemeen belang.

Maar dat wil ook zeggen dat het belangrijk is om representatieve besturen te hebben. Opnieuw moeten zij een spiegel zijn van het ledenbestand en van de diversiteit van het onderwijspersoneel. Met een duidelijke m/v evenwicht, een vertegenwoordiging van alle leeftijdscategorieën en een stem voor de verschillende beroepsgroepen. Het is aan de lokale, regionale en nationale besturen én aan alle militanten en leden van onze onderwijsvakbond om de bestaande vertegenwoordigingen aandachtig tegen het licht te houden en inspanningen te doen om de representativiteit te realiseren. Dat is een verantwoordelijkheid van iedereen.

Betrokkenheid

Een moderne vakbond zorgt voor meer betrokkenheid van de leden en voor meer participatie van gewone leden bij de vakbondsstructuren, activiteiten en acties.

Zonder een georganiseerde ledenwerking komen we er niet. Leden moeten een duidelijke plaats hebben in de structuur van de vakbond. We kunnen ze niet één voor één

gaan consulteren. Dat zou ook tegen de identiteit van de vakbond zijn. Gedragen standpunten komen maar tot uiting in een gesprek, debat, discussie. Net als in een school is in onze onderwijsvakbond samenwerken cruciaal. Alleen zo vormen we een dynamische organisatie. Het COV heeft al sinds 1893 een getrapte structuur van kringen/regio's, provincies en nationale bestuursorganen. De vraag kan ge-

steld worden of deze structuur niet te log en statisch is, en of hij nog opgewassen is tegen de snelle communicatie die vandaag het beleid en dus ook de onderhandelingen en het sociaal overleg beheerst. Maar ook over het democratisch gehalte van deze structuur kunnen er vragen gesteld worden. Als via de aloude getrapte vertegenwoordiging steeds dezelfde mensen in vergaderzaaltjes samen komen en er geen verbinding meer is met het gros van de leden, dan is er geen democratie meer en kan je niet meer beweren dat je een vakbond van, voor en door onderwijspersoneel bent. Een onderwijsvakbond moet aanwezig zijn tot in de haar-

vaten van de school. De reacties die we kregen tijdens en na de inspiratiesessies die we vorige herfst organiseerden, bevestigen dat. Want ondanks alle goede bedoelingen slijpen de ervaringen en opinies van onze leden op de klasvloer te weinig door naar de besturen. Kring- en regiovergaderingen verenigen de vakbondsafgevaardigden te weinig en zijn niet vaak bekend bij de leden. Dat merkten we opnieuw bij de gesprekken op onze inspiratiesessies. Er gebeurt te weinig inhoudelijk werk op lokaal niveau waardoor top en basis steeds meer van elkaar vervreemden. Tegelijkertijd schort er ook iets aan de doorstroming van top naar basis. COV-standpunten zijn te schaars bekend bij de gewone leden. Basis wordt te weinig gelezen. Op Facebook laten steeds dezelfde mensen een duim of een opmerking achter. Het is te gemakkelijk om de oorzaak hiervoor alleen bij de hoge werkdruk van de onderwijzer te zoeken. Ook de statische en hiërarchische structuur van de vakbond heeft daar een belangrijke rol in. Daar moet aan gewerkt worden. Want zonder contact met de achterban, zonder een brede verspreiding van je argumenten en visie, kan je ook geen actiebereidheid verwachten.

Vorming

Betrokkenheid creëren, leden werven en behouden, gebeurt niet vanzelf. Daar moet aan gewerkt worden en dat vereist vorming. Een moderne vakbond ontwikkelt de vaardigheden en capaciteiten van zijn leden als professionele leraren, als betrokken leden en als activisten, door professionele ontwikkeling te stimuleren en vorming te voorzien voor leden. Niet alleen op pedagogisch vlak, maar ook op syndicaal vlak.

