



Na dertien jaren als algemeen secretaris van het COV geef ik op 1 januari 2012 de fakkels door aan Marianne Coopman. In mijn laatste hoofdartikel wil ik aandacht vragen voor vier belangrijke uitdagingen waar het COV als organisatie voor staat. Die uitdagingen vergen visie, overtuiging, enthousiasme en doorzettingsvermogen. Daaraan heeft de nieuwe algemeen secretaris geen gebrek.

Vooruitkijken

Authentiek basissyndicalisme

Op het COV-congres in het najaar van 2008 werd gekozen voor 'basissyndicalisme', dat wil zeggen vakbondswerk dat zo dicht mogelijk bij de leden staat en dat de dienstbaarheid voor de leden centraal stelt. Om dat basissyndicalisme ten volle te realiseren, moet de rol van de vakbondsafgevaardigde op het niveau van de scholen en scholengemeenschappen nog veel groter worden dan nu al het geval is en moet de vakbondsafgevaardigde werkelijk de spil van de plaatselijke syndicale actie worden.

Vakbondsafgevaardigden weten wat leeft in de school en de scholengemeenschap. Zij staan dag na dag in dezelfde onderwijsrealiteit als hun collega's en zij kennen dus de dagelijkse zorgen en besommeringen van onze leden. Die lid nabije positie op de werkvloer geeft hun het onbetwiste voordeel dat ze voortdurend de gelegenheid hebben om naar hun collega's te luisteren, met hen te spreken, te discussiëren en te overleggen, niet alleen over wat reilt en zeilt en eventueel verkeerd loopt op school, maar ook over meer algemene en jobgebonden aangelegenheden zoals de verloning, de taakbelasting, de papierberg, de evaluatie, de vergaderingen of de pedagogische aanpak.

Het personeelsbestand waaruit wij onze leden rekruteren, is veel diverser dan twintig jaar geleden en dat vergt een meer flexibele en meer gedifferentieerde aanpak die aangepast is aan de wensen van deze tijd. Wie is beter geplaatst dan onze vakbondsafgevaardigden om al die belangen te onderkennen en er lid nabij mee om te gaan? Wie anders dan de vakbondsafgevaardigden kunnen onze bestuursleden informeren over de verzuchtingen van de personeelsleden en hun houding ten aanzien van pakweg een voor-

stel van cao, een mogelijke staking of een belangrijk dossier zoals leerzorg?

Vanuit hun lid nabijheid is het ook logisch dat de lokale vakbondsafgevaardigden het eerste aanspreekpunt zijn voor de leden in geval van klachten en vragen. Betreft het de specifieke werksituatie van een lid, dan kan de vakbondsafgevaardigde zelf het antwoord geven of het lid bijstaan bij de directeur of het schoolbestuur. De vakbondsafgevaardigde kan ook een beroep doen op de meer gespecialiseerde service in de provincie of het algemeen secretariaat. Indien het gaat om arbeidsomstandigheden die alle collega's aanbelangen, dan zal de vakbondsafgevaardigde onderhandelen met de directeur en/of het schoolbestuur. De vakbondsafgevaardigde vertegenwoordigt ook het personeel in het lokale inspraakorgaan, verzorgt de ledenwerving en het ledenbehoud en informeert, sensibiliseert en mobiliseert de collega's.

De taak van de vakbondsafgevaardigden is dus zeer veelzijdig en allesbehalve gemakkelijk. Het syndicaal werk komt bovenop de gewone schoolopdracht en vakbondsafgevaardigden moeten het vaak opnemen tegen het schoolbestuur of de directeur die 'syndicale pottenkijkers' vaak liever kwijt dan rijk zijn. Dat alles vraagt engagement, strijdbaarheid, inzet, vaardigheden en kennis.

Vakbondsafgevaardigden moeten zeker over voldoende tijd kunnen beschikken om hun vakbondsopdracht uit te oefenen en om vormingen bij te wonen. Het COV zal er dus moeten voor zorgen dat het syndicaal werk van onze vakbondsafgevaardigden meetelt voor hun schoolprestaties.

Het COV zal in de toekomst ook meer oog moeten hebben voor het probleem van de 'eenzame

vakbondsafgevaardigde' in de basisschool. Alles mag niet terechtkomen op de schouders van één persoon. Om de taak van de individuele vakbondsafgevaardigde te verlichten en de inspraak op school te bevorderen, is er nood aan een team van vakbondsafgevaardigden, een 'syndicale delegatie'. De schaalvergroting van de scholen en de vorming van scholengemeenschappen maken dat mogelijk.

