

Waarom

houdt 1 op 4 personeelsleden uit het onderwijs het voor bekeken binnen de vijf jaar?

.....
Raf De Weerd, adjunct algemeen secretaris
Walter Hens, provinciaal secretaris
.....



ACOD/onderwijs krijgt regelmatig melding van jonge collega's die gedemotiveerd worden door de aanpak van directies en inrichtende machten. Vooraleer directies in de pen kruipen willen we duidelijk aangegeven dat wij niet willen veralgemenen en dat wij geen hetze tegen directies wensen op te starten. Er zijn goede directeurs die door hun personeelsleden geapprecieerd worden. Vaak gaat het om directeurs die integer zijn en door een consequente aanpak duidelijkheid verschaffen aan de personeelsleden. Niemand (ook de vakbond niet) pleit voor directeurs die de personeelsleden altijd gelijk geven en zomaar alles laten gebeuren in de school of centrum. Wij pleiten wel voor duidelijkheid, personeelsleden hebben het recht om te weten wat van hen verwacht wordt en op welke manier ze beoordeeld zullen worden.

Ter illustratie van hoe het niet moet, schetsen wij het wedervaren van een personeelslid in een scholengroep van het GO!

Het bewuste personeelslid wordt het eerste jaar van haar aanstelling onderworpen aan vier intelligentietesten en een vragenlijst met honderd vragen. Deze testen worden opgelegd door de scholengroep. De uitslag van de testen was schitterend volgens de directie. Het personeelslid zelf krijgt geen feedback over de testen, niet schriftelijk, zelfs niet mondeling. Tijdens het tweede jaar van de aanstelling wordt het personeelslid geïnterviewd door drie directeurs. Deze directeurs kennen het personeelslid niet, en hebben haar nooit aan het werk gezien en het personeelslid kent deze directeurs niet.

Na dit interview valt het verdict, het personeelslid is niet langer welkom in de betrokken scholengroep. De directeur zal nog trachten na te gaan wat er geforceerd kan worden om het personeelslid alsnog aan te stellen.

Wat stoort ons aan deze werkwijze:

- 1) Dat het oordeel van de directeur van de betrokken instelling die het personeelslid twee schooljaren heeft bezig gezien van geen enkel belang is. Het is niet wat je doet dat belangrijk is, maar hoe je het kunt uitleggen aan drie 'vreemde' directeurs.
- 2) Dat een directeur zijn door het bijzonder decreet toegewezen bevoegdheid, namelijk het aanstellen van tijdelijke personeelsleden, niet kan of mag uitoefenen van de scholengroep.

- 3) Dat personeelsleden gevat worden in een hakbijlprocedure, terwijl de filosofie van het decreet rechtspositie een is van begeleiding en ondersteuning. Blijkbaar beslist men op basis van één momentopname (= interview). Dit gaat in tegen de geest van het decreet. De personeelsleden wordt de kans op bijsturen ontnomen.

Voor ACOD/onderwijs is deze werkwijze onaanvaardbaar. Wij zijn er daarenboven van overtuigd dat zulke praktijken waardevolle personeelsleden demotiveert en hen uit het onderwijs wegjaagt. Dit is geen pleidooi om niet op te treden tegen collega's die niet voldoen, maar ieder personeelslid heeft het recht om te weten dat men niet tevreden is over zijn functioneren en moet daarna de mogelijkheid hebben om bij te sturen. Als vervolgens blijkt dat een personeelslid niet voldoet, is het logisch dat er geen volgende aanstelling gebeurt in het geval van een 'gewoon' tijdelijk personeelslid.

Bovenstaande methodiek is een aanfluiting van wat goed personeelsbeleid moet zijn en dan hebben we nog niets gezegd over de kostprijs van al deze tests en wie daar beter van wordt.

Dat deze praktijken de syndicale vrede op de helling zet hoeft geen verder be-
toog. ●

Sinds 1989 zijn de drie gemeenschappen (de Vlaamse, Franse en Duitse) in ons land bevoegd voor onderwijs. Welke balans kunnen we maken na 20 jaar communautarisering van het onderwijs?

Tino Delabie, leraar en bestuurslid van het afdelingsbestuur Antwerpen/Kempen maakt een eigen analyse.

