

Herbezinning op het loopbaanbegrip

Een vaste voltijd baan bij één baas is een verouderd loopbaanbegrip

Norman Schreiner

We vinden in Nederland steeds meer dat het individu verantwoordelijk is voor de totstandkoming en inrichting van de eigen loopbaan. Zowel individuele als maatschappelijke opvattingen over wat een loopbaan nu eigenlijk inhoudt, zullen wijzigen. Bij succes in de loopbaan ('carrière maken') denken we nog vaak aan promotie in betaalde voltijdse banen. Het lijkt tijd de inhoud van het begrip 'loopbaan' te herijken.

Een 'loopbaan' kan worden omschreven als het vrijwel ononderbroken geheel van iemands arbeidzame leven. Arthur & Rousseau (1997) definiëren de loopbaan als 'de zich openbarende opeenvolging van werkervaringen van een persoon gedurende een zekere tijdsperiode' en Greenhaus, Callanan & Godshalk (2000) als 'het patroon van werkgerelateerde ervaringen die de loop van een mensenleven overspannen'. Opvallend is dat in het begrip loopbaan kennelijk geen waardeoordeel over de kwaliteit van dit arbeidzame leven besloten ligt. Het gaat voorbij aan de omstandigheid of de loopbaan een succes of een fiasco was.

De begrippen 'loopbaan' en 'carrière' zijn in het Engels één begrip: *career*. Desondanks noemt Bird (1994) twee aspecten van de *career*: de syntactische en semantische. Het syntactische aspect is volgens hem vooral de structuur: de opeenvolging van werkervaringen in termen van perioden, werklocaties, hiërarchische posities en organisatiegrootten. Het semantische aspect heeft betrekking op de inhoud en de betekenis van de werkervaringen in de loopbaan. Hieruit volgt dat twee mensen met dezelfde loopbaan niet logischerwijs dezelfde werkervaring opdoen.

Dat brengt ons tot het begrip 'carrière'. Vergelijk: 'Jansen heeft een loopbaan in het bankwezen gehad' met 'Pietersen heeft carrière gemaakt in het bankwezen'. In Nederland maakt men gevoelsmatig onderscheid tussen de begrippen. Een loopbaan *heb* je, een carrière *maak* je. Een 'carrière' is - evenals een loopbaan - het geheel van iemands arbeidzame leven, maar kennelijk met een positief waardeoordeel over hiërarchieke progressie en bepaalde kwaliteitsaspecten. De carrière lijkt onlosmakelijk verbonden te zijn met het begrip vooruitgang: in hiërarchie niveau, verantwoordelijkheden, succes, macht, aanzien en prestige en in inkomen.

Of de loopbaan een carrière is kan alleen achteraf worden beoordeeld en of het inderdaad een 'carrière' was is ook afhankelijk van degene die dat beoordeelt. Is de beoordelaar niet degene waar het om gaat, dan is het criterium voornamelijk de positief stijgende lijn in de loopbaan met stijging in sociale status en financiële beloning. Dit oordeel gaat uit van een kwantitatieve, sociaal-economische gezichtshoek en baseert zich op geobserveerde uiterlijkheden die duiden op progressie in welstand. Is de oordeelaar het individu zelf dan kan het criterium ook zijn: een loopbaan waarin de eigen capaciteiten in voldoende mate zijn benut en de eigen ambities zijn waargemaakt.

Of sprake is van een carrière hangt dus af van een subjectief oordeel over de eigen loopbaan vanuit de kwalitatieve gezichtshoek van het vervullen van een persoonlijk levensdoel. Een stijgende lijn in status of beloning kan daarbij ook een relevante factor zijn, maar dat hoeft dus niet. Er zijn ook andere loopbaanconcepten te onderscheiden, te weten de specialistische, cyclische en transitoire loopbaan (Brousseau, Driver, Eneroth & Larsson, 1996). Iemand die een van deze loopbanen doormaakt zoekt de progressie in kennis (bij de specialistische loopbaan), persoonlijke ontwikkeling (bij de cyclische

loopbaan) of in afwisseling en avontuur (bij de transitoire loopbaan). Voor het individu zelf is een loopbaan pas een carrière als hij of zij achteraf een progressie constateert in het eigen arbeidzame welbevinden in een van deze loopbaanconcepten. Wat dat welbevinden inhoudt, verschilt dus per nagestreefd loopbaanconcept.

Innerlijk en uiterlijk

Schein (1990) onderscheidt de *internal career* in de subjectieve zin waar iemand in een eigen arbeidzaam leven naar toe gaat. In de *external career* definiëren organisaties en maatschappelijke denkbeelden de formele stappen en rolpatronen over wat een individu in de opbouw van een beroep kan verwachten. Arnold (1997) is zich duidelijk bewust dat loopbaandefinities aanpassingen aan de tijdgeest behoeven. Hij somt zeven in het oog springende facetten van de hedendaagse loopbaan op:

1. wordt gedefinieerd in de individuele betekenis;
2. heeft een subjectief element;
3. heeft betrekking op opeenvolgingen van werkgerelateerde ervaringen;
4. wordt niet strikt beperkt tot het werk zelf;
5. kan bezigheden in verschillende beroepen of functies omvatten;
6. hoeft niet noodzakelijkerwijs beroepen of functies van hoge status in te houden;
7. hoeft niet noodzakelijkerwijs promotie in te houden.

