Column



'Van 12 ambachten, 13 keer profijt'

Er is in zestig jaar veel veranderd. Voor onze oma's en moeders was het eenvoudig: met het ja-woord kwam een einde aan de loopbaan. Ook voor opa's en vaders was het relatief overzichtelijk: na het behalen van je diploma belandde je bij een werkgever, waar je na 40 of 50 jaar trouwe dienst vertrok met een handdruk en een horloge. In die jaren werd je steeds beter in wat je al deed - de expertloopbaan - of klom je gestaag omhoog in de bedrijfshiërarchie; de lineaire loopbaan.

En hoe anders is die route nu? Ik werk bij mijn zesde werkgever en verwacht noch bij Fontys Hogeschool, noch bij de Universiteit Utrecht tot mijn pensioen te blijven. Het regelmatig veranderen van baan is voor velen de norm geworden. Natuurlijk: deze toenemende arbeidsmobiliteit is het resultaat van een veranderende arbeidsmarkt en arbeidswetgeving, maar ook van veranderende loopbaanbehoeften. Het hebben van ontplooiingsmogelijkheden, dat is de brandende behoefte van nu. Elke nieuwe baan of werkgever biedt weer kansen om te leren en te ontwikkelen. Dat is dé drijfveer achter de cyclische loopbaan. In dit loopbaantype bouwt elke nieuwe stap in de loopbaan voort op wat je al kan, maar tegelijkertijd wordt gezocht naar gelegenheden om weer totaal nieuwe dingen te leren.

Het transitoire loopbaanpad

Er is ook een vierde loopbaantype: de 'transitoire loopbaan'. Dit is een loopbaantype, waarin iemand eens in de drie tot vijf jaar een overstap maakt naar een totaal ander domein of expertise, zonder dat deze voortbouwt op eerdere stappen. Van belegger op de beurs naar manager in een koekjesfabriek tot uiteindelijk surfinstructeur op Bali. Dit werd vroeger niet gezien als een succesvolle loopbaan en illustreert ook heel treffend het gezegde: 'van twaalf ambachten en dertien ongelukken'. Een loopbaan vol mislukkingen. Maar is die veronderstelling wel terecht? Ook een transitoire loopbaan duidt op een specifieke loopbaanbehoefte. Deze loopbaan drijft niet op een behoefte aan het uitbouwen van invloed (hiërarchische loopbaan), het bereiken van hogere niveaus van vakbekwaamheid (expertloopbaan) of persoonlijke ontwikkeling (cyclische loopbaan). Saai, zo denkt de wandelaar van het transitoire loopbaanpad. Deze persoon is op zoek naar afwisseling, avontuur en onafhankelijkheid. Elke carrièreswitch brengt de broodnodige spanning.

Terug naar nu. Omscholen is hét credo. Werkenden in krimpsectoren worden opgeroepen zich te prepareren voor een baan in sectoren waar de krapte nog wel groot is. 'Hop, gooi het roer om!' is de boodschap. Impliciet een uitnodiging om het transitoire loopbaanpad te volgen, of het nu bij je past of niet. Deze oproep tot flexibiliteit zal niet eenmalig zijn. Voor de toekomst wordt van élke werkende verwacht wendbaar te zijn. In 2060 vertelt mijn dochter over haar loopbaan 'van twaalf ambachten, dertien keer profijt'. Wat denkt u? Zal de coronacrisis de gamechanger zijn in het denken van loopbanen en het pad plaveien voor de transitoire loopbaan?

Marian Thunnissen
Lector Dynamische Talentinterventies Fontys Hogeschool HRM en Toegepaste Psychologie en docent Strategisch HRM bij Departement Bestuur en Organisatiewetenschap van de Universiteit Utrecht.