

Nieuwjaarsboodschap van de voorzitter

Overpeinzingen



Als ik mijn voorbije mandaat van voorzitter overschouw, heb ik alle redenen om gelukkig en dankbaar te zijn.

Het was een periode zonder betogingen of stakingen. Toch werd onder meer door goed onderhandelen veel bereikt. Zware conflicten konden worden vermeden. Dank daarvoor.

Dank aan alle bestuursleden en aan al de mensen die werkzaam zijn in of verbonden met het COV-huis. Zij deden en doen hun best om van onze organisatie een sterke onderwijsvakbond te maken en onze uitgangspunten, vervat in een beter onderwijs en een rechtvaardiger samenleving, gestalte te geven.

Ik ben dankbaar omdat onderwijsdecreten en cao's positieve resultaten opleverden. Een greep daaruit:

- Korte vervangingen om te beantwoorden aan de vervangingsnoden.
- Erkenning van vakbondswerk door vrijstelling van plage-lestijden voor vakbondsafgevaardigden.
- Een minimale aanvangsbegeleiding voor jonge leerkrachten en stagiairs via mentoruren. Tot onze spijt zijn deze gesneuveld in de besparingsronde. Dat heeft ons echter behoed voor zwaardere inleveringen met meer invloed op de klasvloer. We kregen de toezegging dat dat thema weer op de onderhandelingstafel komt.
- Financieel was er de verdiende, gevoelige weddenverhoging voor directeurs, voor inspecteurs en pedagogisch adviseurs.
- Voor de administratief medewerkers in het katholiek onderwijs verkregen we een goede va-

kantiereregeling. Alle administratief medewerkers kregen een volwaardig statuut en een volwaardige wedde.

- De trapsgewijze verhoging van het vakantiegeld tot 92 % van een maandwedde werd voor alle actieven gerealiseerd.
- Het loon van het arbeiderspersoneel werd geharmoniseerd met dat van het gemeenschaps-onderwijs.
- Functiebeschrijvingen en evaluaties zijn decretaal vastgelegd als positieve en constructieve instrumenten van personeelsbeleid.
- Er kwamen aanvullende lestijden en kinderverzorgsters in het kleuteronderwijs.
- Voor onze gepensioneerden werd een actualisering en een vrijwaring van de automatische perequatie bereikt door een nieuwe tweejaarlijkse perequatie met eenzelfde verhogingspercentage voor allen, waardoor de gepensioneerden hun rechten zagen gevrijwaard.
- Een betekenisvolle verhoging van de syndicale premie.
- Degelijk onderwijs voor kinderen met speciale noden in het buitengewoon onderwijs en een incorporatie van de vergoeding BO in de wedde met het oog op de pensioenberekening.
- Het dienstbetoon, zowel het basisdienstbetoon als het dienstbetoon op plaatselijke secretariaten en op het algemeen niveau werd verder uitgebouwd en geprofessionaliseerd ten dienste van de leden.
- Onderwijsdecreten met teldata, instapdata, ruimere mogelijkheden voor scholengemeenschappen, technische aanpassingen aan bestaande decreten, vereenvoudiging van de regelgeving, de afschaffing van de beperking van vaste benoeming, GOK+, zorg+,... vervulde de lijst.

Leerzorg, een nooit afgewerkt dossier

Dit thema staat nu ook weer in de regeerverklaring. Het was in de afgelopen legislatuur een hot item met positieve elementen, maar met nog meer knelpunten die geen oplossing kregen. Door de onderhandelaars van vakbonden en koepels werd er veel en lang gediscussieerd over de voorstellen van de overheid. Veel werd verbeterd. Toch bleven knelpunten onopgelost.

Een vernieuwing moet gedragen zijn door de mensen voor de klas. Dat veronderstelt: tijd, ruimte en realisatievoorwaarden, zoals aanzienlijk meer middelen voor personeel en werking. Dat is op dit ogenblik niet te realiseren. Voor de toekomst blijven we optimistisch, want iedere leerling moet een optimaal leertraject kunnen afleggen om maximale leeransen te realiseren.

Vooruitzien

Gender

De genderproblematiek is tweeledig en zal ook in de toekomst onze aandacht vragen. België is op twee jaar tijd van plaats 19 naar 33 getuimd inzake de gelijkheid tussen man en vrouw.

Aan de ene zijde is ons basisonderwijs sterk vrouwelijk, maar in onze structuren, buiten het professioneel kader, is er om diverse redenen geen doorstroming gebeurd. De vakbondsafgevaardigden zijn hoofdzakelijk vrouwen, maar we bezitten niet genoeg faciliteiten om die rijkdom te laten doorstromen en doorgroeien als autoriteit en/of expert. Acties om doorstroming mogelijk te maken en te bevorderen zijn nodig.