Tijdsdimensies

Opvallend in traditionele loopbaandefinities is de ononderbroken opeenvolging van voltijdbanen. De praktijk wijst echter uit dat de loopbaan kan worden onderbroken en dat tegenwoordig in Nederland een belangrijke minderheid van de banen (in 1999 ruim 1,6 miljoen mensen) in deeltijd wordt uitgevoerd (SCP, 2000). Dit verklaart dat Nederland een samenleving van 'anderhalfverdieners' is.

De maatschappelijke acceptatie van zowel loopbaanonderbrekingen als deeltijdbanen lijkt toe te nemen. Het is daarom zinvol het loopbaanbegrip te verruimen in die zin dat de continuïteit van een loopbaan niet betekent dat zij nooit onderbroken kan worden en dat een loopbaan niet noodzakelijk gebaseerd hoeft te zijn op een volledige werkweek. Met het oog hierop kan het begrip 'arbeidspatroon' worden gehanteerd dat gekoppeld is aan een tijdsdimensie, die een korte of een langere periode kan omvatten zowel per dag, per week, langere periode of per levensfase. Een publicatie van de Commissie Sociaal Economische Deskundigen van de SER (CSED, 2001) verschaft een duidelijk overzicht:

- per dag: volledige werkdag, gedeeltelijke werkdag, variabele werktijden, avond/weekendwerk, onregelmatige tijden;
- per week: volledige werkweek, gedeeltelijke werkweek;
- een wat langere periode, bijvoorbeeld een jaar. In deze periode kan zonder onderbreking arbeid zijn verricht (al of niet bij dezelfde werkgever) maar het kan ook zijn dat perioden van werken en niet-werken elkaar hebben afgewisseld (kortdurende contracten, uitzendarbeid);
- per levensfase/levensloop: het totale aantal uren dat iemand gedurende zijn leven verricht behoort niet gelijkmatig verdeeld te zijn over de verschillende levensfasen; perioden van werken en niet-werken kunnen elkaar afwisselen en gedurende de levensloop kan verder het arbeidspatroon per dag of per week variëren.

Het is opmerkelijk dat het Nederlandse Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS, 2002) in de beroepsbevolkingstatistieken nog steeds arbitraire begrippen over deeltijdwerk gebruikt. Onder beroepsbevolking verstaat het 'personen van 15 tot 64 jaar die ten minste twaalf uur per week werken. Dit suggereert dat deeltijdwerkers die minder dan twaalf uur per week wensen te werken geen actief arbeidzaam leven leiden en dus eigenlijk geen loopbaan doormaken. Het is twijfelachtig of deze definitie nog rijmt met hedendaagse maatschappelijke visies op de loopbaan.

De CSED (2001) concludeert in een - op de Nederlandse samenleving gerichte - studie dat het klassieke arbeidspatroon op de helling staat, dat de figuur van de voltijdwerkende mannelijke kostwinner die op zijn vijftenzestigste met pensioen gaat terrein verliest en dat de verscheidenheid van

arbeidspatronen toeneemt. Volgens deze commissie is voor het overgrote deel van de bevolking de vaste baan nog steeds een gegeven en komt jobhoppen vooral bij speciale groepen voor.

Nieuwe definities

In het licht van het voorafgaande lijkt het daarom zinvol de begrippen 'loopbaan' en 'carrière' nader te definiëren. Een 'loopbaan' kan worden gedefinieerd als de optelsom van de functies en beroepen die een individu tijdens het arbeidzame leven heeft bekleed. Daarbij achten wij ijkpunten als een vaste wekelijkse arbeidsduur en ononderbrokenheid in de loopbaanhistorie niet meer van belang. Een 'carrière' is dan een door het individu positief ervaren loopbaan waarin hij in belangrijke mate voldoening en progressie in een persoonlijk loopbaanconcept heeft ondervonden. Met 'voldoening' bedoelen we dat het individu meent de eigen kennis, vaardigheden en bekwaamheden in voldoende mate te hebben benut en de eigen ambities in voldoende mate te hebben vervuld. Met 'persoonlijk loopbaanconcept' doelen wij op de lineaire, specialistische, cyclische of transitoire variant. Het is echter niet eenvoudig een objectieve meetlat te leggen naast een begrip als 'voldoening', maar het gaat ook immers om het subjectieve carrièrebegrip. De enige die hierbij de 'meteropnemer' is, is het individu zelf.

