

## Dapper doorzetten loont

Een ander vak leren kan hoogopgeleide werklozen, nu zo'n 110.000, een baan opleveren. Bijvoorbeeld in de it, zorg of commerciële hoek.

**Veel werkgevers staan wantrouwig tegenover sollicitanten die van beroep zijn veranderd door zich te laten omscholen. Het ontbreekt hen vaak aan ervaring in hun nieuwe vakgebied. Toch is omscholing een reële optie, blijkt uit de volgende vijf succesverhalen van switchers. ‘Afgelopen jaar was een feest van nieuwigheid.’**

Op het eerste oog is het moeilijk te bedenken wat een belastingadviseur, softwaretester, aardrijkskundeleraar, vroedvrouw en radiotherapeutisch laborant met elkaar gemeen hebben. Toch delen zij iets wezenlijks: ze leerden een ander vak toen ze in hun oude vakgebied geen werk vonden – of werkloosheid vreesden.

Veel hoogopgeleiden die hun baan verliezen, beginnen voor zichzelf, in hun oude vakgebied. Maar lang niet alle zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) slagen erin om voldoende opdrachten binnen te slepen en fatsoenlijk rond te komen. Met het vooruitzicht op een kwijnend bestaan als zelfstandige of op lange werkloosheid kan een radicale ommezwaai een alternatief zijn.

Zo'n carrièreswitch vergt wel lef, want het is geen geaccepteerde route. ‘Werkgevers zijn huiverig om hen aan te nemen, zeker in crisistijd,’ zegt Nicolette van Dorp (52), die in opdracht van onder meer ING, Achmea en Artsen zonder Grenzen ontslagen hoogopgeleiden begeleidt naar nieuw werk.

Wie kiest voor omscholing, moet het bij sollicitaties opnemen tegen jongeren met dezelfde papieren. De concurrentiestrijd is ook lastig met sollicitanten die even oud zijn als de omgeschoolde kandidaat, of ouder. Vergeleken met hen heeft hij weinig ervaring. Van Dorps motto luidt daarom: schoenmaker, blijf bij je leest. ‘Als iemand dat doet, is de kans dat hij werk vindt het grootst.’ Zij adviseert mensen die hun baan zijn kwijtgeraakt dan ook meestal niet om een nieuw vak te leren en een heel andere carrière te beginnen.

Ook zelfstandig loopbaancoach Jan Willem Fiechter (50) adviseert de mensen die hij begeleidt om in hun vakgebied werkzaam te blijven en hooguit voor een accentverschuiving te kiezen. Bijvoorbeeld door op een net ander type functie te reageren, waarvoor deels dezelfde vaardigheden vereist zijn. Of door na een carrière bij multinationals ook werken voor kleinere organisaties te overwegen.

Onder de ‘mensen met mooie carrières’ die Fiechter begeleidde voor bedrijven als Shell, ABN AMRO en diverse ministeries, trof hij niemand die zich na zijn ontslag liet omscholen en een ander vak koos. Op de enkeling na die een lang gekoesterde droom wilde realiseren en een bed and breakfast in Frankrijk begon of fulltime ging beeldhouwen. Maar zo iemand verkeert doorgaans in de luxe positie dat de nieuwe dagbesteding geen volledig inkomen hoeft op te leveren. Daarin voorzag de oude werkgever door hem bij vertrek een riante ontslagvergoeding mee te geven. Of de geliefde thuis verdient met zijn of haar werk genoeg voor twee.

Omscholen vergt eigenwijsheid én doorzettingsvermogen: werkgevers zijn niet happig op hoogopgeleiden die zich omscholen. Zeker technische bedrijven zijn vaak afwijzend. Zij wantrouwen sollicitanten die niet als tiener al aan brommers sleutelden en een technische opleiding volgden.

Toch is het mogelijk om met een heel ander beroep je brood te verdienen: dat bewijzen de vijf switchers in dit artikel. Vier van hen vonden een prima baan, de vijfde verwacht snel aan de slag te kunnen als ze haar opleiding heeft afgerond – vacatures genoeg. Goed nieuws voor wie in zijn eigen vakgebied geen baan meer kan vinden. In sommige sectoren, zoals de bouw en financiële dienstverlening, zijn immers al jaren veel minder banen dan vóór de bankencrisis en de recessie. Vooral starters en werklozen boven de veertig hebben vaak grote moeite om een baan te vinden. Die situatie zal volgens de meeste economen niet snel veranderen: de economische crisis duurt naar verwachting nog wel even en dus zal het aantal vacatures voorlopig waarschijnlijk niet sterk toenemen. Des te meer reden om het roer om te gooien en voor een ander vak te kiezen.