Authentiek basissyndicalisme met de vakbondsafgevaardigden als sleutelfiguren kan alleen als ook de hogere echelons dat aanvaarden en ernaar handelen. Concreet betekent dit dat de verantwoordelijke bestuursleden meer respect moeten hebben voor de vakbondsafgevaardigden en meer naar hen moeten luisteren.

De besturen moeten de vakbondsafgevaardigden bovendien alle vorming, ondersteuning, begeleiding en faciliteiten geven die nodig zijn om hun taak naar behoren te kunnen uitoefenen.

De vakbondsafgevaardigden moeten intenser en nauwer betrokken worden bij de besluitvorming op het niveau van de kringen, de regio's en de provinciale besturen. Zij moeten, veel meer nog dan nu het geval is, in alle advies- en bestuursorganen zetelen. Het is de opdracht van elk bestuurslid om dat in de praktijk en met alle middelen te ondersteunen.

De lokale vakbondsafgevaardigden vormen de eerste en belangrijkste schakel in de vakbondsketting. Zij stellen het COV in staat om de polslag te blijven voelen van de realiteit van het schoolleven, om ten volle rekening te houden met de wensen van de achterban en om echt lid nabij te werken. Het COV moet dus werkelijk in al zijn geledingen het nodige doen om hun rol nog te versterken. Investeren in vakbondsafge-

vaardigden, in de kracht en de mogelijkheden van de basis, loont.

Meer aandacht voor de 'niet-klassieke' personeelscategorieën

In de inleiding op de krachtlijnen aangenomen op het congres in 2008, wordt gesteld dat het COV zijn programma moet realiseren 'voor al het onderwijspersoneel'. Volgens de titel van de eerste krachtlijn is het COV niet alleen democratisch en actief, maar ook 'representatief'. In de derde krachtlijn lezen we: "*Het COV is een onderwijsorganisatie met oog voor de verscheidenheid van de personeelscategorieën.*"

Vermits ongeveer 78 % van de onderwijzers en kleuteronderwijzers in het vrij en het gemeentelijk basisonderwijs lid is van het COV, kunnen we zonder meer stellen dat het COV representatief is voor die beroepscategorie. Maar is het COV dat ook voor de administratief medewerkers, de ICT-coördinatoren, de kinderverzorgers, de directeurs, de inspecteurs-begeleiders, de pedagogisch adviseurs, de leermeesters en de paramedici? Uit de ledencijfers blijkt dat het COV er tot dusver niet in geslaagd is om die personeelscategorieën in dezelfde mate aan te trekken als de onderwijzers en kleuteronderwijzers. Dat is bijzonder jammer, want het COV behartigt de belangen van het volledige personeel in het vrij en het gemeentelijk basisonderwijs en heeft voor de verschillende personeelscategorieën al heel wat uit de brand gesleept op het vlak van omkadering, verloning en betere arbeidsvoorwaarden.

Doordat we er onvoldoende in geslaagd zijn om de grote groep van kinderverzorgers en administratief medewerkers, die in de jaren 2000-2004 hun intrede deden als personeelsleden in het basisonderwijs, aan boord te halen, is het aandeel van de COV-leden ten opzichte van het totale personeel in het vrij en het gemeentelijk basisonderwijs het laatste decennium gedaald, ondanks de lichte stijging van het absolute ledenaantal.

Als het COV een representatieve vakbond wil zijn van het volledige onderwijspersoneel in de genoemde netten, dan zal het in de toekomst nog meer leden moeten rekruteren onder de 'niet-klassieke' personeelscategorieën. Het feit dat vele kinderverzorgers en administratief medewerkers zijn aangesloten bij een andere centrale zoals de LBC, ACV-Openbare Diensten, ACV-Voeding en Diensten of de COC, bewijst alvast dat zij syndicaal geïnteresseerd zijn en dat gerichte ledenwervingsacties het verschil kunnen maken.

Wat het arbeiderspersoneel in de scholen betreft, is het belangrijk dat het COV verder de weg bewandelt die met de eerste cao voor het Vlaams

onderwijs werd ingeslagen. Sindsdien heeft het COV immers, samen met de COC en in overleg met de ACV-centrale Voeding en Diensten, consequent de belangen van het arbeiderspersoneel in de scholen verdedigd.

Alleen met een actief, dynamisch en creatief ledenwervingsbeleid, dat flexibel en gedifferentieerd is en dat rekening houdt met de wensen van de totaliteit van het onderwijspersoneel in het basisonderwijs, zal het COV er uiteindelijk in slagen de overstap te maken van een traditionele 'onderwijzersbond' naar een algemene vakbond voor alle onderwijswerknemers.