Jongeren motiveren
aanpakken om deel uit
te maken van COV
als een vakbond die er
staat voor iedereen
in het onderwijs

SOLIDARITEIT

{ trots
bezorgd
geëngageerd

“Een vakbond is belangrijk om zaken die worden aangekaart, te bundelen. Want alleen heb je niet veel te vertellen. Als groep wel. De vakbond kan met een goed voorstel naar de regering gaan en dit in het belang van kinderen én leraren.”

(uit inspiratiesessie)



Hoe we de professionaliteit van onze leden in de school beschouwen, en wat die voor ons moet inhouden, daarover kon je hierboven al lezen. Maar ook op syndicaal vlak moeten we aan vorming doen. In onze huidige vakbondsstructuur zijn het de vakbondsafgevaardigden die deze taak kunnen en moeten opnemen. Ze worden regelmatig uitgenodigd op vormingen om hen op de hoogte te houden van actuele technische en pedagogische ontwikkelingen. We mogen van hen verwachten dat ze de brug vormen tussen school en vakbond. Toch loopt hier iets fout. Niet alle vakbondsafgevaardigden volgen de voorgestelde vormingen. En ook als ze ze volgen, sijpelt de inhoud te weinig door naar de leden-collega's in de school. Onze vakbondsafgevaardigden worden te weinig beschouwd als de ambassadeurs van het COV. Dat bleek ook uit de reacties op onze inspiratiesessies. We moeten ons de vraag durven stellen of de vormingen zoals ze vandaag georganiseerd worden, beantwoorden aan de noden van deze tijd en in vorm en inhoud aantrekkelijk zijn voor onze leden. We moeten durven zoeken naar manieren om meer leden en vakbondsafgevaardigden op gezette tijden samen te brengen om te overleggen over de dingen die hen bezig houden op professioneel vlak. Op die manier vorm je een gemeenschap van mensen die net zoals op school vanuit expertise en betrokkenheid de kern van de vakbond uitmaken.

Vakbondsidentiteit

Een moderne vakbond ontwikkelt een vakbondsidentiteit, zodat de professionele identiteit van de le-

raar en zijn vakbonds-lidmaatschap twee vanzelfsprekende en ondeelbare zaken zijn. Het ultieme doel moet zijn dat een leraar maar het gevoel heeft dat hij de leraar kan zijn die hij wil zijn in een systeem dat hij waardevol vindt, als hij ook lid is van de vakbond. Dat was overigens ook de basisgedachte waaruit het COV ooit is ontstaan. Leraren nemen zo leiderschap op. Collectief leiderschap wel te verstaan. Ze voelen zich samen verantwoordelijk voor de toekomst van ons basisonderwijs. Dat gaat een stuk verder dan het engagement dat van een leraar gevraagd wordt in bijvoorbeeld een Facebookgroep of thema-beweging. Een themabeweging is een groep mensen die zich rond één bepaald thema of één bepaalde nood of één bepaald segment van het onderwijs-personeel organiseert. Bijvoorbeeld de Facebookgroep “directies basisonderwijs knappen af”. In zo'n themabeweging is de waarde van de ingenomen standpunten beperkt tot de grootste gemene deler van hun specifieke achterban. Als een standpunt de meeste likes krijgt, dan wordt het een eis, zonder dat de vraag gesteld wordt of die eis ook goed is voor de kwaliteit van het onderwijs. Leden van zo'n groep of beweging hoeven geen verantwoording af te leggen aan de grotere onderwijsgemeenschap. Dat is net wat een vakbond als representatieve organisatie wel doet. In de ideale wereld houdt een vakbond de vinger aan de pols bij zijn