Vier regels die de kans op succes vergroten. Bepaal of omscholen de juiste keuze is.

## **Regel 1: vertrouw erop dat een nieuw vak leren inspiratie oplevert**

Een vak opgeven waarin je je kwaliteiten hebt bewezen, is niet eenvoudig. Voor de meeste mensen is hun werk onderdeel van hun identiteit, het biedt houvast en status. Logisch dat de gedachte dit te verliezen vaak angst oproept. Toch kan Arno Groen (49), die deze beslissing anderhalf jaar terug nam, iedereen aanraden zijn voorbeeld te volgen. Hij is gelukkiger dan twee jaar geleden, toen hij een managementfunctie had bij een Rotterdamse woningcorporatie. ‘Als mijn baan begin 2011 niet was opgeheven, was ik dat werk misschien nog twintig jaar blijven doen.’ Hij vond zijn werk leuk en had een naam opgebouwd als expert stadsontwikkeling.

Groen wist dat de vooruitzichten op werk in zijn branche – het vastgoed – slecht waren en werd ‘gedwongen na te denken en in beweging te komen’. Hij besloot in de laatste maanden van zijn baan om een master te gaan volgen om als docent aardrijkskunde aan de slag te kunnen. Dat lukte: vanaf 1 september werkt hij op het Erasmiaans Gymnasium in Rotterdam. Het lijkt misschien een logisch vervolg op zijn studie sociale geografie, maar die rondde hij 23 jaar geleden af. Ook moest Groen leren om voor de klas te staan. Dat beheerst hij nog niet tot in de puntjes, maar dat verklaart waarom hij gelukkiger werd: ‘Afgelopen jaar was een feest van nieuwigheid.’

Ook Leendert Wagenaar (28) werd vier jaar geleden blij van zijn omscholing tot belastingadviseur. ‘Ik moest als filosoof en historicus flink omschakelen en had een enorme kennisachterstand.’ Dat vond hij niet erg: ‘Ik zocht geen routinewerk, maar een baan waarin ik met complexe problemen bezig kan zijn.’ Die vond hij bij adviesbureau PwC, waar hij in 2008 in een omscholingstraject van twee jaar

voor academici stapte en begon als assistent-belastingadviseur. Bij PwC adviseert hij nu private-equitypartijen.

Wagenaar is blij dat hij niet de wetenschap is ingegaan. Met die gedachte speelde hij toen hij een master geschiedenis én filosofie volgde. ‘Tot ik merkte dat voor mij het academische discours een spelletje was geworden dat ik goed beheerste, maar waarin ik niet wezenlijk meer was geïnteresseerd. Dat vond ik niet kloppen: voor een wetenschappelijke carrière moet je vol gaan.’

## **Regel 2: kies geen vak alleen omdat het een baan oplevert**

Natuurlijk is het belangrijk dat een nieuw beroep een goede kans op werk biedt, maar omscholen vergt grote offers. Wie inhoudelijk niet echt geïnteresseerd is in het nieuwe vak, houdt de vereiste discipline mogelijk niet vol. Voor oud-danser Inken Landskröner (40) is het soms slikken dat ze per week zo’n zestig uur in de weer is voor haar opleiding tot vroedvrouw – een combinatie van stages en studeren. ‘Ik houd het vol, omdat dit nieuwe beroep precies is wat ik zocht.’

Ze houdt van het werk en het persoonlijke contact met de zwangeren die ze begeleidt. Daarnaast was ze als danser de grote onzekerheid of ze een nieuw contract zou krijgen beu. ‘Ik wilde een vak zonder die continue onzekerheid. Dit werk kan ik tot mijn tachtigste doen.’ Ze pakte haar zoektocht origineel aan: ‘Ik vroeg aan iedereen die ik tegenkwam – ook onbekenden bij de bakker – of zij een droombaan hadden en zo ja, of ik dan een dag mocht meelopen.’

