

Inleiding op het activiteitenverslag

Hieronder leest u een synthese van de toespraak van adjunct-algemeen secretaris Marianne Coopman bij de inleiding op het activiteitenverslag.



Beste collega's,
Beste vrienden en vriendinnen,

Sinds jaren spreken velen over de crisis en de erosie van het syndicalisme. We hebben echter geen theorieën nodig, noch wetenschappelijk onderzoek om het tegendeel te bewijzen. Het volstaat om onze leden-cijfers van de voorbije werk-

periode te presenteren. Van 2003 tot en met augustus 2008 zien we nog steeds een gestage groei. Wij blijven jaar na jaar het grootste aantal personeelsleden uit het basisonderwijs vertegenwoordigen. Onze vooruitgang betreft niet alleen het aantal leden, maar ook de kwaliteit van onze syndicale werking.

In 2004 kozen we vakbondsafgevaardigden voor een mandaatperiode van vier jaar. Omwille van een afstemming op de LOC-verkiezingen besliste de Raad om de mandaatperiode met één jaar in te korten.

We stelden vast dat de gemiddelde leeftijd van onze vakbondsafgevaardigden daalde. Daarin speelde de raadsbeslissing mee dat ook TADD'ers zich kunnen engageren. De groep van onze vakbondsafgevaardigden vervrouwelijkte. Het tekort aan mannelijke onderwijspersoneelsleden is daar niet vreemd aan. Het COV-genderbeleid ging daardoor een bijzondere uitdaging tegemoet. Die realiteit én de uitdaging om de doorstroom van onze vrouwelijke personeels-

vertegenwoordigers in onze nog overwegend mannelijke besturen te verzekeren, stonden meermaals op de interne agenda.

In mei 2008 waren er ook de sociale verkiezingen. Samen met het ACV konden we een verpletterende meerderheid realiseren.

We hebben vertrouwen in onze verkozen vertegenwoordigers. Samen met hen werken we vanuit de basis aan de toekomst, want de collega's in de scholen verwachten veel van hun vertegenwoordigers. Om de ondersteuning voor die vertegenwoordigers te realiseren, waren onze uitgebreide vormingsinitiatieven en onze ruim aangeboden informatie cruciaal. Ook de inspraakbegeleiding en het dienstbetoon vormen vandaag voor ons een belangrijke pijler in het samen sterk zijn. Daarin telt het belang van het delen van informatie, het snel detecteren van problemen ter plaatse, het collectief inspelen op individuele belangen, het persoonlijk oplossen van de dagelijkse zorgen.

Het dienstbetoon hebben we de voorbije periode verder geprofessionaliseerd. Het basisdienstbetoon, het dienstbetoon door vrijgesteld secretarissen en het dienstbetoon op het algemeen niveau werden beter op elkaar afgestemd. Een hoofdstuk dat niet af is, maar waarbij we ook niet bang zijn om verder naar de toekomst te gaan.

Het COV is niet alleen een vakbond van actieven, maar ook van anders-actieven: de gepensioneerden en de TBS'ers. Een herbronning tijdens de COV-inspiratiedag voor de clubleiders in het Bremberg-centrum en de jaarlijkse provinciale ontmoetingsdagen waren de motor van de eigen specifieke syndicale werking.

Onze werking heeft een duidelijke meerwaarde in vergelijking met andere seniorenorganisaties. Op de agenda stonden de blijvende aandacht voor welvaartvastе pensioenen, de perequatieperikelen, het generatiepact en de eisencahiers die we samen met de FCSOD opstellen. Daarin

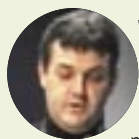
het vakantiegeld voor gepensioneerden, de afschaffing van de solidariteitsbijdrage, de syndicale premie,... De voorbije vijf jaar hebben weer aangetoond dat de inzet groot is, daarom blijft de inbedding van de syndicale werking voor gepensioneerden in het COV belangrijk.

Er waren ook de 'administratieve hulpen', nu volwaardig administratief medewerkers. Bijna twintig jaar hebben we gestreden. Op 1 september 2003 werd het statutair ambt ingevoerd, mét de vaste benoeming en mét een verbeterde verloning. De vakantieregeling bleef een strijdpunt van 2003 tot 2007. Er bleef een discussie bestaan in het katholiek onderwijs. Na een rechterlijk uitspraak volgde constructief overleg tussen het COV en het VSKO. Dat zorgde voor een onmiddellijke aanpassing en afspraken voor een collectief verderzetten van de strijd voor een volwaardige omkadering. In het gemeentelijk onderwijs bestaat nog geen eenvormige regeling. Daar bestaan zowel betere, maar ook minder goede vakantieregelingen. De autonomie van de plaatselijke gemeenschappen speelt daarin rol.



