

Houd werken aantrekkelijk

De voorbije decennia is het aantal deeltijds werkenden in het onderwijs gestaag toegenomen. Bij de invoering van de duobanen haalden de tegenstanders een resem pedagogische bezwaren uit de kast. Inmiddels is duidelijk geworden dat die geen steek houden. In de beginperiode zorgde de verdeling van de prestaties over de week voor discussie. Meer en meer vonden flexibele oplossingen hun weg en werd echt rekening gehouden met de behoeften van de personeelsleden. Deeltijds werken is voor veel personeelsleden dé oplossing om werk en privéleven vlot te combineren. De zorg voor kinderen of familieleden is dikwijls de aanleiding om deeltijds te gaan werken. Aan gezins- en familiale problemen kan zo een oplossing geboden worden. Het werken blijft haalbaar en aantrekkelijk. In het onderwijs hebben we er bovendien allemaal baat bij dat leerkrachten niet afhaken. Het lerarentekort is al groot genoeg.

Soepel combineren

Deeltijds werken beantwoordt duidelijk aan een behoefte. Het verwondert niet dat het onderwijs meer deeltijds werkenden telt dan andere beroepsgroepen. Vlaanderen is bovendien een van de koplopers op dat vlak.

We houden er best terdege rekening mee dat het lerarenberoep voor velen juist aantrekkelijk is omwille van de mogelijkheden om een gezinsleven op een evenwichtige manier te combineren met werken in het onderwijs. Dat geldt zeker voor de vrouwen, maar ook meer en meer voor de mannen. Ook de overheid en de werkgevers in de privésector hebben de voordelen voor hun bedrijf ontdekt van een goede balans tussen gezin en werk. Meer flexibiliteit op maat zorgt onder meer voor meer kandidaten bij rekrutering en versterkt de band tussen de werknemer en het bedrijf.

Stoorzenders

Toch vinden sommige schoolbestuurders en directeurs genoeg in het opleggen van eigen regeltjes en beperkingen om het deeltijds werken fors te bemoeilijken. Dat is onbegrijpelijk. Zij staan zelf niet voor de klas, genieten van veel vrijheid en bij een tekort aan leraren wordt die last afgewenteld op de overblijvende leerkrachten. Zelf blijven ze buiten schot. In hun bureau dringen de problemen van personeelsleden niet door. Deeltijds werkende personeelsleden hebben, zoals alle (voltijds) werkenden, recht op respect. Dat komt ook tot uiting bij het vastleggen van hun weekprestaties. Iets anders verpest de sfeer en demotiveert.

Personeelsvriendelijk beleid loont

Directeurs die zich inspannen om een personeelsvriendelijk beleid te voeren, getuigen van

de onmiskenbaar positieve effecten ervan: de interne dynamiek wordt bevorderd, de motivatie en het welbevinden nemen toe en de kwaliteit verbetert. Tegelijk met de erkenning van de professionaliteit draagt een personeelsvriendelijk beleid ertoe bij dat de stress gevoelig daalt, de afwezigheden wegens ziekte verminderen en het algemeen schoolklimaat er stevig op vooruitgaat. Daar worden ook de kinderen beter van.

Een directeur stelde nog dit: *"Het wordt alsnog moeilijker om een vervanger te vinden als een leerkracht wegvalt door ziekte of omdat hij of zij kiest voor ander werk. Ik doe er dan ook alles aan om de werkdruk in te perken en ook nog rekening te houden - hoe moeilijk soms ook - met de wensen van de personeelsleden die deeltijds werken. Dat loont.*

Elke leerkracht die het onderwijs verlaat en niet kan worden vervangen, zorgt voor extra werkdruk voor wie overblijft. Als we de troef van een vlotte combinatie tussen werk en gezin verliezen, dan wordt het nog moeilijker om leerkrachten aan te trekken."

Uit de debatten die in de scholen en op de vormingsdagen voor vakbondsafgevaardigden werden gevoerd over het lerarenberoep, werd nogmaals duidelijk hoe belangrijk goede arbeidsvoorwaarden zijn. De vlotte combinatie tussen werken en het gezinsleven en een volwassen personeelsbeleid motiveren leerkrachten om voor hun beroep te blijven kiezen.

Stof voor onderhandelen

De manier waarop de deeltijdse prestaties worden gespreid over de week (weken), is voorwerp van algemene afspraken, die in de betreffende onderhandelings- en overlegcomités moeten worden gemaakt. Tevens maakt het deel uit van de afspraken die daarover met de betrokken personeelsleden moeten worden gemaakt.



Degelijk personeelsbeleid houdt rekening met de problemen van de personeelsleden, onder meer inzake de combinatie werk en gezinsleven en garandeert continuïteit.

Het lokaal onderhandelingscomité (LOC), desgevallend de ondernemingsraad (OR) en het afzonderlijk bijzonder onderhandelingscomité (ABC) in het gemeentelijk onderwijs vormen het forum bij uitstek om deze problematiek te bespreken.

Een uitdaging

Ons eisencahier voor de negende cao voor het onderwijs legt voor de periode 2009-2010 vooral het accent op de kwaliteitseisen, meer bepaald op de kwaliteit van de arbeidsvoorwaarden. De overheid kan hier zeker initiatieven nemen. Tevens ligt het voor de hand dat veel ten goede kan worden gerealiseerd in de scholen en in de scholengemeenschappen.

Onze vakbondsafgevaardigden kunnen ook nu al een belangrijke rol vervullen door goed personeelsbeleid aan te moedigen en te ondersteunen. Zij kunnen de strijd aangaan daar waar geen respect, noch begrip voor de noden van de personeelsleden wordt opgebracht en oplossingen uitblijven.

In vele scholen is er tot tevredenheid van het personeel een goed personeelsbeleid. Dat zijn de bakens voor wie veilig en zeker wil varen. Die schoolbestuurders en directeurs verdienen steun en waardering. Schoolbestuurders en directeurs die bewust in de fout gaan, moeten niet verwonderd zijn als ze openlijk worden aangeklaagd en bestreden. Wat niet lukt met overleg, kan met lokale syndicale acties worden bewerkstelligd.

Romain Maes
algemeen secretaris