



**‘OVER EEN PAAR JAAR STA IK
MISSCHIEN VOOR DE KLAS’**

Ruim een jaar geleden ging schildersbedrijf en spuiterij Prima B.V. in Bergeijk failliet. Terwijl de schilderstak een doorstart kon maken, werd de spuiterijafdeling gesloten en kwam Hans Thomassen (51) thuis te zitten. De productie leider riep de hulp in van *mijn loopbaan*. Door middel van een vijf stappenplan probeert hij nu weer aan de bak te komen, als docent wel te verstaan.

Het verhaal van Hans Thomassen begint vrijwel direct na het faillissement, vertelt hij. “Ik kreeg in eerste instantie nog een contract van een half jaar aangeboden om de lopende zaken af te wikkelen, zoals dat zo mooi heet. Het was echter al snel duidelijk dat het daarna wel afgelopen zou zijn. Een functie in de schilderstak van het bedrijf zat er niet in en van de belofte van de directeur om ander werk voor me te zoeken kwam maar weinig terecht. Eén keer kon ik naar een collega-bedrijf toe om te kijken of ze daar iets voor me hadden. Maar daar aangekomen bleken ze helemaal niet op de hoogte te zijn van mijn komst. Toen is er iets geknapt.”

Thuiszitten

Hans kwam met een burn-out thuis te zitten en moest tot zijn grote ergernis voor het eerst in dertig jaar een beroep doen op een uitkering. “Ik ben er namelijk niet de man naar om thuis op de bank te gaan zitten kijken hoe de wijzers van de klok voortschrijden.” En dus stuurde de voormalig productie-leider diverse sollicitatiebrieven naar bedrijven in de omgeving. Ondertussen hield hij zich bezig met klusjes in en rondom zijn eigen huis. “Er bleek in de buurt echter weinig tot geen werk te zijn en de bezigheden thuis raakten na verloop van tijd wel op. Toen ben ik op internet gaan zoeken naar instanties die me verder konden helpen.” Zodoende kwam Hans bij *mijn loopbaan* -de loopbaanfaciliteit voor de schilder- en onderhoudssector terecht. Hij stuurde een e-mail met uitleg over zijn situatie en vroeg of ze iets voor hem konden betekenen (stap 1).

Ambitie

“Ik kon vrijwel meteen een afspraak maken met loopbaanadviseur Ruud Janssens, die al snel daarna bij me op de stoep stond voor een gesprek.” Zo’n eerste gesprek bestaat uit een kennismaking waarin de loopbaanadviseur zijn aanpak uitlegt en daarbij vraagt naar de wensen van de hulpvrager (stap 2). “Maar het belangrijkste is dat wij als adviseurs de ambitie van iemand willen zien”, legt Janssens uit. “Als blijkt dat iemand niet per se wil, dan houdt het verhaal al snel op. We zijn er namelijk niet om iemand fulltime aan de hand mee te nemen.” Juist die aanpak spreekt Hans enorm aan. “Ik houd daar helemaal niet van. Ik wil zelf dingen kunnen uitzoeken en regelen. Daarbij is het prettig om terug te kunnen vallen op een loopbaanadviseur, maar voor het grootste gedeelte wil ik zelf graag verantwoordelijk zijn.”

Leraar

“Bij Hans was de zaak dan ook snel beklonken”, vervolgt Janssens. “In de eerste gesprekken gaf hij aan dat hij heel graag iets wilde doen op het gebied van kennisoverdracht.” De voormalig productie-leider vult aan: “Ik heb heel veel ervaring opgedaan in die dertig jaar dat ik werkzaam ben geweest in de sector. Het lijkt me fantastisch om dat over te brengen op leerlingen. Ik word zelf namelijk ook een jaartje ouder en denk dat een functie als onderwijs-ondersteuner mij wel ligt. Ik heb vroeger wel eens bij mijn baas aangegeven dat ik iets wilde als leermeester of zo, maar die wilde niet meewerken. Hij was destijds bang dat hij een

**Voormalig productie-leider Hans Thomassen
maakt carrièreswitch met mijn loopbaan**

HANS THOMASSEN: 'IK BEN ER NIET DE MAN NAAR OM OP DE BANK TE GAAN ZITTEN KIJKEN HOE DE WIJZERS VAN DE KLOK LANGZAAM VOORTBEWEGEN'

goede kracht zou verliezen aan het onderwijs."

