

Stap in jouw loopbaan!

Op weg naar nieuwe  
uitdagingen  
in jouw carrière

Brochure voor ondersteunend personeel in het voortgezet onderwijs



Beste onderwijsondersteunende medewerkers,

Deze brochure is speciaal voor jullie: het onderwijsondersteunend personeel (OOP) in het voortgezet onderwijs. Met inzet en toewijding maken jullie een wereld van verschil in de dagelijkse werking van onze scholen. Of je nu een conciërge bent, (technisch) onderwijsassistent, kantine medewerker, administratief medewerker of dat je een andere ondersteunende functie vervult, jullie bijdrage is essentieel voor het creëren van een veilige, goed georganiseerde en effectieve werk- en leeromgeving voor zowel leerlingen als docenten.

Er werken maar liefst zo'n 31.000 onderwijsondersteuners in het voortgezet onderwijs. Jullie vormen een diverse groep professionals die elke dag opnieuw bewijzen hoe cruciaal jullie werk is voor het succes van ons onderwijs. Uit onderzoek van Voion blijkt dat velen van jullie geïnteresseerd zijn in loopbaanontwikkeling, of dit nu doorgroeien binnen de huidige functie of overstappen naar een nieuwe rol betekent. Deze brochure is geschreven om jou te informeren en te inspireren over de mogelijkheden die er zijn om je verder te ontwikkelen in je carrière.

### Wat kun je verwachten van deze brochure?

1. **Mogelijke loopbaanstappen:** Welke mogelijkheden zijn er voor OOP'ers om door te groeien of over te stappen?
2. **Waar heb je recht op?** Hier bespreken we de ontwikkelingsmogelijkheden die voor jullie beschikbaar zijn, zowel vanuit de cao als vanuit de Functiewaarderingssystematiek (FUWA).
3. **Succesfactoren voor loopbaanontwikkeling:** Wat heb je nodig om stappen te zetten in je loopbaan? We delen belangrijke vereisten en inspirerende verhalen.
4. **Financiering:** We geven een overzicht van de financieringsmogelijkheden voor verdere scholing en ontwikkeling.
5. **Versterk je beroepsgroep:** Samen bereik je meer dan alleen. We noemen een aantal vakverenigingen en organisaties die ondersteuning bieden bij scholing en ontwikkeling van jouw beroepsgroep.

We hopen dat deze brochure je inspireert om met je leidinggevende in gesprek te gaan over je ambities en hoe je deze kunt realiseren.

### Onderzoek naar loopbaanmogelijkheden van OOP'ers

Om de loopbaanpaden van onderwijsondersteunend personeel (OOP'ers) in het voortgezet onderwijs inzichtelijk te maken, heeft Voion in de periode september 2023 - maart 2024 een onderzoek uitgevoerd. In totaal hebben 1.149 OOP'ers een vragenlijst ingevuld en hebben er 15 interviews plaatsgevonden met OOP'ers. Ook is een vragenlijst uitgezet onder schoolleiders en HRM'ers. In deze brochure zijn de resultaten uit het onderzoek verwerkt.

Enkele inspirerende verhalen en voorbeelden van OOP'ers kun je vinden in de portretten in deze brochure. Deze verhalen laten zien hoe divers loopbaanpaden kunnen zijn en dat het belangrijk is om initiatief te nemen en je mogelijkheden te verkennen als je iets wilt veranderen aan je loopbaan.

Ga voor je toekomst, begin vandaag!



## 1. Welke mogelijkheden om door te groeien of over te stappen zijn er voor OOP'ers?

Er zijn verschillende manieren om je te ontwikkelen of door te groeien. Dat kan zowel binnen je huidige functie of door echt een stap te zetten naar een andere functie of zelfs een andere organisatie. We zetten zes mogelijkheden voor je op een rij:

- **Van beginner naar expert:** Beter worden in de huidige functie is een manier om je verder te ontwikkelen. Dit kan op inhoudelijk vlak, maar ook pedagogisch of didactisch.
- **Andere taken en rollen (verbreden):** Een andere mogelijkheid is om andere taken en rollen aan te nemen naast de vaste taken die bij een functie passen. Dit kan bijvoorbeeld gaan om een ondersteunende pedagogische rol, het ontwikkelen van (les) materiaal of een meer coördinerende rol.
- **Switch van school en specialisme:** Je kan je ook verder ontwikkelen door over te stappen naar een andere school, bijvoorbeeld naar een school met een ander onderwijsconcept of bijvoorbeeld van havo naar vmbo. Overstappen naar een baan buiten het onderwijs is uiteraard ook een mogelijkheid.
- **Twee banen:** Sommige onderwijsondersteuners kiezen ervoor om hun baan in het onderwijs te combineren met een andere baan of functie. Dit kan een baan buiten het onderwijs zijn, maar ook een baan op een andere school.
- **Groei naar leiderschap:** Wil je graag teamleider worden of meer coördinerende taken op je nemen? Dan kan je je ontwikkelen in leiderschap. Ook bij bijvoorbeeld het mede-organiseren van evenementen kan je je leiderschap tonen.
- **Bereik vergroten:** Tot slot kunnen onderwijsmedewerkers zich ontwikkelen door zich te richten op overkoepelende taken buiten de eigen school of organisatie, zoals participeren in een netwerk voor onderwijsondersteuners of in projecten met het bedrijfsleven.

## Hans groeide door van conciërge naar hoofd facilitaire zaken

“Maak in een ondersteunende functie ook gebruik van loopbaanontwikkeling”

Hans Hoogma is hoofd facilitaire zaken aan het RSG Magister Alvinus in Sneek. Hij startte in 2009 als conciërge en geeft nu leiding aan zo'n twintig man. “Ik heb altijd gekeken hoe zaken geregeld waren op school en ging dan op zoek naar een manier om het beter te doen.”

→ [Lees het loopbaanverhaal van Hans](#)

De meeste OOP'ers die geïnteresseerd zijn in loopbaanontwikkeling hebben behoefte aan meer uitdaging, aantrekkelijker werk en salarishgroei. 31% van de OOP'ers geeft aan dat ze de ambitie hebben om door te groeien binnen de huidige functie. Ruim de helft staat neutraal tot positief tegenover het overstappen naar een andere functie.