Hogere representativiteit in de besturen

Volgens de tweede krachtlijn aangenomen op het congres in 2008, ziet het COV "*het als zijn opdracht om op elk beleidsniveau, in zijn standpunten en acties [...] de verschillende mandaten representatief in het vullen met zoveel mogelijk verschillende bestuursleden.*" Concreet betekent dit dat het geheel van de afgevaardigden in de bestuurs- en adviesorganen een correcte afspiegeling moet zijn van de COV-leden en dus moet bestaan uit een realistische mix van jongeren, ouderen, mannen, vrouwen, leerkrachten, directeurs, administratief medewerkers, kinderverzorgers, paramedici, enzovoort. Spijtig genoeg blijkt uit een doorlichting van de bestuurs- en adviesorganen dat ook op dat vlak de beoogde representativiteit nog verre van bereikt is.

De gemiddelde leeftijd van de leden in de bestuurs- en adviesorganen is hoger dan vijftig jaar. Dat overwicht aan 50-plussers is niet representatief en uit een bevraging komt naar voren dat de vergrijzing van de besturen vaak nieuwe, jongere bestuursleden afschrikt. Hun jeugdige doortastendheid botst vaak met de door hen als stug en vastgeroest ervaren heersende normen en met de strakke 'netwerken' die door oudere bestuursleden in stand worden gehouden.

Ondanks het actieplan *Gelijke kansen voor mannen en vrouwen in het COV*, dat als doel had de vertegenwoordiging van vrouwen in de besturen te verbeteren, en ondanks het feit dat enkele vrouwen er inmiddels in geslaagd zijn door te stoten naar de Algemene Raad en de Bestuursraad, zijn we nog heel ver af van een man-vrouwverhouding die een correcte afspiegeling is van het ledenbestand. Op de hogere bestuursniveaus zijn pakweg drievierde van de afgevaardigden mannen. In sommige provinciale bureaus is men geëvolueerd naar een meer evenredige samenstelling, maar in twee provincies bestaat het Provinciaal Bureau nog steeds uitsluitend uit mannen. In de Algemene Raad zetelen minder dan 30 % vrouwen en ook in de Bestuursraad en het Bureau blijft de vrouwelijke aanwezigheid zwaar ondermaats met respectievelijk 13 % en

20 %. In een vakbond die voor meer dan 80 % uit vrouwelijke leden bestaat, kan een dergelijke samenstelling bezwaarlijk representatief worden genoemd.

Wat de vertegenwoordiging van verschillende ambten betreft, valt het op dat de directeurs, naargelang het provinciaal verbond, 30 % tot 72 % van de delegaties uitmaken. De bestuurs- en adviesorganen zijn dus nog te vaak een afspiegeling van de hogere hiërarchie en van de gevestigde waarden, met als gevolg dat beginnende bestuursleden in een bestuur terechtkomen waar de plak gezwaaid wordt door kaderleden met een hiërarchische functie in het onderwijs, zoals de directeurs. Uit de bevraging blijkt dat (kleuter)onderwijzers of administratief medewerkers zich daardoor wel eens geïntimideerd voelen.

Het blijft dus een grote uitdaging voor het COV om in alle besturen en op alle echelons te komen tot een representatieve vertegenwoordiging van het diverse ledenbestand. Het representatieve gehalte van de besturen is niet zomaar een symbolisch iets, het raakt de kern van onze identiteit en verschaft legitimiteit, gezag en geloofwaardigheid. Het is ook zeer nauw verbonden met de werking van het COV. Een evenwichtige samenstelling biedt immers de beste garantie op een dynamisch bestuur, een gezonde besluitvorming en een belangenbehartiging die ten goede komt aan alle personeelscategorieën in het basisonderwijs.

Eén sterke ACV-onderwijscentrale

We mogen niet uit het oog verliezen dat de context waarin het COV opkomt voor betere arbeidsvoorwaarden in het basisonderwijs, en daarmee samenhangend, voor een betere kwaliteit van het basisonderwijs, de laatste decennia ingrijpend is veranderd.

Met de opgang van het 'levenslang leren' is het basisonderwijs herleid tot een onderdeel van een groter geheel, een continuüm vanaf het kleuteronderwijs tot voorbij de pensionering. Dat continuüm wordt best in het oog gehouden, ook voor de leden. Kan een kleinere onderwijsvakbond, gelinkt aan één segment van het hele leertraject, nog voldoende inbreng hebben in dat grotere geheel?

De impact van Europa op de onderwijswetgeving en het onderwijsbeleid in Vlaanderen laat zich meer en meer voelen. Zelfs voor het gewoon en het buitengewoon basisonderwijs wordt vanuit Europa de richting aangegeven. Om dat goed te kunnen opvolgen, is gespecialiseerd personeel noodzakelijk. Kunnen we daarvoor als kleine centrale nog voldoende middelen vrijmaken?

