



Mijn afscheid als bestuurlijk medewerker bij de ASKO op donderdag 7 april 2016

Na 45 jaar in het onderwijs werkzaam te zijn geweest, in al die jaren steeds bij de Amsterdamse Stichting voor Katholiek Onderwijs, nam ik op 7 april 2016 afscheid om van mijn pensioen te gaan genieten. Schoolbestuur, schooldirecteuren en tal van andere betrokkenen bezochten de afscheidsreceptie die in de aula van de naastliggende St. Jozefschool aan de Kalfjeslaan was belegd. En natuurlijk was er een moment dat ik met mijn toespraak voor alle aanwezigen terugkeek op mijn onderwijsloopbaan, was er een afscheidslied van alle collega's en waren er de afscheidswaarden van Diane Middelkoop als voorzitter van het College van Bestuur. Hieronder de woorden en de beelden.

Mijn toespraak tijdens de afscheidsreceptie:

Beste allemaal,

Als je na bijna 45 jaar afscheid neemt, is het natuurlijk heel verleidelijk om terug te kijken op die lange periode.

En als ik dan mijn gang zou gaan, krijg je al gauw een historisch overzicht van bijna een halve eeuw onderwijsontwikkelingen.

Maar dat wil ik jullie besparen en ik zal me dan ook beperken tot één aspect dat door die 45 jaar heenloopt. En omdat ik de laatste 6 jaar van mijn loopbaan medewerker bij P&O was, leek het me passend om eens na te lopen hoe in al die bijna 45 jaren de ontwikkelingen binnen de ASKO waren in de verhouding van personeelslid tot het schoolbestuur.

In juni 1971, net geslaagd voor de Pabo, solliciteerde ik bij de St. Jozefschool Sloten, een van de ASKO-scholen, en het hoofd der school besloot mij aan te nemen.

Daarmee was de kous niet af, zoals dat tegenwoordig gebruikelijk is, want vervolgens kreeg je dan nog een gesprek en een kennismaking met het schoolbestuur, de ASKO, en wel in de persoon van het hoofd Personeelszaken, mevrouw Buurman.

Pas als je deze vuurproef had doorstaan en zij haar fiat had gegeven, was je benoeming een feit (en net als nu was het eerste jaar altijd tijdelijk). Maar dan had je nóg 3 drempels te overwinnen: een medische keuring bij de bedrijfsarts die bovendien ook lid van het schoolbestuur was, een t.b.c.-verklaring en een bewijs van goed gedrag. En met al deze stukken maakte je vervolgens een rondgang langs alle medewerkers van het onderwijskantoor in de IJselstraat.

En ik moet jullie zeggen, als beginnend leerkracht stond de organisatie ASKO met de gezichten die daarbij behoorden, door dit hele ritueel wel meteen helemaal op je netvlies.

De jaren '70 was de tijd van de democratisering. Uiteraard raakte de democratiseringsgolf ook de ASKO die begin jaren '70 de organisatiestructuur toen ook aanpaste.

Via getrapte verkiezingen, zoals dat toen heette, hadden personeel en ouders zitting en daarmee inspraak in het bestuur. Zo zat ik zelf ook 3 opeenvolgende jaren als gekozen vertegenwoordiger in het bestuur namens het personeel van de scholen voor lager onderwijs, want de ASKO beheerde 3 soorten scholen: kleuterscholen, lagere scholen en scholen voor voortgezet onderwijs.

Deze constructie van inspraak en invloed vanuit het personeel heeft gefunctioneerd tot begin jaren '90, totdat het gedachtegoed van de professionele organisatie oprukte waardoor de zogenoemde ambtelijke en de politieke cultuur verdween en voor allerlei aandachtsgebieden commissies werden opgericht waarin directeuren en personeelsleden zaten op grond van hun specifieke deskundigheid en kwaliteiten, en dus niet langer meer op grond van een door hun achterban vertegenwoordigende en gekozen structuur.

En de formele inspraak van voorheen kreeg toen een plek in de medezeggenschap, per school via de eigen m.r. en ASKO-breed via de GMR. En sinds kort zijn daarnaast via de nieuwe CAO veel personele zaken bovendien op schoolniveau geregeld via het zogenoemde basis- of overlegmodel.