leden en neemt een standpunt in dat rekening houdt met een langetermijnvisie en de bredere context. Hij doet dat zorgvuldig en vanuit een bepaalde visie zodat er ook achteraf verantwoording kan afgelegd worden over de ingenomen standpunten. Het inzetten van meer kinderverzorgers in het kleuteronderwijs, zal bijvoorbeeld het budget voor kleinere kleuterklassen opslorpen. Een loonsverhoging voor de directeurs betekent misschien minder geld voor een betere omkadering van de directies. Een representatieve vakbond zal vanuit het collectief leiderschap van zijn leden gefundeerde keuzes maken. Een thema-beweging zal zoeken naar wat de meeste likes krijgt op Facebook. Polariseren is dan nooit veraf. Toch zien we dat Facebookgroepen of themabewegingen steeds populairder worden. Ze spelen in op een gevoel van democratisch deficit bij hun aanhang. Lidmaatschap is heel eenvoudig. Een druk op de like- of volg-knop volstaat. Impact creëren doen ze door virtueel heel luid te roepen en zoveel mogelijk handtekeningen, volgers en likes te verzamelen. Betrokkenheid creëren ze door op de Facebookpagina plaats te maken voor discussie. Zo slagen deze groepen erin om mensen te bereiken die tot dan toe het gevoel hadden geen stem te hebben. Er valt dus wel wat te leren van dergelijke actiegroepen. Ze gebruiken een krachtige taal, en de initiatiefnemers werpen zich op als experts, als eigenaars van het beroep. Door het gebruik van een snel medium lijkt het alsof ze intens contact hebben met al hun volgers. Ze slagen er zo in om op korte tijd mensen te sensibiliseren en gemeenschap te vormen, vaak rond één bepaald thema en zonder duidelijk programma. Ze lijken wel de incarnatie van de

democratie, meer dan vakbonden op dit moment. Voor de publieke opinie zijn het dit soort actiegroepen die echt de stem van het volk vertolken. Het zijn burgers die eindelijk het heft in eigen handen nemen. Maar was dat niet net waarom vakbonden ooit ontstaan zijn?

Op zoek naar een hernieuwd elan

De tijdsgeest lijkt niet in het voordeel van vakbonden te werken. Ze worden gepercipieerd als log, bureaucratisch en statisch en houden volgens belangrijke fracties in de samenleving, alle vooruitgang tegen. Als ze in het nieuws komen is het vaak omwille van stakingen die ook niet op al te veel sympathie kunnen rekenen. Toch zijn vakbonden vandaag nodig, meer dan ooit, en zeker ook in het onderwijs. Bascia en Stevenson geven in hun studie een aantal tips mee die er volgens hen voor kunnen zorgen dat onderwijsvakbonden een hernieuwd elan kunnen vinden.

Organiseer je vanuit je overtuigingen

We leven in een tijdsgeest die onderwijs vooral vanuit het efficiëntiedenken wil percipieren. Dan staat

een vakbond - die het wil hebben over een school waarin onderwijspersoneel als team intens moet kunnen samenwerken om voor elk kind een kwaliteitsvolle vorming te kunnen garanderen - vaak te roepen in de woestijn. Nochtans is dat het verhaal dat telkens opnieuw moet verteld en gecommuniceerd worden. Kwaliteitsvol onderwijs is onze bestaansreden en de kern van onze visie. Kwaliteitsvol onderwijs kan volgens ons alleen maar gerealiseerd worden als we vertrouwen hebben in het onderwijspersoneel, hen de vrijheid geven om in autonomie en samenwerking en vanuit expertise en betrokkenheid school te maken. Het is ook het ultieme idee waarrond we leraren, directeurs, administratief medewerkers, kinderverzorgers, paramedici en noem maar op kunnen verenigen en mobiliseren. Het is de inspiratiebron voor al onze standpunten.

Blijf duidelijk maken dat er geen zuivere personeelsdossiers bestaan

Werkcondities zijn leercondities. Elk dossier in onderwijs heeft altijd tegelijk een impact op werkomstandigheden én op de kwaliteit van het onderwijs. We moeten duidelijk blijven ma-

ken dat de agenda in onderwijs altijd ook een pedagogische agenda is.

Werk zowel met als tegen de overheid en de werkgevers

Vooruitgang maken door constructief engagement waar mogelijk maar ook door actie waar nodig, dat is onze opdracht. Soms staan we alleen met onze standpunten, heeft de overheid geen oren naar de noden en eisen die we op tafel leggen. In ons actieplan 'Basisonderwijs in de lift' sommen we een aantal van die noden op. Het onderwijspubliek is een geduldig publiek en de eisen in ons actieplan zijn geen nieuwe eisen, wel integendeel. Toch schrikken we er vaak voor terug om er ook breekpunten van te maken.

