



## UvA-DARE (Digital Academic Repository)

### De houdbaarheid van loopbanen

van Vianen, A.E.M.

**Publication date**  
2007

**Published in**  
Cinoptiek

[Link to publication](#)

#### **Citation for published version (APA):**

van Vianen, A. E. M. (2007). De houdbaarheid van loopbanen. *Cinoptiek*, 2, 9-9.

#### **General rights**

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

#### **Disclaimer/Complaints regulations**

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, P.O. Box 19185, 1000 GD Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

## De houdbaarheid van loopbanen



Loopbanen zullen zich in de ( nabije) toekomst anders ontwikkelen dan in het (recente) verleden. Niet voor niets is er sprake van een opleving in de aandacht voor loopbaanontwikkeling en -begeleiding. De bijdragen in deze Cinoptiek laten goed zien welke praktische initiatieven er zoal met betrekking tot beleid en uitvoer van loopbaanbegeleiding – op nationaal en internationaal niveau – worden genomen. Des te opmerkelijker is het dat de wetenschappelijke theorievorming over loopbaanontwikkeling zo is achtergebleven.

In de literatuur worden loopbanen beschreven als een keuzeproces dat uiteindelijk moet resulteren in het vinden van stabilisatie in het werk. Oftewel, wij mensen werken toe naar onze ideale bestemming en die hebben we bereikt op het moment dat onze kwaliteiten en wensen volledig passen bij ons werk. Die gedachte zit diep verankerd. Zo vindt men dat jongeren een bewuste keuze moeten maken voor hun arbeidstoeekomst, de eerste baan vaak cruciaal is voor iemands verdere loopbaan en mensen na hun 40<sup>ste</sup> levensjaar wel zo'n beetje hun loopbaanplafond hebben bereikt. Tegelijkertijd vermoeden we allemaal dat de arbeidsmarkt minder voorspelbaar zal worden en mensen daarom vaker geconfronteerd zullen worden met veranderingen in hun werk. Het – in de traditionele zin – onder controle krijgen van de loopbaan is dus niet langer haalbaar. En toch worden jongeren door ouders en leerkrachten met nadruk gewezen op het maken van een 'toekomstgerichte' loopbaankeuze. Geen wonder dat menigeen niet kan of wil kiezen.

Niets is zo moeilijk als het maken van een keuze. Des te meer als we veel te kiezen hebben, de volledige informatie om tot een keuze te komen ontbreekt en het resultaat van onze keuze niet is te overzien. Voor zo'n keuze zien jongeren zich gesteld en dat werkt verlamdend, zo blijkt uit onderzoek. Moeten we dan maar stoppen met ze loopbaanbewust te maken? Nee natuurlijk niet. Maar mogelijk moet het anders.

De psychologie heeft van oudsher getracht de eigenschappen van mensen in kaart te brengen. Dat gebeurde aanvankelijk vanuit de gedachte dat iemands persoonlijkheid, capaciteiten



Annelies van Vianen

en vaardigheden vanaf de adolescentie min of meer vastliggen. Met die kennis zou het mogelijk zijn 'de juiste persoon in de juiste baan' te plaats. Inmiddels is wel duidelijk dat deze gefixeerde kijk op mensen niet terecht is. We kunnen onze talenten en vermogens wel degelijk ontwikkelen. Gelukkig maar, want dat is precies wat we nodig hebben op de toekomstige arbeidsmarkt.

In de literatuur over loopbaanbegeleiding wordt veelal de nadruk gelegd op het maken van toekomstgerichte keuzes en de noodzaak van zelfkennis. Dat klinkt allemaal erg goed ware het niet dat onze toekomst niet meer zo'n lange houdbaarheidsdatum heeft en onze zelfkennis ook niet altijd zo'n goede wegwijzer is. Immers, mensen die menen zichzelf te kennen vernauwen hun blikveld en richten zich op werk dat helemaal bij dat 'zelf' past. De arbeidsmarkt heeft geen behoefte aan dergelijke zelfkenners. Ze wil bij voorkeur mensen die uitdagingen aangaan en zichzelf ontwikkelen.

Mensen (en jongeren in het bijzonder) zouden zich in het denken over hun loopbaan eerder op de kortere dan op de lange termijn moeten richten. In de verre toekomst is het koffiedik kijken. In onze loopbaan komen we vaker voor keuzes te staan en moeten we leren ons zelfbeeld te verversen. Een loopbaancoach komt dan goed van pas.

Prof. dr. Annelies van Vianen, Universiteit van Amsterdam