Dat meelopen goed werkt, merkte ook oud-manager Groen. Uit een loopbaan-assessment dat zijn oude werkgever voor hem regelde, bleek dat het onderwijs iets voor hem was. Om te testen of dat klopte, vroeg hij twee docenten die hij via via kende of hij een dag bij hen in de klas mocht zitten. ‘Kinderen gedragen zich minder voorspelbaar dan de gemiddelde collega in een kantoorruimte. Die dynamiek vond ik meteen geweldig.’

## **Regel 3: zoek werkgevers met interne opleidingstrajecten**

Loopbaancoaches hebben gelijk dat veel werkgevers niet openstaan voor switchers. Zoek daarom naar bedrijven en branches met eigen opleidingsprogramma’s of samenwerkingsverbanden met universiteiten of hogescholen die studies aanbieden voor zij-instromers. Dergelijke partijen vinden vaak dat ze via het traditionele sollicitatiecircuit onvoldoende mensen binnenkrijgen of dat hun niveau onvoldoende is. Gevolg is dat ze een ongebruikelijke achtergrond of een wat hogere leeftijd vaak geen punt vinden.

De sollicitanten die de Maastricht Clinic in Maastricht aanneemt voor de interne opleiding tot radiotherapeutisch laborant, zijn gemiddeld dertig jaar. Onder de acht hoogopgeleiden die voor deze

drie- of vierjarige hbo-opleiding werden aangenomen, zitten onder anderen een socioloog, een wiskundeleraar, een architect, een econoom en een biometrist.

De belangrijkste selectiecriteria? Maastric Clinic, verantwoordelijk voor het behandelplan en de bestraling van kankerpatiënten, zoekt vooral doorzetters met een sterk analytisch vermogen en communicatieve vaardigheden. Als een kandidaat daarover beschikt maar weinig wiskundige kennis bezit, ziet de kliniek dat door de vingers. Aan dat laatste ontbreekt het Pol Chambille (36) niet: biometristen berekenen de gemiddelde levensduur van levende wezens op basis van statistische gegevens. Zorgelijk was wel dat hij niet piep meer was toen hij anderhalf jaar terug zijn baan als wetenschappelijk medewerker aan de Universiteit Maastricht verloor.

Ook was werk op zijn vakgebied schaars – te meer omdat met zijn gezin verhuizen naar de Randstad geen optie was. Chambille kon zich niet veroorloven om fulltime te gaan studeren: zijn vrouw werkt parttime, hij verdiende het leeuwendeel van het gezinsinkomen. Dat deelnemers aan het leerwerktraject in de Maastric Clinic vanaf de eerste dag een inkomen genieten, was dus ideaal.

Behalve in de zorg zijn ook in de IT-sector omscholingstrajecten voor hoogopgeleiden. Wilrik Hengstmengel (25) kwam na zijn afstuderen als planoloog, ruim een jaar geleden, niet aan de slag. Toen hij las over IT'ers die als consultant worden gedetacheerd bij bedrijven, vond hij dat interessant. 'Ik had meer dan genoeg dompers gehad met sollicitaties. Dat ging aan me knagen.'

IT-dienstverlener Sogeti bood hem na een gesprek en wat testen een opleiding van twee maanden tot softwaretester aan én een vast contract. Vervolgens detacheerde Sogeti hem bij verzekeraar Achmea.

## Regel 4: werk hard en wees bereid offers te brengen

Een nieuw vak leren betekent in de meeste gevallen hard werken voor minder geld dan het geval zou zijn geweest in het oude vakgebied. Ook in de hiërarchie staat de omscholer bij de nieuwe werkgever onder aan de ladder – dat vergt flexibiliteit. Planoloog Hengstmengel vond zijn startsalaris in de IT 'karig', vergeleken met wat hij als planoloog zou hebben verdiend. Toch had hij geen bedenktijd nodig voor hij zijn contract tekende. 'Een vaste baan in mijn oude vakgebied zit er toch niet in en ik krijg elk half jaar salarisverhoging.'

Landskröner, die vijftien jaar als professioneel danser heeft gewerkt, krijgt tijdens haar opleiding tot vroedvrouw niets betaald. Ze leeft van een minimumuitkering van de Stichting Omscholingsregeling Dansers, die deels wordt betaald met de premies die dansers afdragen tijdens hun korte carrière. Tijd voor een bijbaan heeft ze niet.

Biometrist Chambille woont met zijn vrouw en kinderen in een klein appartement: hij ging er, vergeleken met zijn vorige baan, financieel flink op achteruit. Toch klaagt niemand over de financiële offers. Chambille: 'Het hoort erbij en is een tijdelijk ongemak.'