Administratief Secretaris  
Financiële administratie

Telefonist/receptionist  
applicatiebeheerder

Assistent Leraar • leraarondersteuner

Roostermaker Applicatiebeheerder • beleidsmedewerker

hoofd secretariaat Technisch onderwijsassistent

Le

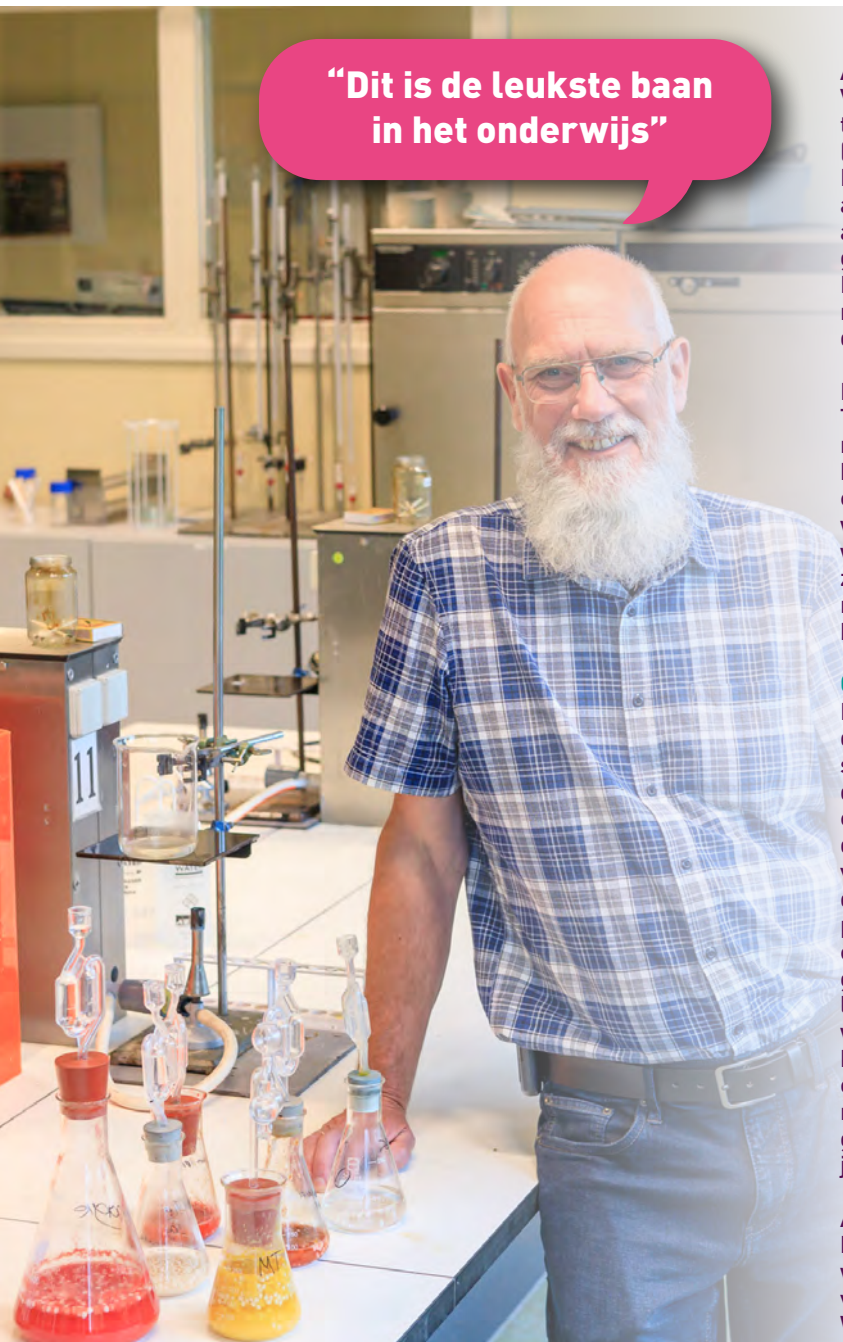
pedagoog/Psycholoog

Zorgcoördinator



## André Rijnberg startte als amanuensis en is nu hoofd van het TOA-team

**“Dit is de leukste baan in het onderwijs”**



André Rijnberg begon in 1983 op het Ichthus College in Veenendaal als amanuensis en is nu hoofd van het TOA-team op dezelfde school. “Mijn functie als hoofd TOA (Technische Onderwijs Assistent) schijnt uniek te zijn in Nederland. Er zijn wel meer coördinerende TOA's die alle teamwerkzaamheden regelen, maar ik ben ook verantwoordelijk voor de functionerings- en beoordelingsgesprekken en val direct onder de directeur onderwijs. Ik heb een zelfstandige functie, met volgens mij de meest ideale constructie die je in het onderwijs kunt bedenken.”

Het 9-koppige team van André Rijnberg bestaat uit TOA's en lesassistenten. André weet precies wat er binnen zijn team speelt en omschrijft zichzelf als meewerkend voorman. “Ons team start en eindigt elke dag met een gezamenlijke kop koffie. We starten de dag met een werkoverleg en 's middags overleggen we de zaken waar we tegenaan zijn gelopen. De TOA's van ons team zijn geschoold in alle exacte vakken, dus we kunnen gemakkelijk voor elkaar invallen en dat maakt ons werk heel breed.”

### Onmisbaar team

Het TOA-team wordt volgens André enorm gewaardeerd door alle collega's. “We voelen ons onmisbaar voor de school en de leerlingen. We nemen veel werk uit handen, niet alleen als TOA maar we regelen ook excursies en andere activiteiten. We voelen ons echt gesteund door de directie, alles wat we aanvragen op het gebied van bijscholing of trainingen wordt gehonoreerd. Ik vind dat ik de leukste baan in het onderwijs heb. Het meest prettige aan deze baan is het contact met de leerlingen; er zijn door de jaren heen veel meer uren practicum bijgekomen die wij begeleiden. Daarnaast helpen we de leerlingen individueel en bij groepsopdrachten. Je hoort wel eens dat TOA's overal voor worden ingezet, bijvoorbeeld ook voor surveillance. Dit soort aanvragen komt op onze school bij mij terecht en ik houd de taken van mijn team goed in de gaten. Dat betekent dat je goed je grenzen aan moet geven; een TOA moet geen manusje-van-alles worden.”

André Rijnberg moet goed nadenken over de negatieve kanten van zijn beroep. “Een groot nadeel is dat er nauwelijks nieuwe aanwas is. Mijn collega's zijn allemaal van mijn leeftijd dus binnen 5 jaar zijn we met pensioen. We proberen stagiaires te behouden die van de mbo-op-

leiding tot laborant komen, maar zij gaan vaak weer verder studeren. We denken er nu over na om een fanatieke havo-leerling te motiveren om op kosten van de school een TOA-opleiding te volgen.”