Kijkend naar deze hele ontwikkeling kun je nu concluderen dat kwaliteit en professionaliteit nu heel nadrukkelijk prevaleren binnen de ASKO en daarbij is de rol van de directeur heel centraal komen te staan. En bovendien is hij/zij nu vooral ook veel meer ondernemer geworden.

Termen als kwaliteit, resultaat, opbrengstgericht werken of de directeur-als-ondernemer waren in de jaren '70 not-done, en zelfs onderwijsvijandig in die tijd!

Om de gestelde kwaliteitsdoelen te bereiken kun je tegenwoordig met recht stellen: onderwijs van nu is topsport. Of je leerkracht of directeur bent, je bent in feite topsporter. En daarvoor moet je tegenwoordig dan ook het nodige in huis hebben.

In die 45 jaar ben ik dan ook tot de ontdekking gekomen dat je arbeidssucces in feite wordt bepaald door 3 basisfactoren, noem het de 3 Q's:

- Je IQ, waarmee we bedoelen je deskundigheid, je know-how, de kennis en vaardigheden die je nodig hebt voor het onderwijsvak dat je uitoefent;
- Ten tweede je EQ, waarmee we bedoelen je emotionele betrokkenheid, je beleving, je drive voor het onderwijsvak, ook wel de emotionele intelligentie genoemd;
- En ten derde je voorraad energie om alles in je onderwijsvak uit te kunnen voeren, je geestelijke en lichamelijke spankracht, dat is dan je derde Q, nl. je accu.

Dus je IQ, EQ en accu: als één van deze 3 Q's het laat afweten, gaat het mis. Meestal zit het met die eerste 2 Q's wel goed: op grond daarvan ben je ingestapt, al zul je die wél levenslang moeten onderhouden. Met die 3^e Q, de accu, wil het wel eens mis gaan.

Dat ik het bijna 45 jaar heb volgehouden is niet alleen mijn eigen verdienste, ook van de ASKO, de mensen om mij heen, mijn collega's, en niet te vergeten Yvonne, mijn vrouw, van wie ik regelmatig kreeg te horen als ik altijd maar met die school of met het werk daar omheen bezig was. Zij hield regelmatig mijn accu in de gaten.

Beste mensen, ik zou willen eindigen met de slogan 'ASKO verbindt met aandacht en ambitie'.

Klonk deze slogan jaren geleden wellicht nog als een ideaal, een streven om naar toe te werken, als ik nu in contact kom met de scholen en hun uitdagingen, merk ik, voel ik dat aandacht, ambitie en verbinding geen loze kreten meer zijn, maar ik ervaar dat deze bij alles de drijfveer zijn van waaruit jullie met zijn allen handelen:

- aandacht: we hebben aandacht voor onze kinderen, onze ouders, ons personeel, onze collega's op ASKO-niveau;
- ambitie: we hebben ambitie om tot kwaliteit te komen, niet alleen qua onderwijsresultaat, ook op welbevinden, groeiomogelijkheid, talentontwikkeling, ontplooiing;

- verbinding, we zijn er met elkaar, voor elkaar, niet alleen op schoolniveau, naar de buurt, de stad, ook op ASKO-niveau, iets wat ik zeker in de laatste jaren in mijn specifieke functie voor de ASKO zeker heb mogen ervaren.

De 'ASKO verbindt met aandacht en ambitie' heeft daadwerkelijk handen en voeten gekregen in de praktijk van alledag. Daarvoor wil ik jullie allen dan ook complimenteren en feliciteren en nu ik vandaag afscheid neem ook bedanken waar het ging om de vele fijne en succesvolle onderlinge contacten. En natuurlijk ook voor de vruchtbare en fijne samenwerking die ik al die tijd heb mogen ondervinden.

Voor jullie allen: alle succes en arbeidsvreugde voor de toekomst, in die verbinding binnen de ASKO, het ga de ASKO goed en het ga jullie allen goed! Dank jullie wel!

Theo Durenkamp