Van de vijf omscholers verdient Wagenaar als enige in zijn nieuwe beroep méér dan wanneer hij als filosoof en geschiedkundige de wetenschap zou zijn ingegaan.

## Lichtpuntjes voor hoogopgeleiden

Er zijn weinig vacatures, maar in vijf vakgebieden is wel veel werk. Zo'n 4 procent van de hoogopgeleiden was in het tweede kwartaal van 2012 werkloos. In absolute aantallen gaat het om 71.000 hbo'ers en mensen met alleen een bachelor. Er zijn 39.000 werklozen met een mastertitel, blijkt uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS).

Onder lageropgeleiden is de werkloosheid een stuk hoger. Zo bedraagt die 6,1 procent onder mbo'ers en 7,8 procent onder mensen met een havo- of vwo-opleiding. Gemiddeld is de werkloosheid 6,6 procent.

Dat een baan vinden best lastig is, blijkt mede uit het sterk gekrompen aantal vacatures: volgens de recentste meting van het CBS 109.100 stuks. Ter vergelijking: in de economische topjaren 2007 en 2008 waren er meer dan 200.000 vacatures. Voor hoogopgeleiden is de situatie nog wel te overzien. Van alle vacatures is zo'n 45 procent voor hoogopgeleiden, terwijl zij slechts 35 procent van de beroepsbevolking uitmaken, meldt Randstad. Het uitzendconcern onderscheidt vijf vakgebieden waarin hoogopgeleiden ook nu goede vooruitzichten hebben op werk: in de IT (software-engineers en zogeheten sap-consultants), in commerciële functies (salesmanagers en accountmanagers), de techniek (ingenieurs en procestechnologen), de zorg (verpleegkundigen) en bij een klantenservice (medewerkers en managers). Bij veel functies, zoals in de IT en de zorg, is het mogelijk om op kosten van de werkgever een opleiding te volgen en snel aan de slag te gaan.

## Geen brood in Shakespeare-sonnet

In de crisistijd dertig jaar geleden werden academici massaal IT'er. Toen in de jaren tachtig van de afgelopen eeuw de werkloosheid enorm opliep – in 1983 zat 10,7 procent van de beroepsbevolking zonder baan – lieten veel hoogopgeleiden zich na hun afstuderen omscholen. Met de komst van pc's kwam de IT-sector op als bedrijfstak. De overheid zette in samenwerking met grote bedrijven als Fokker, IBM en Capgemini een groot omscholingstraject op – Pion genaamd – om hoogopgeleiden aan werk te helpen.

Deelnemers leerden tijdens een korte opleiding elementaire vaardigheden op het gebied van programmeren, en systeemontwerpen. Daarna stroomden ze het bedrijfsleven in als IT'er. Een van

degenen die dit traject doorliepen, was Kees van Seuren (56), in 1984 als letterkundige afgestudeerd op een historische vergelijking van vertalingen in het Nederlands van Shakespeare-sonnetten. Na een jaar werkloosheid hoorde hij van oud-studiegenoten over Pion en meldde zich aan. 'IT was toen geen vak voor nerds, maar nieuw en spannend.'

Als alfa vond hij de opleiding 'behoorlijk pittig', maar in de decennia die volgden, bekleedde Van Seuren steeds hogere IT-functies, zoals die van applicatiemanager bij bankverzekeraar ING. 'Ik had in eerste instantie niet voor dit vak gekozen, maar was er al snel blij mee. Dat ik dit kon, was een overwinning op mezelf,' zegt Van Seuren, die sinds 2008, na een tweede omscholing (een hbo-studie marketingcommunicatie), webmanager is bij ING.



Sinds 2007 genereert emedia leads via e-bulletins. Hierdoor zijn wij expert op het gebied van e-mail marketing, content marketing en leadgeneratie.

Wilt u leads genereren met uw whitepapers, artikelen, e-books of andere kennisdocumenten?

Via een campagne bij emedia bereikt u altijd uw doelgroep. Inmiddels versturen wij meer dan 40 e-bulletins naar ruim 500.000 beslissers en beïnvloeders in 13 verschillende branches.

Neem vrijblijvend contact met ons op en wij vertellen u graag over onze mogelijkheden.

**emedia**

Radarweg 29

1043 NX Amsterdam

020-5159385

[info@emedia.nl](mailto:info@emedia.nl)