Door de vermarkting van de samenleving komt het onderwijs meer en meer onder druk te staan

van markt- en utiliteitsoverwegingen. Is een traditioneel georiënteerde en gestructureerde 'vakbond-van-één-onderwijssector' nog wel sterk genoeg om daaraan weerstand te bieden?

Er wordt vandaag de dag steeds meer verwacht van leerkrachten: gemotiveerd engagement, vakdeskundigheid, didactische expertise, opvoedende kwaliteiten, inlevende communicatie, ... Beschikt het COV over de nodige mankracht en knowhow om de leerkrachten op al die vlakken te ondersteunen en deskundig te begeleiden?

De tijd dat werknemers zich uit ideologische redenen aansluiten bij de vakbond, ligt ver achter ons. Velen sluiten zich op de eerste plaats aan omdat ze een snelle, efficiënte, professionele en lid nabije dienstverlening verwachten. Volstaat het huidige draagvlak van onze organisatie om een dergelijke dienstverlening te blijven waarborgen?

We moeten het durven onderkennen: de uitdagingen voor een toekomstig onderwijssyndicalisme overschrijden de draagkracht van een afzonderlijke, sectorgerichte onderwijscentrale als het COV. Precies daarom is het van vitaal belang dat het COV en de COC de krachten bundelen en samen één grote, sterke en dynamische Nederlandstalige onderwijscentrale vormen in de schoot van het ACV.

Een bundeling van krachten is ook nodig om sterk te staan ten aanzien van overheid en werkgevers en om onze positie binnen het ACV, het ACW, de Vlaamse Onderwijsraad, aan de onderhandelingstafel en op de internationale fora nog te verstevigen. Het feit dat we ten opzichte van de buitenwereld als één centrale naar buiten kunnen komen, zorgt voor duidelijke profilering en scherpe herkenbaarheid. Het straalt eenheid en cohesie uit.

Door de krachten te bundelen kunnen we ook de middelen, de kennis en het potentieel aan medewerkers efficiënter en rationeler inzetten. Dat zal ons in staat stellen om onze dienstverlening, pedagogische werking, gepensioneerdewerking, jongerenwerking, ledenwerving en onze ondersteunende diensten verder te professionaliseren. Door de toegenomen middelen zullen we ook kunnen investeren in de oprichting en de uitbouw van een aantal noodzakelijke bijkomende diensten. Dat alles zal uiteindelijk onze leden ten goede komen, want zij zullen de kwaliteitsvolle dienstverlening, begeleiding en ondersteuning krijgen waar ze recht op hebben.

Men moet dus de wil en de moed hebben om eindelijk de congresbesluiten van het ACV en het COV over één nieuwe ACV-onderwijscentrale voor Vlaanderen uit te voeren. Krampachtig vasthouden aan oude verworvenheden mag

geen optie zijn. De snelrein naar de toekomst mag niet gemist worden.

De vrees dat een eengemaakte centrale minder oog zou hebben voor de specifieke noden van het basisonderwijs, is totaal ongegrond. De verschillende sectoren binnen het geheel van de nieuwe ACV-onderwijscentrale zullen immers via hun eigen nationaal sectorbestuur autonoom kunnen blijven beslissen over de specifieke sectorgebonden materies.

Het beste van de werking van het COV en de COC zal behouden blijven en nog worden versterkt, terwijl de zwakten zullen worden weggewerkt. In zijn slottoespraak op het COV-congres in 2008 verwees ACV-voorzitter Luc Cortebeek al naar de eigen logica van schaalvergroting: *"Het is uw plicht uw leerlingen aan te leren dat 1+1 twee is. Maar soms kan de meerwaarde van*

1+1 drie maken." Het COV is een sterk merk, de nieuwe, eengemaakte ACV-onderwijscentrale zal nog sterker zijn en zal de belangen van het basisonderwijs en zijn personeel nog beter kunnen verdedigen. De nieuwe onderwijscentrale zal die belangenbehartiging ook kaderen in haar globale inzet voor de hele onderwijsgemeenschap, voor een rechtvaardiger onderwijssysteem en voor een betere samenleving.

De dynamiek van de samenleving vereist van een syndicale organisatie dat ze voortdurend reflecteert over haar opdracht, werking en structuren. Ik hoop dan ook dat men de hierboven geschetste werkpunten ter harte zal nemen. Het COV moet immers toegerust zijn om nieuwe uitdagingen aan te gaan.

Romain Maes
algemeen secretaris