

VERSCHIL VAN INZICHT OVER HET TE VOEREN BELEID....

Door: mr. Sandra Roelofsen

In het beroepscompetentieprofiel van de leraar Lichamelijke Opvoeding (*Driel van G., e.a., Jan Luitingfonds, 2004*) schetsen de schrijvers een profiel van de leraar LO.

Bij de functiekenmerken van de leraar LO in het voortgezet onderwijs kenschetst men de leraar als volgt:

De leraar kan en moet op een zelfstandige manier verantwoordelijkheid dragen voor het ontwerpen, uitvoeren en evalueren van een programma lichamelijke opvoeding. Inhoudelijk betekent dit dat de leraar op een veilige en pedagogisch verantwoorde manier leerlingen kan inleiden in een breed repertoire aan bewegingsactiviteiten.

In het voortgezet onderwijs maakt de leraar LO in de meeste gevallen deel uit van een sectie LO binnen de school en soms van een nog groter bovenscholings sectieverband bij een grote scholengemeenschap met meerdere locaties.

In goed overleg met de andere leden van de sectie moet binnen de kaders van de school een breed programma voor lichamelijke opvoeding worden opgesteld. Dat vraagt van een leraar, naast het lesgeefniveau, competenties op het gebied van samenwerken met anderen, als leraar en collega binnen de vaksectie en in breder schoolverband.

Wat nu als deze kerntaken (lesgeven en bijdragen aan vaksectie- en schooloverleg) met elkaar conflicteren omdat er verschil van inzicht is over de visie op LO en daaruit volgend de inhoud van het LO programma?

Jan G. uit B. heeft grote moeite met het door de meerderheid van de sectie vastgestelde LO-programma. Volgens zijn visie geeft het onvoldoende ruimte om de kerndoelen LO te behalen, heeft de individuele docent te weinig ruimte voor eigen keuzes en waarborgt het in bepaalde vastgelegde situaties de veiligheid onvoldoende. Dit escaleert zodanig dat Jan zich ten slotte in wanhoop ziek meldt en de hulp van de KVLO inroept.

Er spelen hier twee zaken: is hier sprake van ziekte en in hoeverre kan een leraar zich onttrekken aan sectie- en/of schoolbeleid?

1 Jan voelt reële beperkingen om aan het werk te

gaan, maar die beperkingen zijn niet op ziekte, maar op een conflictsituatie terug te voeren. Een veelgebruikte term hiervoor is situatieve arbeidsongeschiktheid. In de meeste gevallen adviseert een bedrijfsarts in zo'n situatie om, al dan niet na een afkoelingsperiode van twee weken, te trachten het conflict op te lossen. Een gesprek binnen redelijke termijn tussen werkgever en werknemer is dan de aangewezen weg. Jan dient zich hier (net als de werkgever) constructief in op te stellen. Stelt Jan zich polariserend op, of is hij ondanks aanpassingen van werkgeverszijde niet bereid om te komen werken, dan loopt hij het risico op het niet doorbetalen van loon.

2 Het verschil van inzicht tussen Jan en de sectie lijkt onoverbrugbaar en na de ziekmelding van Jan komt de directie in actie. De directie neemt de problemen van Jan serieus en doet onderzoek naar zijn twijfels en standpunten. Zij komt tot de conclusie dat de afgesproken werkwijze van de sectie overeenstemt met de visie van school, dat binnen het bestaande programma en systeem de kerndoelen kunnen worden behaald en dat de veiligheid van situaties voldoende is meegewogen. Tevens geeft de directie aan dat de individuele leraar voldoende vrijheid heeft binnen het programma om eigen accenten te leggen en een eigen invulling te geven. Concreet stelt de directie dat Jan zich dient te conformeren aan het meerderheidsstandpunt van de sectie waar de directie achter staat.

Als de onenigheid tussen Jan en de sectie op deze wijze, na onderzoek en afweging van belangen van partijen wordt afgehandeld door de directie, dan rest Jan weinig anders dan te handelen volgens *dienststopdracht*. De directie maakt in dit geval expliciet gebruik van het instructierecht dat wettelijk gezien aan haar toekomt (voor de liefhebbers: artikel 7:660 BW, de werknemer is verplicht zich naar de instructies van de werkgever te gedragen).

Natuurlijk kunnen omstandigheden en standpunten zich gaandeweg wijzigen en blijft overleg in de sectie nodig om meer eensgezindheid te bewerkstelligen. Juridisch dient Jan zich echter te houden aan de gegeven opdracht. Kan hij daar niet mee leven dan zijn er wellicht andere scholen en secties waar Jan zijn visie op LO wel in de praktijk kan brengen.

Hebt u vragen over deze of andere zaken op rechtspositioneel gebied dan kunt u zich wenden tot de afdeling IRP, te bereiken per e-mail: irp@kvlo.nl en dagelijks van 12.30-16.30 uur op telefoonnummer 030 693 7678.