Het COV blijft pleitbezorger van die plaatselijke autonomie. Onze gezamenlijke inzet en onderhandelingen, de voorbije jaren ook in andere dossiers, ondersteunen onze mening. De invoering van een arbeidsreglement in het gemeentelijk onderwijs vanaf 2003, de oprichting en de

Beschouwing bij het activiteitenverslag



Wim Claes hield een pleidooi voor het behoud van passie in het onderwijs

"We moeten ons vandaag en morgen van de illusie ontdoen dat onderwijzen geen roeping meer is, maar een vak. Onderwijzen is geen vak, vrienden syndicalisten, het is een professionele passie, het is creativiteit, het is dynamica, het is groepsdynamica, het is een overtuiging...

onderwijzen is het 'wonderwijzen'. Het is een roeping... iets willen leren aan de andere, de andere helpen leren als hij het niet begrijpt, ten dienste staan van de andere en het tot 1000-maal toe herhalen, hoe moeilijk het ook is en hoe moe we er ook van worden. Dat was onderwijzen vroeger, dat is onderwijzen vandaag, dat zal onderwijzen ook morgen zijn! Dat ontkennen en negeren is een doodsteek in het hart van elk gepassio-

neerd onderwijzer. [...] Laten wij samen uit de greep blijven van de plastisch chirurgen van de Wetstraat, die van ons onmenselijke bestuurbare robotjes zonder geweten willen maken... Laten wij alsjeblieft zijn wie we zijn... mensen met een hart, mensen met een ziel, mensen met een reputatie... mensen met ambitie, mensen met een missie."

coördinatie van de scholengemeenschappen en de strijd voor de oprichting van de OCSG's zijn het bewijs. De sterkte van het plaatselijk overleg waaraan het COV gestalte geeft, maakt een verschil in het onderwijsveld. Het maakt dat reëfficiëtiëcommissies op het niveau van de scholengemeenschappen ook functioneren. Het maakt dat we de werksituaties voor het meester-, vak- en dienstpersoneel, de busbegeleiders, de middagtoezichters mee ter harte nemen. We evolueerden meer en meer van een leerkrachtenvakbond naar een vakbond van onderwijspersoneel.

Plaatselijk overleg is alleen maar mogelijk mits een goed sectoraal overleg. Dat is niet altijd gemakkelijk. Het is stap voor stap sleutelen aan de kwaliteit van onderwijs, het is op lange termijn denken en doelgericht de té persoonlijke beleidsagenda's van sommige ministers ombuigen tot een gedeeld collectief belang. In de periode van 2003 tot 2008 werden twee onderwijscao's afgesloten en werden verschillende onderwijsdecreten goedgekeurd.

In de cao's VII en VIII werden goede maatregelen genomen, maar niet alle verwachtingen werden ingelost. De vermindering van werkdruk en planlast en de organisatie van de proeftuinen waren weinig concreet en de financiële middelen bleven te beperkt. De overgangsmaatregel TBS-58+/-56+ werd onder druk van het COV voor twee geboortejaren uitgebreid (van 1952 tot 1954). Minister Vandenbroucke liet het dossier verder onaangeroerd. Hij bleef bij zijn overtuiging dat het niet-verlengen van de overgangsmaatregel een goed bestrijdingsmiddel tegen het leerkrachten tekort kon zijn. Dat is echter korttermijnvisie. Een globaal plan met een bundeling aan kwaliteitsmaatregelen is nodig.

Pas vorig schooljaar kwam het project-korte vervangingen in een realistische eindfase. Een belangrijke stap in de erkenning van onze eis naar antwoorden op de vervangingsnoden in het basisonderwijs. In cao VII was er eindelijk een erkenning voor het vakbondswerk in de scholen door middel van de vrijstelling van plage-uren. In cao VIII kwamen maatregelen om aanslepende syndicale conflicten op te lossen via bemiddeling. Een unicum voor de openbare diensten! Er was de erkenning van de nood aan aanvangsbegeleiding via mentoren en stagebegeleiders. Maar verder dan een minimale investering zijn we nog niet geraakt.



