

Aan de kaak gesteld...

## Het LD-entreerecht: één keer maar nooit meer!

*Door drs. D.D. (Dick) Both*

**Er zijn mechanismen in onderwijsorganisaties die je gewoon niet moet willen omdat ze (voorzichtige) aanzetten om te komen tot een professionelere cultuur om zeep helpen. Eén van de meest dramatische bedenkzels van de afgelopen jaren is wel het LD-entreerecht. Sinds 1 augustus jl. kunnen we terugblikken op dit gedrocht uit de cao 2014-2015.**

Docenten die op het meetmoment - 1 augustus 2014 - meer dan 50% lesgeven in de bovenbouw havo/vwo en eerstegraads bevoegd zijn, krijgen automatisch een LD-benoeming voor een periode van twee jaar, ongeacht functioneren, inzet en resultaten. Ik herinner met het zogenaamde meetmoment rond 1 augustus 2014 nog goed: op afstand werd op grond van het systeem bepaald wie in aanmerking kwamen voor een LD-schaal. De ene docent was aangenaam verrast, de andere docent keek verbaast op en weer een andere kreeg naar eigen beleving wat hij al jaren verdiende. Er waren ook collega's die net buiten de boot vielen omdat zij (net) niet aan de 50% of meer bovenbouwklassen havo/vwo kwamen. En dat waren zeker geen collega's die er minder of niet voor in aanmerking kwamen. Leg aan hen maar eens uit wat de vakbonden achter de tekentafel hebben bedacht...

Onbegrijpelijk overigens dat zo iets überhaupt kan worden bedacht. Normaliter kijken we naar vakmanschap, naar een professionele attitude, naar toegevoegde waarde aan de schoolontwikkeling, naar pedagogisch en didactisch handelen. Maar nee, het LD-entreerecht krijg je niet omdat je goed bent in je vak, maar omdat je 'toevallig' eerstegraads bevoegd bent en op het meetmoment meer dan 50% van je lessen in de bovenbouw geeft...

In tegenstelling tot de Functiemix hoef je je ook niet in te spannen om die LD-schaal te verkrijgen. Die krijg je in de schoot geworpen. En de schoolleiding moet zich maar inspannen om een docent – als hij niet functioneert en presteert conform het LD-profiel - na twee jaar terug te plaatsen. Rond 1 augustus 2016 zijn er ongetwijfeld diverse lastige gesprekken gevoerd waarin docenten is meegedeeld dat ze teruggeplaatst zullen worden in hun oude functieschaal met bijbehorende salaristrede. Dat een besluit tot terugplaatsing, zelfs na uitvoerige motivering, veel onbegrip en stress oplevert laat zich raden. Zeker ook omdat veel collega's goed functionerende collega's conform bijvoorbeeld het LC-profiel. Daar komt bij dat de betreffende collega's zich na twee jaar nauwelijks meer bewust zijn dat zij – vaak niet voor niets – anders ingeschaald waren. En ja, terug naar je oude inschaling: wie wil dat? Daarnaast kun je als leidinggevende soms tot een andere beoordeling komen dan de collega in kwestie...

Waarom is dit LD-entreerecht zo schadelijk voor onderwijsorganisaties? Omdat de principes erachter compleet haaks staan op de principes van een professionele cultuur die we in onze organisaties meer dan ooit nodig hebben. Ik noem er enkele:

- Het basisprincipe in een professionele cultuur is erkende ongelijkheid. Er is geen sprake van het ambtelijke 'gelijke monniken, gelijke kappen'-principe, maar van erkende ongelijkheid tussen professionals. Dat betekent dat collega's die goed zijn in hun vak meer professionele ruimte en verantwoordelijk aankunnen en verdienen dan collega's die dit niet (meer) zijn. Deze differentiatie wordt ook zichtbaar in inschalingsverschillen. Op grond van totaal objectieve criteria docenten in een LD-schaal plaatsen voor twee jaar staat hier haaks op en is dan ook de verkeerde volgorde.
- Een leidinggevende die gericht is op mensen en manieren (en niet op processen en papieren) weet als geen ander welke collega's goed zijn in hun vak en welke collega's minder goed. Collega's die middels het Functiemix-traject kenbaar maken in aanmerking te willen komen voor een andere inschaling 'bewijzen' waarom zij vinden dat zij op dit niveau functioneren. In een eenvoudige sollicitatieprocedure wordt dit verkend en besluit de leidinggevende tot het wel of niet honoreren van de wens.
- Als derde wil ik benadrukken dat binnen een professionele cultuur alle aanwezige kwaliteiten ingezet en gewaardeerd worden, ongeacht bevoegdheid, ervaring, etc. De bijdrage aan de bedoeling van de schoolorganisatie is niet groter of belangrijker als de docent in kwestie eerstegraads bevoegd is of niet. Bij het differentiëren naar inschaling ligt het veel meer voor de hand te kijken naar attitude, professionele houding, bijdrage aan de schoolontwikkeling en verbondenheid aan de bedoeling van de organisatie dan naar een eerste- of tweedegraadsbevoegdheid.
- En niet onbelangrijk: een professionele cultuur betekent ook dat medewerkers de overtuiging zijn toegedaan dat de schoolleiding goed werk verricht en met de beste intenties tot besluiten komt. Een hopelijk eenmalig fenomeen als het LD-entreerecht – in tegenstelling tot de Functiemix – creëert argwaan en verwijdering omdat de boodschap van terugplaatsing na twee jaar, hoe legitiem ook, moeilijk te verteren valt.

Kortom: Eén keer maar nooit meer. Geef als cao-onderhandelaars de schoolleiding het vertrouwen om zorg te dragen voor een passende waardering: zowel in support en vertrouwen als in beloning. Ook de academisch opgeleide docent. De Functiemix biedt daar voldoende instrumentarium voor.

---

*Dick Both studeerde Bestuurs- en Organisationswetenschappen aan de Universiteit Utrecht, is directeur a.i. van een school voor voortgezet onderwijs en is eigenaar van organisatieadviesbureau **Turn-around; leiderschap gevraagd!** ([www.turn-around.eu](http://www.turn-around.eu))*

*Hij schreef met enkele collega's de boeken **Onderwijs vraagt leiderschap** en **Zorg vraagt leiderschap**.*

---