

Het salarislijstje van de AOb: klopt je salaris met je kernwaarden?

De AOb heeft weer [een lijstje opgesteld](#) wie van de veelverdieners onder de onderwijsbestuurders de WOPT,-, Balkenende-, ofwel WNT-normen overschrijden. Je kunt het vervelend vinden als bestuurder dat je salaris openbaar wordt gemaakt, maar feit is, dat als je werkt voor een instelling, die met publiek geld gefinancierd wordt, er regels zijn over de hoogte van je beloning. Ga je daarboven uit, dan moet dat openbaar worden gemaakt. Heb je daar geen zin in, dan kun je ervoor kiezen met een lagere beloning genoegen te nemen, of in een andere sector te gaan werken, die niet met publieke financiering te maken heeft.

Belangrijker is echter dat je als bestuurder beseft dat je met de hoogte van je salaris een bepaalde boodschap uitzendt in je organisatie--en daarbuiten. En hoe je het wendt of keert, die boodschap wordt in verband gebracht met het doel dat je als organisatie wilt nastreven, en de wijze waarop je dat wilt doen. Die doelen en keuze in aanpak worden door veel organisaties vastgelegd in een visie, een missie, of een set kernwaarden. Kun je je eigen salaris uitleggen in termen van de kernwaarden van je organisatie? Zo ja: ga dat dan doen. Zet het in het jaarverslag, licht het desnoods toe als je denkt dat de hoogte vragen oproept. Vind je het een inbreuk op je privacy om het over je salaris te hebben? Realiseer je dan dat de meeste docenten van elkaar weten in welke schaal ze zitten. Voor veel collega's is die privacy er dus niet! De openheid die je geeft, scheidt vertrouwen. Mensen weten dan dat jij daar niet zit om je eigen zakken te vullen, maar om het gezamenlijke doel een stapje dichterbij te brengen. Dat motiveert: mensen zien dat jij ook meer verdient dan je krijgt, net als zij. Dat scheidt een band.

Vind je het lastig of pijnlijk om je salaris in verband te brengen met de kernwaarden, dan heb je een probleem. Als je als onderwijsbestuurder leiding geeft aan een proces waarin jonge mensen leren verantwoordelijkheid te nemen voor de wereld om hen heen, dan moet jij kunnen uitleggen hoe je dat zelf doet, en hoe zich dat verhoudt tot je salaris. Jij vraagt inzet van managers, leraren, leerlingen, en daar krijgen ze wat voor terug. Dat moet kloppen met de verhouding tussen jouw eigen inzet en beloning. Als mensen de indruk krijgen dat jij meer krijgt dan je verdient, is de verbinding tussen jou en de organisatie weg, met alle gevolgen voor de motivatie. Medewerkers rennen niet gelijk weg, ze hebben nog andere redenen om hun baan te willen houden, maar het is moeilijk om nog wat extra's van ze te vragen. Dan gaan ze je vragen: wat krijg ik daarvoor? Dat goede voorbeeld heb je namelijk zelf gegeven.

Natuurlijk stellen bestuurders niet zelf hun salaris vast; dat doet de raad van toezicht. De bestuurders zouden er dus goed aan doen die toezichthouders zo goed mogelijk in hun rol te houden. Zijn zij volledig onafhankelijk en zet je ze niet onder druk? Worden zij niet gecompromitteerd door een mogelijke verhoging van hun eigen vergoeding, of een kerstboom aan nevenfuncties? Hoe denken zij over de relatie tussen de kernfilosofie van de instelling en het beloningsbeleid? Als morgen de krant belt, kan de voorzitter van de remuneratiecommissie dat dan op zo'n manier uitleggen, dat leraren, leerlingen en ook ouders het begrijpen en accepteren? Wat zou je ervan vinden als de toezichthouder verklaart dat jouw hoge salaris [een geval van 'overmacht' is](#)?

Een onafhankelijke, prudent werkende toezichthouder is de beste waarborg voor de integriteit van de bestuurder. Combineer dit met openheid over de salarisstructuur van de top en je maakt de dialoog over beloningsbeleid tot een kans, in plaats van een risico. Dan ben je het gedoe voor, en hou je iedereen gericht op waar het uiteindelijk om gaat: het beste onderwijs voor leerlingen.