### Van TOA naar docent

Er is weinig verloop in het team van André, maar er zijn wel vier collega's geweest die doorstudeerden om docent te worden. “De weg van TOA naar docent is vrij logisch. Wij volgen ook didactische trainingen en zijn tot op vwo-niveau op de hoogte van de exacte vakken. Sommige scholen zetten TOA's in als instructeur, maar daar ben ik niet zo enthousiast over want in feite ben je dan een docent, met dezelfde taken en verantwoordelijkheden, maar binnen een lagere loonschaal. Onze directeur onderwijs, aan wie ik rechtstreeks verantwoording afleg, komt overigens ook uit mijn eigen team. Hij is begonnen als TOA, studeerde toen verder voor docent natuurkunde, werd vervolgens zorgcoördinator en nu is hij directeur onderwijs. We hebben elke drie weken overleg en dat verloopt heel prettig omdat hij exact weet wat er speelt.” André Rijnberg heeft zelf geen ambities om docent te worden: “Ik heb nu evenveel contact met de leerlingen en heb het zo naar mijn zin dat ik niet zou willen ruiten. Na 41 jaar ga ik nog elke dag met plezier naar mijn werk.”

### Maak werk van je ambities

André startte als amanuensis toen hij uit zijn militaire dienst kwam. Het duurde twee jaar voor hij TOA werd en vijf jaar later werd hij gevraagd om hoofd TOA te worden. “De school vroeg zich op dat moment af onder welke verantwoordelijkheid TOA's nu vielen, onder de conrector, een docententeam of anders? Toen heeft men besloten om de langstzittende, ik dus, als hoofd TOA aan te wijzen. Dat was niet echt mijn opzet, maar het is prettig dat ik nu zelf kan sturen en mijn eigen verantwoordelijkheid heb.”

Het Ichthus College stimuleert werknemers om zich te ontwikkelen, zegt André. “Als je ambities hebt als ondersteunend personeelslid, dan wordt dat hier aan alle kanten ondersteund. Vaak studeren collega's door voor docent, zoals de TOA's die docent in de exacte vakken zijn geworden. En voor een conciërge is het best logisch om lesassistent Techniek te worden en daarna docent Techniek. Er zijn verschillende mogelijkheden, maar de wens moet echt vanuit jou zelf komen, je zult zien dat daarna alle collega's achter je staan.”

## Inspiratie

Er zijn veel voorbeelden van onderwijsondersteuners die zich succesvol hebben ontwikkeld in hun loopbaan. OOP'ers zetten vaak stappen binnen de eigen functiecategorie. Maar ook maken ze stappen naar een andere functiecategorie. In onderstaande afbeelding geven we enkele door OOP'ers genoemde mogelijkheden:

Secretaresse • administratief medewerker • applicatiebeheerder • Teamleider • afdelingsleider • schoolleider • Onderwijsassistent • pedagogisch medewerker • facilitair medewerker • LOB-stafmedewerker • beleidsmedewerker • teamleider • Facilitair medewerker • conciërge • onderwijsassistent • Beleidsondersteunend medewerker • financiën controller • applicatiebeheerder • Roostermaker • afdelingsleider • beleidsmedewerker • Conciërge • administratief medewerker • onderwijsassistent • Orthopedagoog • teamleider • decanaat-medewerker • Administratief medewerker • mediathecaris • telefonist/receptionist • Leraar • leraarondersteuner • verzuimmedewerker • Zorgcoördinator • teamleider • afdelingsleider • Beleidsmedewerker • afdelingsleider • teamleider • Personeel en organisatie stafmedewerker • beleidsmedewerker • applicatiebeheerder • Applicatiebeheerder • beleidsmedewerker • hoofdsecretariaat • Leraar • roostermaker • theorie- en praktijkinstructeur • Administratief medewerker • onderwijsassistent • mediatheek-medewerker • Administratief medewerker • onderwijsassistent • roostermaker

## 2. Waar heb je recht op?

### a. Ontwikkelmogelijkheden in de CAO VO

Volgens de CAO VO 2023-2024 hebben onderwijsondersteuners recht op:

- **Ontwikkelgesprekken:** Tijdens deze gesprekken zijn werkdruk en loopbaanontwikkeling een vast onderwerp op de agenda. Dit is vastgelegd in art 18.3 van de CAO VO 2023-2024. Het is belangrijk om actief deel te nemen aan deze gesprekken en je wensen en ambities duidelijk te maken.
- **Persoonlijk professionaliseringsplan:** In art 16.3 van de CAO VO 2023-2024 staat: De werknemer maakt over zijn deskundigheidsbevordering en persoonlijke professionaliseringsactiviteiten ten minste eenmaal per 3 jaar afspraken met zijn leidinggevende. De afspraken worden schriftelijk vastgelegd in een persoonlijk professionaliseringsplan. In de gesprekkencyclus wordt aandacht besteed aan de voortgang van de gemaakte afspraken. In dit artikel in de CAO VO staat ook beschreven waarover in ieder geval afspraken worden gemaakt, zoals welke professionaliseringsactiviteiten je wilt volgen en op welke wijze deze bijdragen aan jouw wensen voor professionele ontwikkeling. Ook staat in dit artikel dat bepaalde werknemers recht hebben op een EVC-traject of het recht om een startkwalificatie te halen (zie ook paragraaf 5 financiering). In de voortgangs- of ontwikkelgesprekken die je hebt met je leidinggevende bespreek je dus elke keer je professionaliseringsplan. Je kan het plan één keer in de drie jaar aanpassen, of vaker als je dat wilt.
- **Structureel werkoverleg:** De cao benadrukt het belang van regelmatig werkoverleg voor onderwijsondersteunend personeel, vooral voor degenen met toezichhoudende taken. Dit biedt een platform om je ideeën te delen en betrokken te zijn bij besluitvormingsprocessen.

projectmanagement Teamleider • afdelingsleider • schoolleider Conciërge Onderwijsassistent • pedagogisch medewerker • facilitair medewerker • applicatiebeheerder ICT Roostermaker • afdelingsleider • beleidsmedewerker Kantine Conciërge • administratief medewerker • onderwijsassistent Orthopedagoog/Psycholoog Zorgcoördinator • teamleider • afdelingsleider Personeel & Organisatie Beleidsmedewerker • hoofdsecretariaat Technisch onderwijsassistent Leraar • roostermaker • theorie- en praktijkinstructeur Receptie Administratief medewerker





## Mechteld Noorlander groeide door van administratief medewerker naar decaan

Mechteld Noorlander is decaan en LOB-coördinator op het Yuverta vmbo in Amersfoort. Ze heeft de middelbare hotelschool gevolgd en is een van de weinige decanen die geen docentenopleiding achter de rug heeft. "Dit carrière-pad had ik zelf nooit uit kunnen stippelen. Ik heb alle kansen gepakt die op mijn weg kwamen en dat viel op bij de schoolleiding."

**"Als je wilt doorgroeien, moet je kansen pakken en jezelf laten zien"**

Na enkele jaren in de horeca te hebben gewerkt, solliciteerde Mechteld in 2017 op de functie administratief medewerker bij Yuverta in Amersfoort. "Bij de sollicitatie werd mij gevraagd of dit werk wel voldoende uitdaging zou bieden. Ik gaf aan dat ik alles aanpak en niet op korte termijn weg zou gaan. Ik ben er namelijk van overtuigd dat als je wilt groeien, er genoeg op je pad komt. De dienstverlenende instelling die ik tijdens mijn studie heb meegekregen, helpt daar zeker bij."

### Talent behouden

Mechteld had de administratie op het Yuverta zo onder de knie en ontwikkelde zich inderdaad als een duizendpoot. Ze ondersteunde de schoolleiding met mailings, hielp het examensecretariaat met cijfers invoeren en de decaan met vakkenpakket-keuzes en organiseerde de open dag, schoolfeesten en schoolreizen. "Mijn direct leidinggevende, het hoofd facilitair, merkte na twee jaar op dat mijn functieomschrijving niet meer paste bij het takenpakket. Daarom werd mijn functie opgewaardeerd in medewerker planning en organisatie. Op een gegeven moment vroeg mijn leidinggevende aan mij wat hij kon doen om mij voor de school te behouden, dus ik werd gezien en mijn ambities en inzet werden erkend. Op dat moment ging ook een decaan weg en die functie werd uitgezet als een taak van een docent. Omdat ik heel graag meer contact met de leerlingen wilde, vroeg ik me af of ik ook op die functie kon solliciteren. De schooldirectie antwoordde "ja, jij wel" en dat gaf me alle vertrouwen."

### Gesprekstechnieken

Mechteld kreeg in 2021 de kans om de taak van decaan, LOB en stagebegeleider als baan van 24 uur uit te gaan voeren. "Ik heb de afgelopen jaren de training loopbaan-coaching in onderwijs gevolgd en veel trainingen om dit werk goed uit te kunnen voeren. In het begin dacht ik nog dat ik een achterstand had ten opzichte van de docenten die het decanaat erbij doen, maar tijdens de opleidingen kwam ik erachter dat ook zij nog veel moesten leren over bijvoorbeeld LOB. Ik heb tijdens de trainingen vooral aan mijn gesprekstechnieken gewerkt. Omdat ik heel servicegericht ben, had ik de neiging om de leerlingen alles uit handen te nemen en ik heb moeten leren om meer coachend te zijn en leerlingen te helpen met het zoeken van hun eigen weg."