Financieel was er de verhoging van het salaris van directeurs en administratief medewerkers, de verhoging van het vakantiegeld voor iedereen, de incorporatie van de bijweden voor de berekening van de pensioenen, de vergoeding voor het getuigschrift zorg en de grondige kennis van de tweede taal Frans in de rand- en taalgrensgemeenten, de harmonisering van de lonen van het arbeiderspersoneel in het vrij onderwijs met die in het gemeenschapsonderwijs. Het COV en de COC namen in dat debat samen met ACV-Voeding en Diensten het voortouw. Inzake loopbaanonderbrekingen werden nieuwe mogelijkheden gecreëerd.

In de onderwijsdecreten werden de cao-maatregelen gerealiseerd. De rechtspositie werd afgestemd op de werking van de scholengemeenschappen. TADD vergrootte vanaf 1 september 2003 de werkzekerheid voor de tijdelijke personeelsleden en verkleinde de kloof tussen tijdelijken en benoemden. De organisatie van de deeltijdse opdrachten werd verbeterd door de verplichte clustering.

Een mijlpaal is het systeem van de functiebeschrijvingen en de evaluatie. Het COV heeft steeds gesteld dat functiebeschrijvingen en evaluaties enkel mogen leiden tot een constructief personeelsbeleid, geen bestraffend personeelsbeleid. Het volgehouden standpunt van het COV loonde. In het decreet rechtspositie werd opgenomen dat functiebeschrijvingen en evaluaties ingevoerd zijn als constructieve en positieve personeelsbeleidsinstrumenten.

Na een proefperiode van 1 september 2003 tot 31 augustus 2005 namen de scholengemeenschappen een definitieve start. Het COV ondersteunt het belang van scholengemeenschappen. Het gelooft dat door middel van schaalvergroting een efficiëntere organisatie mogelijk kan zijn, meer mogelijkheden kunnen gecreëerd worden om de vlakke loopbaan te doorbreken, nieuwe ambten een meerwaarde kunnen betekenen voor de onderwijskwaliteit, meer beleidskracht kan gerealiseerd worden en een verstevigd geïntegreerd zorg- en gelijke onderwijskansenbeleid kan ontwikkeld worden.

Het COV wees de overheid onder andere op de noodzaak van het investeren in degelijke structuren, de uitbouw van een gegarandeerde inspraak met afdwingbaar resultaat, een degelijke inbedding van het personeelsbeleid en de reali-

satie van een win-winbeleid dat niet leidt tot onnodige planlast- en werkdrukverhoging. Het COV is klaar voor het debat.

Vorig schooljaar werden we een jaar lang geïnctrineerd met het lied van het jaar van de kleuter: "Ik ga graag naar school vandaag, spelend leren doe ik graag, juf vertelt een mooi verhaal..." Er werden ons mooie verhalen verteld, niet door de juffen die in het veld elke dag moeten trachten te overleven, maar wel door de minister. Hij stelde najaar 2006 een batterij maatregelen voor om de participatie van de kleuters te verhogen, onder druk van het internationaal belang.

In de overtuiging dat een goede start in de kleuterschool de kansen op een meer succesvolle studieloopbaan verhoogt, verwachtten we een minder stiefmoederlijke behandeling van het kleuteronderwijs. De aanvullende lestijden lichamelijke opvoeding én kinderverzorgster in het kleuteronderwijs waren al belangrijke stappen. Het budget van de minister was echter te klein voor zijn ambitieuze plan. Fragmentarische



investeringen waren het kenmerk. De toegekende uren zomerklas waren onderschat. Ze zorgden voor een verhoging van het aantal kleuters in de klasgroepen. Vorig schooljaar haalden we ons gelijk. Een bijgestuurde maatregel werd voorgesteld.

De vorige werkperiode werd gekenmerkt door talrijke debatten over GOK en ZORG. Het hoofd-dossier is echter nog steeds leerzorg! Het kent een lange ontstaansgeschiedenis. Op 19 december 2005 stelde minister Vandenbroucke zijn concept-leerzorg voor: een geïntegreerde benadering van het buitengewoon en het gewoon onderwijs. De minister dacht over te gaan tot een snelle en volledige realisatie binnen zijn ambtstermijn, maar werd telkens opnieuw gedwongen tot het luisteren naar de grootste bonden van het personeel: het COV en de COC en naar het VSKO. Ook vandaag is het verhaal nog brandend actueel.

De vorige werkperiode heeft opnieuw bewezen dat de sterkte van ons inhoudelijk omgaan met themadossiers in de pedagogische pijler zit die tot doel heeft de syndicale kwaliteit en vooral de haalbare realiteit van ons sterk onderwijs in Vlaanderen te garanderen!