Loopbaanonderzoek

Tijdens de gesprekken met Hans werd ook Janssens enthousiast over het leerkracht-idee. "Maar je kunt natuurlijk niet zomaar voor de klas gaan staan. Om te kijken of hij wel de juiste competenties had, hebben we daarom een loopbaanscan uitgevoerd. Dat doen we bij iedereen; het is een instrument om iemands zwakke en sterke punten in kaart te brengen. In sommige gevallen kan dat ook door middel van gesprekken. Maar om docent te worden moet je een opleiding volgen, om zodoende omgeschoold te kunnen worden. Leerkracht en productieleider zijn natuurlijk wel twee heel verschillende functies."

Scan

Zodoende vertrok Hans naar Tilburg om daar de loopbaanscan te doen. "Pittig hoor, ik ben er geloof ik wel een paar uur mee zoet geweest. En dan nog was ik er volgens mijn loopbaan snel klaar mee. Ik moest allemaal vragen beantwoorden in verschillende categorieën. Ruimtelijk inzicht, taal, rekenen, maar ook over hoe ik in het leven sta. Of ik tegen kritiek kan, van doorpakken houd en goed kan luisteren." Het eindresultaat is een volle map met analyses, waaruit blijkt dat Hans zeker aanleg heeft om kennis over te dragen op mbo-4 niveau. Een opleiding hiervoor is echter wel noodzakelijk.

Ontwikkelplan

Hans: "Op basis van dat gegeven hebben we een persoonlijk ontwikkelplan opgesteld (stap 3). Ik ben naar een open dag gegaan van Fontys Hogeschool en heb informatie ingewonnen over de lerarenopleiding. Daar bleek dat ik nog een toelatingstest moest doen. Ook die heb ik gehaald en zodoende ben ik

In september gestart met de opleiding (stap 4). Ik hoop over twee jaar mijn *associate degree* te halen. Daarmee kan ik onderwijsondersteund werk gaan doen op een SPOS. Over vier jaar is het de bedoeling dat ik ben afgestudeerd en daadwerkelijk voor de klas kan gaan staan (stap 5)."

Financiën

De financiële situatie van Hans is echter wel een probleem. Omdat hij nu in de WW zit, krijgt hij slechts 70 procent van zijn laatstverdiende salaris. "De opleiding is erg duur en die kan ik niet van mijn spaarcenten bekostigen." Samen met Janssens is hij nu bezig om subsidie te krijgen, hetzij van Savantis, hetzij van het UWV. "Ook daarin proberen wij de mensen te helpen. Het hele traject van mijn loopbaan is kosteloos, maar studies zoals die van Hans kunnen we helaas niet bekostigen. Toch proberen we ook daar iets op te vinden. Mijn loopbaan blijft namelijk zo lang als nodig betrokken bij een hulpaanvrager. In principe sluiten we de periode van begeleiding pas af als er sprake is van een transitie. Dat wil zeggen, als iemand weer aan het werk is of een andere functie heeft gekregen. In de praktijk zullen de afspraken op den duur wellicht minder frequent zijn, maar we houden totdat het doel bereikt is een vinger aan de pols."

Andere situaties

In de situatie van Hans gaat het om iemand die werkloos is geraakt en weer aan de slag wil. Maar mijn loopbaan is er ook voor mensen die ambitie hebben om binnen een bedrijf door te groeien, mensen die langdurig ziek zijn en niet meer terug kunnen keren in hun functie of werknemers voor wie het beroep te zwaar wordt. Meer informatie hierover is te vinden op www.mijnloopbaan.net.



Ruud Janssens is loopbaanadviseur bij mijn loopbaan (ML) in de regio Zuidoost. ML is een initiatief van FNV bouw en de andere sociale partners in de sector schilderen en onderhoud. Het heeft als doelstelling de vakmensen voor de sector te behouden en helpt daarom individuele werknemers bij de ontwikkeling van hun carrière. Dat kan als een werknemer door wil groeien, maar ook als hij tijdelijk zonder werk zit. Of als de huidige functie te zwaar wordt, bijvoorbeeld door (langdurige) ziekte. Samen met de werkgever wordt gekeken hoe aan de carrièrewensen van het individu tegemoet kan worden gekomen. Mijn loopbaan heeft adviseurs in heel Nederland en je kunt dus overal terecht.

Meer informatie: www.mijnloopbaan.net.