Als tweedelijnsdecaan spreekt Mechteld vooral de leerlingen die er met mentor niet uit komen. "Een groot voordeel van het decaanschap als functie, is dat de leerlingen ook spontaan bij me binnen komen lopen. Ik ben ook meer bij de lessen aanwezig als het over LOB en vakkenpakketkeuze gaat. De leerlingen zien mijn gezicht dus regelmatig bij de mentorlessen en ik houd presentaties aan het begin van het schooljaar, bij de keuze van het vakkenpakket en bij de overgang naar het mbo. Dat zorgt ervoor dat ze mij in het schoolgebouw goed weten te vinden."

### Vrijheid om te ontwikkelen

Het contact met de leerlingen en verschillende collega's en de veelzijdigheid spreken Mechteld het meeste aan in haar beroep. "Geen dag is hetzelfde en ik voel me als spin in het web echt op mijn plek. Ik ben ook in de regio actief in netwerkbijeenkomsten en bij de decanenkring Eemland heb ik de taak van projectleider van de voorlichtingsdag opgepakt." Mechteld kan eigenlijk geen minder leuke kanten van haar werk benoemen. "Deze carrière had ik vooraf ook nooit voor mezelf uitgestippeld. Mijn inzet is echt gezien door de schoolleiding, maar ik heb ook veel aan mezelf te danken. De cursussen en trainingen heb ik bijvoorbeeld zelf achterhaald en ik krijg alle vrijheid om mezelf te ontwikkelen. Nu wil ik wat ik doe, verder uitbouwen. Ik ben bijvoorbeeld druk met de ontwikkeling van de doorlopende leerlijn van leerjaar 1 tot 4. Ook werk ik aan een LOB-visie en kijken we hoe dit goed binnen de mentorlessen geborgd kan worden. Ik ben dus nog lang niet klaar met uitdagingen binnen deze functie." Mechteld zou geen docent willen worden, al is dat door de schoolleiding wel aan haar gevraagd. "Mijn huidige functie is perfect, ik doe alleen maar leuke dingen met de leerlingen en heb een positief contact met hen. Ik ben perfectionistisch en leg de lat voor mijzelf heel hoog en ik ben bang dat ik als docent te veel van anderen zou eisen."

Volgens Mechteld moet je vooral kansen zien als je binnen een school op een ondersteunende functie door wilt groeien. "Als je ambities hebt, dan moet je je mond opentrekken anders zit je over 10 jaar nog op dezelfde plek. Iedereen in het onderwijs heeft het druk, dus bied aan om te helpen waar je kan en laat jezelf zien. Als die motivatie echt vanuit jezelf komt en je kunt jezelf goed profileren, dan zijn er volop kansen."



### ■ 3. Succesfactoren voor loopbaanontwikkeling

#### Wat zegt de werkgever

Werkgevers geven aan dat voor werknemers die willen doorgroeien of overstappen, het belangrijk is om te voldoen aan de volgende vereisten:

- **Meer verantwoordelijkheden:** Het dragen van meer verantwoordelijkheden wordt vaak gezien als een voorwaarde voor doorgroeien of overstappen.
- **Uitbreiding van taken:** Het opnemen van meer of andere taken kan je positie versterken en je voorbereiden op nieuwe functies.
- **Ontwikkeling van vaardigheden:** Door het volgen van trainingen en cursussen kun je je vaardigheden uitbreiden en aantonen dat je klaar bent voor een nieuwe uitdaging.

Een gesprek met je leidinggevende is de beste manier om aan te kaarten dat je aan de eisen voor een loopbaanstap voldoet. In de meeste gevallen beoordeelt je leidinggevende of je voor doorgroei of overstap in aanmerking komt. Het volgen van een cursus of opleiding wordt ook vaak genoemd door werkgevers als manier om aan te tonen dat je aan de eisen van een loopbaanstap voldoet.

