

## Loopbaancentrum Brabants middelbaar onderwijs

### Weer als frisse wind voor de klas

Een manier om werken in het onderwijs aantrekkelijk te maken is het creëren van loopbaanmogelijkheden. De vereniging Ons Middelbaar Onderwijs (OMO, 35 scholen met 7000 werknemers) in Noord-Brabant heeft hiervoor het loopbaancentrum 'ProMotion' in het leven geroepen. "Het is doeltreffend om met medewerkers tijdig in gesprek te gaan over hun verdere inzetbaarheid, vooral in de middenfase van hun loopbaan. Zo hou je voor het onderwijs geschikte, maar ook gemotiveerde medewerkers binnenboord," vertellen Lonneke Ploum, hoofd van het aan de Tilburgse Spoorlaan gevestigde ProMotion, en loopbaanadviseur Jolanda Oorschot.

ProMotion blijkt in een opvallend grote behoefte te voorzien. Medewerkers die reflecteren op hun eigen handelen en denken en dit afstemmen op hun kwaliteiten, blijken beter inzetbaar en blijven zo ook voor het onderwijs behouden. "Sinds de oprichting begin 2010 heeft ProMotion een kleine 500 aanvragen van docenten, leidinggevend en ondersteunend personeel gekregen voor loopbaantrainingen en -trajecten voor individuele ontwikkeling, die mensen zelfstandig kunnen doorlopen."

### Werkplezier

"Docenten zijn bevlogen mensen," constateren Ploum en Oorschot. "Hun roeping is jonge mensen te helpen bij hun ontwikkeling. Maar de tegenwoordige docent komt vaak tijd tekort. Logisch dat menig docent op zeker moment terugschrikt voor een eventuele burn-out en zich afvraagt: 'Wil ik hiermee nog doorgaan? Wat kan ik nog meer? Wat zijn mijn kwaliteiten en drijfveren? Waar wil ik in mijn loopbaan staan over drie jaar? Hoe kan ik in mijn huidige baan mijn werkplezier vergroten? Wij kunnen hen met gesprekken en verschillende tests helpen bij het ontdekken welke kwaliteiten ze nog meer in huis hebben. Bij ProMotion is er rust en ruimte voor reflectie en kan men er zeker van zijn dat wij maatwerk leveren. Bijna de

helft van de medewerkers ons bezoekt, doet dat ook op advies van hun leidinggevende."

### Kantelpunten

Er zijn verschillende leeftijdsfasen waarin medewerkers in het onderwijs stilstaan bij hun loopbaan.

"De 30-plussers komen voor keuzes te staan tussen privé en gezin enerzijds en werkdruk en werkinhoud anderzijds. Een tweede groep zijn de 45-plussers. Dat zijn veelal docenten die op een kantelpunt zitten in hun loopbaan. Ze vragen zich af of er nog een arbeidsmarkt voor hen is buiten het onderwijs. Voor hen is er meestal een individueel traject van meerdere gesprekken waarbij we hun competenties in kaart brengen. Het resultaat is vaak dat deze mensen voor het onderwijs behouden blijven. Dat kan in een leidinggevende functie zijn, als coach voor andere docenten, als begeleider in de buitenschoolse opvang of specialistisch onderwijs, of andere creatief gerichte activiteiten die als een verrijking worden ervaren."

"De groep 51- tot 60 jarigen ziet vaak buiten het onderwijs voor zichzelf geen loopbaankansen meer. Ze zitten aan de top van hun loonschaal, hebben studerende kinderen. Het is moeilijk om van verworven zekerheden afstand te doen. Toch stelt ook deze groep zichzelf steeds meer de vraag: 'Hoe hou ik het leuk tot aan mijn pensioen?' Samen met hen ontdek je dan dat het goed kan zijn om wat lessen af te stoten en tijd in te ruimen voor een rol als begeleider van leerlingen met bijvoorbeeld dyslexie of autisme, of als coach van andere docenten."

Ploum en Oorschot concluderen dat het voor de onderwijsmedewerkers 'bevrijdend' is om in ProMotion een ankerpunt te hebben voor oriëntatie op hun loopbaan.

"Niet dat wij die nieuwe invulling en uitdaging in hun loopbaan voor hen gaan zoeken. Dat moeten ze zelf doen, maar wij kunnen hen daar wel bij helpen."

Kijk voor meer informatie op [www.omo.nl](http://www.omo.nl) en [www.promotion-loopbaanontwikkeling.nl](http://www.promotion-loopbaanontwikkeling.nl).