Anderzijds moeten er inspanningen geleverd worden om ons ambt aantrekkelijker te maken voor mannen. Dat om een goede verhouding man/vrouw te verkrijgen in ons personeelsbestand.

Nieuwe leerkrachten

Gelijke onderwijskansen is nu en in de toekomst omgaan met diversiteit. Voor onze leden betekent dat diversiteit te laten inzien als een normaal dagelijks fenomeen waar vooroordelen en veralgemening vermeden moeten worden en zich te onthouden van elke vorm van discriminatie. De huidige leraar moet gebeurtenissen, contexten en personen vanuit verschillende perspectieven bekijken en kunnen functioneren in verschillende contexten met steeds wisselende omstandigheden en nieuwe situaties. Dat is kiezen voor dialoog, samenwerking, leren van andermans visies, ervaringen en competenties. Dat vraagt van onze leden een maatschappelijke betrokkenheid met een andere loopbaanconceptie en -intentie. De interculturele en interlevensbeschouwelijke samenleving zal een spannende uitdaging vormen. Voorwaar geen gemakkelijke opdracht. Als onderwijsvakbond moeten we daaraan de nodige aandacht besteden om onze leden goede werkomstandigheden te garanderen.

Een nieuwe onderwijscentrale

Op ons COV-congres van 21-22 november 2008 werd de optie genomen om te komen tot één onderwijscentrale.

Het ACV-congres van 1998 besloot in krachtlijn 7 tot een versterking van de samenwerking in het onderwijs en, na evaluatie, de verdere evolutie in de richting van één centrale, mits behoud van een volwaardige participatie van alle personeelscategorieën.

De ACV-congressen van 2002 en 2006 roepen de centrales uitdrukkelijk op om het proces van samenwerking en taakverdeling te versnellen. In het bijzonder dringt zich een versterkte samenwerking in het onderwijs op.

De COV-geschiedenis is een werk van mensen. De sterkte van onze organisatie is dat zij de polsslag moet blijven voelen van de realiteit van het schoolleven. Vakbondsafgevaardigden en vrijwilligers zijn elke dag bezig met zaken die leerkrachten direct raken in hun dagelijkse bekommernissen. Dat gesteund door bestuursleden gericht op beweging, op verandering en door het inspelen op maatschappelijke ontwikkelingen en innovaties.

De westerse mens bepaalt zijn identiteit door vernieuwing. In de vorige eeuw, in 1968, was de westerse mens het beu dat anderen keuzes maakten in zijn plaats. Er kwam een en/en-generatie. Nu zijn echter de mentale limieten daarvan bereikt. De generatie van het egocentrisme, de ik-ismen, moet plaatsmaken voor de kracht in het geloof van de groep, het netwerk. De generatie van 'I can' wordt vervangen door die van 'We can'.

Onze identiteit wordt nu gevormd door innovatie, creativiteit en duurzaamheid. Dat is het nieuwe denken. Veranderingen gebeuren met een onvoorstelbare snelheid en daarvoor zijn mentale aanpassingen nodig om te komen tot succesvolle veranderingen. Angst voor veranderingen is verklaarbaar,

want elke verandering leidt tot het loslaten van oude hoop en dromen. Dat heeft tot gevolg dat men moet kunnen afstappen van het nostalgisch verheerlijken van wat er nu is en het koesteren van het verleden, dat zijn waarde had. Wie dat kan, is in staat volop te bouwen aan een toekomstperspectief.

Er is geen plaats voor salafisten die het bestaan voorgoed willen inrichten als een gemaskerd bal met als thema: 'Laten wij alles houden zoals het is'. Met alleen te kijken naar het verleden, bereidt men de toekomst niet voor.

Er is geen plaats in het COV voor hen die het gezegde van Tacitus, een geschiedschrijver van de eerste eeuw, toepassen. Tacitus had een verblindend heldere blik op de werking van de macht. Hij was op een geniale manier vrij van illusie. Ik citeer: "*Er zijn er die niet genoeg gezag hebben om de juiste doelstellingen te verbieden, wel om ze te ondergraven.*"

Er is geen plaats in het COV voor hen die individualistisch denken, die persoonlijk belang en individuele waarden voorrang geven op het collectief belang en gemeenschappelijke waarden.

Er is geen plaats in onze organisatie voor hen die waarden als integriteit, altruïsme of gelijkheid loochenen.