#### Succesfactoren

Succesvolle loopbaanontwikkeling hangt af van zowel individuele inzet als organisatorische ondersteuning. Hier zijn enkele succesfactoren die je kunnen helpen bij het zetten van loopbaanstappen:

- **Proactief zijn:** Neem zelf het initiatief om te ontdekken waar je uitdaging ligt en waarin je je wilt ontwikkelen.
- **Oren en ogen openhouden:** Door lid te worden van de medezeggenschapsraad (MR) of een vakbond blijf je op de hoogte van wat er speelt binnen de school.
- **Breder oriënteren:** Loop een dag mee met een collega om inzicht te krijgen in andere functies en taken. Of spreek eens met iemand met dezelfde functie op een andere school.
- **Gebruik maken van scholingsaanbod:** Maak zoveel mogelijk gebruik van de beschikbare scholingsmogelijkheden.
- **Gesprekken met leidinggevende:** Maak je ontwikkelwensen en ambities kenbaar in gesprekken met je leidinggevende.
- **Zichtbaarheid verhogen:** Neem deel aan schoolbrede discussies en vergaderingen om je aanwezigheid en betrokkenheid te tonen.

## Jacqueline startte als secretaresse en is nu beleidsmedewerker

“Geef duidelijk aan dat je ambities hebt”



Na enkele functies in het bedrijfsleven startte Jacqueline Ham in 1990 als directiesecretaresse in het onderwijs en inmiddels is zij doorgegroei naar beleidsmedewerker. “Het werken op een school spreekt mij heel erg aan en gaandeweg nam ik steeds meer taken voor mijn rekening. Mijn ambities werden gezien en ik kreeg de mogelijkheid om verder te studeren en te groeien. Nu zit ik helemaal op mijn plek en stimuleer ik mijn team ook om kansen te zien.”

→ Lees het loopbaanverhaal van Jacqueline



## Rol van de werkgever

Veel OOP'ers geven aan dat ondersteuning vanuit de organisatie wenselijk is, om succesvol loopbaanstappen te kunnen zetten. Niet iedere OOP'er die behoefte heeft aan loopbaanontwikkeling slaagt erin zelf ontwikkelwensen te bedenken of uit te spreken. OOP'ers geven aan:

- Leidinggevenden zouden in functionerings- en ontwikkelgesprekken moeten vragen naar ambities en proactief mogelijkheden kunnen aandragen.
- De organisaties met een eigen academie kunnen alerter zijn op aanbod voor OOP'ers.
- Een andere mogelijkheid is dat werkgevers een opleidingscoach aanstellen die met de OOP'er meedenkt, nagaat welke scholing voor welke ambitie vereist is en hoe dat gecombineerd kan worden met werk.

Het is belangrijk dat de werkgever beleid maakt voor loopbaanontwikkeling van OOP'ers.

## ■ 4. Financiering

### Scholingsbudget (volgens CAO VO 2023-2024)

Zoals eerder vermeld in deze brochure, verplicht de CAO VO scholen om een deel van hun budget te besteden aan de professionalisering van hun personeel. Jaarlijks wordt ten minste 10% van de personele lumpsum besteed aan deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten in tijd en geld. Vraag je leidinggevende naar de afspraken die hierover op jouw school zijn gemaakt.

Daarnaast heb je een persoonlijk basisrecht in uren en in geld. Een fulltime oop'er heeft recht op minimaal 40 klokuren voor scholing. Daarnaast kan je mogelijk 43 extra uren inzetten. Dit moet onderbouwd worden met een professionaliseringsplan. Daarnaast heb je per schooljaar recht op € 600 voor deskundigheidsbevordering en professionaliseringsactiviteiten. Je kan dit gebruiken op allerlei manieren, je beslist zelf hoe je dit budget inzet.

Opgedragen professionaliseringsactiviteiten vinden plaats binnen de jaartaak van de werknemer. De kosten hiervan in tijd en/of geld komen voor rekening van de werkgever.

### EVC-traject of startkwalificatie

Werknemers met een opleiding tot en met mbo-niveau krijgen de gelegenheid om een EVC-traject te volgen. EVC staat voor Erkenning Verworven Competenties. In het EVC-traject worden jouw kennis en kunde gevalideerd en officieel erkend. Het resultaat wordt vastgelegd in een Ervaringscertificaat.

Indien nodig kan dat na 5 jaar worden herhaald. Heb je een opleiding tot en met mbo-2-niveau (entree-opleiding of basisberoepsopleiding) dan komen de kosten hiervoor die jouw persoonlijk basisrecht overschrijden, voor rekening van de werkgever.

Daarnaast krijgen werknemers met een opleiding lager dan mbo-2-niveau de gelegenheid om een startkwalificatie te behalen op kosten van de werkgever.