Bouw aan je basis

De verschillende niveaus in de vakbond moeten goed met elkaar verbonden zijn. Het loont absoluut de moeite om een bruisende vakbondscultuur van onderuit te ontwikkelen. Het is de betrokkenheid van het personeel die scholen krachtig maakt. Het is de betrokkenheid van zijn leden die een vakbond een stevige basis geeft.

Bouw aan het democratisch engagement van je leden

Een gedragen standpunt is een sterk standpunt. Via formele en informele structuren is het belangrijk om op verschillende manieren leden met diverse belangen en ervaringen met elkaar te verbinden.

Werk verbindend, zowel horizontaal als verticaal

Onderwijs is teamwerk. Dat moet weerspiegeld worden in de vakbondswerking en het vakbondsprogramma. Als onderwijsvakbond moet je kunnen spreken voor al het onderwijspersoneel. Als vakbond moet je verbindend werken. Zowel



horizontaal: samenwerking met andere onderwijsvakbonden, als verticaal: samenwerking tussen de diverse beroepsgroepen in onderwijs.

Kijk verder dan de vakbond groot is

Onderwijs is geen eiland. Het is een levend organisme in de samenleving. Veel middenveldorganisaties willen net als wij via kwaliteitsvol onderwijs bepaalde doelstellingen bereiken. We moeten dan ook niet terugdeinzen voor brede allianties met het hele middenveld, met ouders en studenten, armoedeverenigingen, diversiteitsorganisaties, ... We kunnen alle steun gebruiken om beleidscampagnes te winnen.

Denkoefening

De tips van Bascia en Stevenson zijn samen met hun visie op een moderne vakbond, een krachtige aanzet om na te denken over de organisatie en werking van het COV. Voel jij je ook aangesproken?

De kwaliteit van het onderwijs kan alleen maar gegarandeerd worden door krachtige onderwijsteams die in autonomie en samenwerking collectief leiderschap willen opnemen. Ze doen dit vanuit hun expertise en betrokkenheid, ingebed in de lokale gemeenschap en geïnspireerd door de brede wereld. Ze voelen zich samen verantwoordelijk voor de toekomst van ons basisonderwijs. Vanuit die overtuiging wil het COV zijn rol als onderwijsvakbond opnemen en stappen zetten om dat waar te maken. De opdracht die we onszelf geven hebben, willen we vertalen in onze werking en acties.



Doordenkers

Het COV wil een representatieve en duurzame vakbond zijn: leeftijd, gender, diversiteit. Leden en besturen moeten een weerspiegeling vormen van de beroepsgroep.

- ▶ Hoe belangrijk vind jij dat?

Het is tijd om de ledenvertegenwoordiging en de organisatie (getrapte vertegenwoordiging) aan te passen aan de veranderende maatschappij, zodat leden een meer directe impact hebben op de werking van het COV.

- ▶ Waarom ga je hier wel of niet mee akkoord?

Zonder leden staan we als vakbond nergens.

- ▶ Hoe kunnen we ons als vakbond (re)organiseren zodat er meer aandacht is voor de vragen en eisen van onze leden?

Het COV wil ook een gemeenschap vormen met zijn leden. Kwaliteit van onderwijs is dan het belangrijkste actiepoint waarrond die gemeenschap kan gevormd worden.

- ▶ Hoe kijk jij daarnaar?

Vakbonden hebben niet meer het alleenrecht als drukingsgroepen. Er zijn Facebookgroepen en belangenverenigingen die ook een vinger in de pap willen en vaak scherpere standpunten innemen. Ze worden door de publieke opinie bekeken als de echte stem van het volk. Burgers die het heft in eigen handen nemen.

- ▶ Wat denken je over de rol van deze groepen?
- ▶ Moeten we als vakbond hierin meegaan?
- ▶ Hoe kunnen we als vakbond een hernieuwd elan vinden?