Leiderschap moet gesteund zijn op visie en engagement. Verantwoordelijken moeten visie hebben, trajecten uitwerken, nadenken over stelselherformingen en werkresultaten neerzetten in overeenstemming met de beschikbare middelen. Om dat te verwezenlijken, moeten de handelingen in ons COV toepasselijk en gepast zijn, tegengesteld aan zelfzuchtigheid. Daarom moet de keuze *semper ad altum* zijn, altijd hoger. Dit voor een constructieve dialoog over onze toekomst in het belang van onze leden. Het lot behoort aan de stoutmoedigen. Dialoog is geen discussie vanuit en over het grote gelijk. Niet alleen het status quo waarbij niets zou mogen veranderen. Ik hoop dat voor de goedgekeurde or-

ganisatievergroting 2010 eindelijk een scharnierjaar zal zijn.

Organisatievergroting leidt tot vergroting van efficiëntie en effectiviteit. Samen zijn we met velen in een nieuwe organisatie. En veel is gezond, veel is geluk, veel is fortuin, veel is voorspoed, veel geeft stabiliteit, veel geeft invloed, veel weegt, veel geeft bescherming, veel dwingt respect af en veel geeft een massa aan mogelijkheden. Samen zullen de resultaten voor onze leden kwalitatief hoger liggen. Samen zal onze maatschappelijke functie vergroten. De huidige paradox is dat de urgentie om tot een nieuwe onderwijscentrale te komen, wel erkend wordt, maar waar blijft de besluitvorming? Dat kan door een vorm van deliberatieve democratie op basis van argumenten die een algemeen geldend karakter hebben, voor iedereen acceptabel zijn, met instemming van allen die door het besluit geraakt worden. Het congres heeft daarvoor de legitimiteit gegeven.

Een nieuwe onderwijscentrale waar in de structuur basissyndicalisme de norm is en waar in de structuur een goede weerspiegeling moet terug te vinden zijn van de belangen van het basisonderwijs. Keuzeverlamming of wegzakken is geen optie, alleen verder gaan naar een organisatie die beter is voor onze leden. Laten wij allen aangeraakt worden door het vermogen om te veranderen en de toekomst te maken.

In 2010 zullen knopen moeten doorgemaakt worden en moeten we de uitdaging aangaan die ons door de goedkeuring van de intentieverklaring in ons congres *KEERPUNT* opgelegd werd. Eén onderwijscentrale die representatief, democratisch en actief is.

Dankwoord

Dank aan alle leden voor hun steun om een krachtig onderwijssyndicalisme waar te kunnen maken. Sterke onderwijsvakbonden zijn nodig om de onvervangbare rol van de leerkracht voortdurend in de schijnwerper te zetten.

Dank aan alle vrijwilligers voor de geïnvesteerde tijd en het zorgzaam omgaan met problemen van collega's.

Dank aan alle professionele medewerkers voor hun inzet en beschikbaarheid.

Dank aan allen die in het COV in het afgelopen mandaat mijn weg kruisten.

Dank omdat door jullie mijn engagement versterkt werd, mijn sociaalvoelendheid gestimuleerd en ik daardoor respectvol kan blijven omgaan met iedereen die het COV een goed hart toedraagt.

Ik wens aan iedereen in 2010 veel dagelijkse activiteiten die niets kosten zoals: weettlust, doorzettingsvermogen, kritische zin, authenticiteit, respect, humor, dromen, passie, teamspirit, engagement, geluk, fysieke activiteiten, dankbaarheid en genoeg in het investeren in menselijke relaties. Daarbovenop wens ik jullie een goede gezondheid.

Trudo Beckers
 algemeen voorzitter

Verkiezingen in het COV

De verkiezingen voor het voorzitterschap van het COV leverden tot nu toe geen resultaat op. Derhalve heeft de COV-Raad beslist over te gaan tot het opnieuw openstellen van de kandidaturen van **voorzitter, ondervoorzitter en penningmeester (m/v)**.

De duur van de mandaten is bepaald op vijf jaar. Ze zijn onverenigbaar met elk provinciaal en/of politiek mandaat.

De mandaten gaan in daags nadat de verkiezing tot een verkozenen voor het betreffende mandaat heeft geleid. Elk provinciaal bestuur heeft het recht kandidaten voor te dragen of met ingediende kandidaturen in te stemmen.

De Bestuursraad onderzoekt de kandidaturen waarover gestemd moet worden. De aanvaarde kandidaturen worden aan de goedkeuring van de Raad onderworpen.

De Raad kiest uit de goedgekeurde kandidaturen.

De kandidaturen worden **vóór 31 januari 2010** ingewacht bij de algemeen secretaris, bij voorkeur via de provinciaal voorzitter.

De kandidatuurstelling meldt het ambt waarvoor men zich kandidaat stelt en tevens welke functies in het COV bekleed werden of worden.