

# Cijfers en bevindingen

## Waarom kloppen mensen bij CONneCt aan?

### Conflicten met directies en schoolbesturen

Onderwijspersoneelsleden kloppen om uiteenlopende redenen bij CONneCt aan. Het afgelopen schooljaar tekende zich echter een duidelijke nieuwe trend af in de aanmeldingen. Almaar meer personeelsleden gaven een conflict met directie of schoolbestuur op als belangrijkste reden om contact te nemen.

In de eerste jaren van de werking gaf zo'n 30% van de begeleide leden een **conflict met directie of schoolbestuur** op als oorzaak voor de aanmelding. In schooljaar 2023-2024 steeg dat aantal tot 35%, met een uitschieter in het eerste semester: toen steeg dat aantal **tot 41%**.

Directies moeten ontzettend veel vaardigheden bezitten. Het zijn doorgaans onderwijzers die met een engagement voor het onderwijs een directiefunctie hebben opgenomen, maar niet altijd alle competenties hebben of voldoende geschoold zijn.

**Onervarenheid van de directie** is een reden tot wrevel die CONneCt heel vaak van personeelsleden die zich bij de dienst aanmelden te horen krijgt. Het woord 'onervaren' krijgt weliswaar **verschillende invullingen**: een directeur kan jong of erg nieuw in de job zijn. Maar ook een gebrek aan *soft skills*, zoals conflictmanagement, of een gebrek aan inzicht waardoor de directeur het personeel te weinig waardering en erkenning geeft, wordt heel vaak aangehaald. Tot slot halen personeelsleden ook onervarenheid aan die voortkomt uit een gebrek aan onderwijsdiploma of uit het feit dat de directeur een ander onderwijsdiploma heeft dan het personeelslid (bijvoorbeeld: een leerkracht lichamelijke opvoeding wordt evaluator van een taalleerkracht).

Ook de verantwoordelijkheid van de schoolbesturen is niet te onderschatten. Ze bepalen voor het beleid van de school en baseren zich hiervoor heel vaak op de informatie van de directies.

**“In 2023-2024 steeg het aantal gemelde conflicten met directies en schoolbesturen sterk. Onervarenheid wordt als grote oorzaak gezien.”**

**- Ann Degeest**

“Directeurs mogen niet langer vanuit het niets in hun functie gekatapulteerd worden. Er is een opleiding nodig die vertrekt vanuit een kernprofiel dat niet vrijblijvend is. Die opleiding moet, naast de bestaande nascholingsinitiatieven, voor alle geïnteresseerden kunnen plaatsvinden vooraleer zij eventueel als directeur aangesteld zijn. Zo kunnen de toekomstige directeurs veel beter

voorbereid starten met de uitdagende job. Hetzelfde geldt uiteraard voor bestuursfuncties”, zegt secretaris-generaal van COC, Koen Van Kerkhoven.

## **Andere redenen voor aanmelding**

Conflicten met directie of schoolbestuur nemen toe als reden om aan te melden bij CONneCt, maar er zijn er natuurlijk ook andere. We lichten de belangrijkste voor u uit.

- **De grote werkdruk.** Uiteraard. Gert Maene: “Echt alle mensen die bij CONneCt hebben aangemeld klagen over de grote werkdruk. Bijna nooit noemen ze die als dé concrete aanleiding voor de aanmelding. Ze beschouwen ze bijna als logisch of normaal.”
  
- **Persoonlijkheid, fysieke en mentale gezondheid, karakter en talenten van het aangemelde lid**
  - o Ondertussen zijn er op alle scholen op het niveau van de leerlingen heel wat afspraken gemaakt als het gaat over de zorg die ze moet organiseren voor sommige van die leerlingen. Er zijn heel wat ondersteunende maatregelen voor leerlingen met autisme, dyslexie, dyscalculie, hoogbegaafdheid... Als leerlingen langere tijd ‘out’ zijn om diverse redenen worden allerlei afspraken gemaakt om de leerling alle kansen te geven om zich opnieuw in te werken...
  - o Die aandacht is er niet voor de personeelsleden. Iedereen wordt over dezelfde kam geschoren. Het systeem is er, iedereen wordt verondersteld om zich te integreren en er worden (bijna) geen maatregelen genomen of afspraken gemaakt die aandacht hebben voor de individuele noden.
  
- **Pestproblemen**
  - o Gert Maene: “Heel wat leden noemen als voornaamste probleem het pestgedrag van een collega of hiërarchische meerdere. In sommige van de ‘cases’ is er echt sprake van een slachtoffer of prooi en een dader.”
  - o De bemiddelingspogingen waarbij de gedeeltelijke verantwoordelijkheid als motor fungeert is dan vernederend voor de gepeste. Geef maar eens toe aan je pester dat je ook fouten hebt gemaakt. Dat je ook stappen wil zetten om tot oplossingen te komen.

## **Oplossingen**

**“CONneCt neemt de tijd om met mensen in gesprek te gaan. We vinden bijna altijd een oplossing, maar die oplossing is niet altijd wat het lid van bij de start had verwacht”, zegt Ann Degeest.** “Heel vaak leidt inzicht in de problematiek en de oorzaken ervan tot een soort rust.” Het begrip dat je niet alleen of helemaal niet verantwoordelijk bent voor de problemen die je ervaart kan al heel veel rust geven. De grootste energievreter is het twijfelen aan jezelf. Dit tast je zelfvertrouwen aan en dat kan tot een burn-out leiden.

“Soms gaan we in gesprek met de verschillende actoren en proberen we samen oplossingen te vinden, soms geven we advies om professionele ondersteuning te zoeken, soms geven we loopbaanadvies en uiteraard is het voor ons goed om een back-up te vinden bij onze collega’s van COC, die heel concrete informatie kunnen geven over alle rechten en plichten van onze leden.”

**De problemen waarmee COnneCt wordt geconfronteerd zijn altijd groot, maar niet te groot. We kijken tevreden terug op de voorbije 4 jaar en zijn ervan overtuigd dat onze dienst een krachtige meerwaarde is voor het onderwijs. Dat getuigen onze meer dan 1000 tevreden gesprekspartners!**

***Wat na de begeleiding? De cijfers:***

42 % is verder blijven werken op de eigen school/instelling.

3 % koos ervoor om een andere functie op te nemen in dezelfde school/instelling.

12 % koos een nieuwe job buiten het onderwijs, soms een nieuwe combinatie van privé en onderwijs.

23 % koos voor een andere job/instelling binnen het onderwijs

12 % bleef met ziekteverlof of ging dan met pensioen.

Overigen: geen info. De begeleiding had dan meestal geen focus op het veranderen of de loopbaan.