### Beurzen en subsidies

Vanuit de overheid zijn er soms financieringsmogelijkheden beschikbaar om je te ondersteunen bij verdere scholing en ontwikkeling. Zo is er bijvoorbeeld subsidie als je als onderwijsondersteunend personeelslid op een school een lerarenopleiding wilt volgen: de subsidie Onderwijspersoneel Opleiding tot Leraar (SOOL). [Op www.dus-i.nl](http://www.dus-i.nl) vind je alle subsidiemogelijkheden van de overheid.

Via het Levenlanglerenkrediet kan je geld lenen als je jonger bent dan 57 jaar en geen recht meer hebt op reguliere studiefinanciering. Kijk voor meer informatie over geld voor school en studie op de [website van DUO](#).

Daarnaast zijn er soms ook regionale beurzen waar je gebruik van kunt maken. Kijk goed naar wat mogelijk is en laat je informeren.

## Jolanda maakte de stap van HR-medewerker naar senior salarisadministrateur

De balans tussen verantwoordelijkheid nemen en ruimte geven

“Als je een carrièrestap wilt maken, moet je jezelf laten zien en verantwoordelijkheid nemen, maar het is minstens zo belangrijk dat leidinggevendenden zekerheid en ruimte geven. Die balans is essentieel”, vertelt Jolanda Post-de Vries, die zich binnen het onderwijs ontwikkelde van HR-medewerker naar senior salarisadministrateur.

→ Lees het loopbaanverhaal van Jolanda

## 5. Initiatieven van sociale partners en vakverenigingen

Verschillende verenigingen bieden ook ondersteuning voor jouw loopbaan:

- **AOb:** De [AOb](#) heeft een actieve groep voor onderwijsondersteunend personeel waar je terecht kunt voor informatie en advies.
- **CNV:** De stuurgroep OOP van het [CNV](#) biedt ondersteuning aan onderwijsondersteuners en helpt hen bij hun loopbaanontwikkeling.
- **Vakverenigingen:** Er zijn verschillende verenigingen van werknemers die zich ten doel stellen de collectieve en/of individuele belangen van de leden te behartigen bij hun werkgever of bij instanties die invloed op de arbeidsvoorwaarden uitoefenen. Bij de [Federatie van Onderwijsvakverenigingen \(FvOv\)](#) zijn 13 vakverenigingen aangesloten zoals BiOND voor begeleiders in het onderwijs, de Nederlandse Vereniging voor het Onderwijs in de Natuurwetenschappen (NVON), De Nederlandse Vereniging voor Onderwijspersoneel (NVOP), de Beroepsgroep voor professionele begeleiders (LBBO), etc. Deze verenigingen organiseren vaak kennisuitwisselingen en vakinhoudelijke bijeenkomsten met collega's en bieden soms korting op nascholingsactiviteiten.
- **Platforms vmbo:** In het vmbo werken docentenplatforms samen aan de beroepsgerichte profielen, praktijkgerichte programma's én de avo-vakken. Ook als onderwijsondersteuner kan je hierbij aansluiten.

Neem contact op met een organisatie waarbij jij je thuis voelt, voor meer informatie over hoe zij je kunnen ondersteunen in je carrière. Wellicht zijn er ook lokale initiatieven in jouw regio te vinden.



### ■ Tot slot

Loopbaanontwikkeling is een belangrijk aspect van je professionele leven. Het biedt niet alleen kansen voor persoonlijke groei, maar draagt ook bij aan een grotere werktevredenheid en betrokkenheid. Als onderwijsondersteunend medewerker heb je diverse mogelijkheden om je verder te ontwikkelen en nieuwe uitdagingen aan te gaan. We hopen dat deze brochure je inspireert om je ambities na te streven en in gesprek te gaan met je leidinggevende over je toekomst.

Jullie zijn een onmisbare schakel in het onderwijsproces, en we waarderen jullie inzet en toewijding. Samen kunnen we werken aan een toekomst waarin elk van jullie de kans krijgt om te groeien en te bloeien in jullie carrière.

# Ga voor je toekomst, begin vandaag!

---

## VOION

Het voortgezet onderwijs: een aantrekkelijke werkomgeving waar iedereen duurzaam, enthousiast en veilig kan werken! Dat is waar Voion, in samenwerking met scholen, de VO-raad en vakbonden, aan wil bijdragen. We initiëren onderzoek en delen kennis over de onderwijsarbeidsmarkt en veilig en vitaal werken.

We inspireren met praktijkverhalen en ontwikkelen instrumenten en handreikingen die toepasbaar zijn voor de hele sector. Samen werken we aan het beste onderwijs.

ACb



cnv



FO



FNV



VO RAAD