

Ron van de Water is directeur van Learnworks BV, een bureau dat zich bezighoudt met preventie van stagnatie in loopbanen. Hij vindt het een klassiek misverstand dat je steeds van baan moet veranderen om het in het onderwijs uit te houden. "Het hoeft niet per definitie slecht te zijn om lang op dezelfde school te werken, als je maar geboeid blijft door het vak en steeds andere projecten krijgt."

Hij kent de onderwijssector niet door en door, maar betwijfelt of het verschil met het bedrijfsleven nou zo groot is. Mensen moeten tenslotte overal fit blijven. Van de Water studeerde sociologie, bedrijfspsychologie en psychotherapie, werkte de eerste vijftien jaar bij grote bedrijven als Unilever, vervolgens bij het Centrum voor Loopbaanontwikkeling en heeft nu, sinds zeven jaar, zijn eigen bureau Learnworks aan de rand van Den Bosch. Inspiratie houden in het werk, dat is waar het, volgens hem uiteindelijk om draait. "Je moet het moment voor zijn dat iemand stagneert, alleen nog op routine werkt en voor zichzelf geen nieuwe taken meer ziet. Het grootste risico lopen werknemers tussen de 40 en 45 jaar. Geen plezier meer in je werk hebben, niet meer zo productief en creatief zijn, minder flexibel, stress, niet meer mee kunnen qua snelheid, houding en kennis. Het zijn allemaal signalen van stagnatie."

Hoe voorkom je dat, hoe herken je de problemen tijdig?

Daarvoor ontwikkelde Learnworks een nieuwe methode die al in een vroeg stadium loopbaanstagnatie voorspelt. *Beating de curve* heet dat in goed jargon, de neergaande lijn van minder presteren ondervangen. Momenteel wordt de methode bij het staalbedrijf Corus uitgetoetst en is er een innovatiegroep opgezet die de toepassing ervan voor het onderwijs onderzoekt.

Van de Water heeft zelf jarenlang de internationale bedrijfsschool van Océ geleid. Hij mag dan nu wat minder actief zijn in het onderwijs, hij heeft er wel ideeën over. "Lesgeven is volgens mij een heel ambachtelijke baan, een vak waar je met anderen, ook buiten je directe lesomgeving, over moet praten. Het is een vak om trots op te zijn." Docenten die slecht functioneren moeten volgens hem aangepakt kunnen worden. "Die moet je niet overdreven beschermen, je bent ook aan de ouders en de collega's verantwoording schuldig."

Zijn belangrijkste advies aan schoolleidingen is om tijdig te beginnen met uit te zoeken wat voor mensen ze in huis hebben. "Waar liggen de specifieke talenten en hoe kun je die zo goed mogelijk gebruiken? Je moet zuinig zijn op je mensen. De persoonlijke en maatschappelijke kosten zijn groot als het mis gaat."

Maar is het nu al niet te laat voor werknemers boven de vijftig, die vast dreigen te lopen?

Streng: "Dat is geen goede benadering, als we niks doen gebeurt er ook niks. Wij hebben met Learnworks echt resultaten geboekt bij het voorkomen van stagnatie en het behoud van de inzetbaarheid van mensen. Dat is niet alleen bij bedrijven gelukt, maar ook bij de overheid en sinds kort bij zorg- en onderwijsinstelling."

Hij laat een uitgebreide vragenlijst zien die, naast andere instrumenten, in een vroeg stadium moet meten hoe het met iemands beroepsvitaliteit gaat. "Het gaat erom hoe iemand in zijn vel zit. Hoe kijkt hij tegen zijn werk aan? Staat hij open staat voor veranderingen in de maatschappij en in zijn organisatie? Op een diep bewustzijnsniveau meten we zijn waarderingen en opvattingen. Het is onmogelijk om sociaal wenselijke antwoorden in te vullen."

Werknemers zouden, volgens Van de Water, zelf ook het initiatief kunnen nemen voor een *check-up*, een soort paspoort waarmee je je eigen inzetbaarheid aangeeft.

Voor het gebrek aan tijd en geld dat veel schoolleidingen opbreekt als het gaat om investeren in loopbaanbeleid ziet hij een interessante opening. "Je kunt met zorgverzekeraars in overleg gaan over premievermindering. Zij hebben er tenslotte ook belang bij dat mensen minder snel ziek worden of last krijgen van een *burn-out*."