Parallele loopbaan

Los hiervan kan je je afvragen of een loopbaan altijd betrekking heeft op betaald werk. Van Beek (1998) wijst in de WRR-studie 'De ondernemende samenleving' op de behoefte aan heroriëntatie op het fenomeen betaald werk. Lag vroeger de nadruk te eenzijdig op de instrumentele functie van werk, nu wordt de inhoud van het werk steeds belangrijker. Bovendien stuiten wij bij het raadplegen van gegevens over werk vrijwel altijd op overzichten waarin bij begrippen als werk, banen en arbeidsmarkt een geldelijke contraprestatie wordt verondersteld. Om deze redenen, maar ook om het begrip 'werkzaamheden' bewust te beperken en af te bakenen tegenover disciplines als vrijetijdswetenschappen hanteren loopbaanspecialisten het begrip werkzaamheden veelal nog steeds vanuit dit economische perspectief.

Wij zijn ons bewust van een wankel houdbaarheid van deze aanduiding en sluiten niet uit dat het begrip loopbaan zich in de loop van de komende tijd gaandeweg zal verruimen. Immers, menig individu oefent in de samenleving uiteenlopende onbetaalde werkzaamheden met grote voldoening uit. Er is een wijd verspreid vrijwilligerswerk. Deze 'parallele loopbaan' is een soort secundaire loopbaan die zich voltrekt buiten de hoofdstroom van de normale loopbaan en een toevoeging kan leveren aan de kwaliteit van de loopbaan in haar totaliteit. Niet zelden zal het individu daarom de voldoening uit de onbetaalde werkzaamheden - bewust of onbewust - laten meetellen als het reflecteert over de kwaliteit van de eigen loopbaan. Menige hedendaagse maatschappelijke discussie gaat over nut, importantie en waardering van onbetaald werk.

In de huidige tijd is het voltijdse volledig gehonoreerde werkweek bij slechts één organisatie niet meer hét primaat van het arbeidzame leven. Naast mensen met een deeltijd baan, zijn er ook individuen die een complete werkweek volmaken met twee of meer deeltijd banen. Hierbij kan ook onbezoldigd deeltijdwerk wordt ondernomen. Als voorbeelden noemen wij het vele nuttige werk als bestuurslid van charitatieve, levensbeschouwelijke, belangenbehartigende en sportbeoefenende verenigingen.

Vrijwilligerswerk meer betekenis

Ook Beckers (1990) constateerde al dat productieve vormen van vrijetijdsbesteding in vrijwilligerswerk op de grens van arbeid en vrije tijd meer betekenis krijgen. Hij ziet dat specialisatie in een liefhebberij een belangrijke functie kan gaan vervullen in een baanloos bestaan. Hiermee dringt zich de vraag op in hoeverre deze activiteiten mee moeten wegen in het carrièrebegrip. En hoever kunnen we daarin gaan? Is dat bij een vereniging bijvoorbeeld een meerjarig penningmeesterschap? Het plichtmarige corveewerk? Het vouwen en rondbrengen van clubbladen? Welke criteria leggen we hierbij aan? Bij de carrière gaat het immers om de door het individu positief ervaren loopbaan waarin het individu meent in belangrijke mate voldoening te hebben gevonden.

Ook hier is dus de subjectieve beleving van de loopbaan aan de orde. In analogie kunnen wij de 'parallele carrière' dus omschrijven als een door het individu positief ervaren loopbaan in de vrijwilligerssector waarin het individu meent in belangrijke mate voldoening te hebben gevonden. Vanuit dit oogpunt is de visie te begrijpen dat de parallele carrière wel degelijk een bestanddeel kan vormen van de totale carrière.

Een belangrijke conclusie is dat - in tegenstelling tot vroeger - 'carrière maken' niet meer alleen kan worden geassocieerd met het realiseren van hiërarchische promotie in betaalde voltijdse banen. In deze tijd, waarin de regiefunctie van de loopbaan steeds meer verschuift van de werkgever naar het individu zelf, is herbezinning op het begrip 'loopbaan' en in het bijzonder op het begrip 'carrière' gerechtvaardigd.

Literatuur

Beckers, Th., *Arbeid en vrije tijd in de jaren negentig*, deel 11 in: Von Grumbkow, J. (red.), *Tijd in Arbeid en Organisatie* (1990) Kluwer Bedrijfswetenschappen, Deventer
Beek, K. van, *De ondernemende samenleving - Een verkenning van maatschappelijke verandering en implicaties voor het beleid* (1998) Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid (uitgave V104/1998), SDU, Den Haag
CSED - (Commissie Sociaal-Economische Deskundigen van de Sociaal Economische Raad), *Levensloopbanen: gevolgen van veranderende arbeidspatronen* (2001) Rapport, 12 september 2001. Internetlocatie
Greenhaus, J., G. Callanan en V. Godshalk, *Career Management* (3rd edition) (2000) The Dryden Press, Harcourt College Publishers, Orlando, Florida

<p>Dr N.A.F.M. Schreiner doceert het keuzevak Loopbaanmanagement aan de Erasmus Universiteit Rotterdam. schreiner@few.eur.nl</p>
--