

Op naar een nieuwe mijlpaal: een conceptueel kader voor loopbaanonderzoek

Citation for published version (APA):

Allen, J. P., van der Velden, R. K. W., & Glebbeek, A. (2000). *Op naar een nieuwe mijlpaal: een conceptueel kader voor loopbaanonderzoek*. Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt, Faculteit der Economische Wetenschappen. ROA Working Papers No. 3 <https://doi.org/10.26481/umarow.2000003>

Document status and date:

Published: 01/01/2000

DOI:

[10.26481/umarow.2000003](https://doi.org/10.26481/umarow.2000003)

Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of record

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

www.umlib.nl/taverne-license

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

repository@maastrichtuniversity.nl

providing details and we will investigate your claim.

**Op naar een nieuwe mijlpaal:
een conceptueel kader voor loopbaanonderzoek**

ROA-W-2000/3

Jim Allen, Arie Glebbeek*, Rolf van der Velden

*Sociologisch Instituut Rijksuniversiteit Groningen

Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt

Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde
Universiteit Maastricht

Maastricht, april 2000

ISBN 90-5321-284-1
Sec00.004/RvdV

Inhoud

	Bladzijde
1 Inleiding	1
2 Verschillende invalshoeken; twee werelden	4
3 Een conceptueel kader	8
4 Conclusie	13
Literatuur	14

1 Inleiding

Met de eerste verslaglegging van de resultaten van de WO-monitor (ROA, 1999) is een mijlpaal bereikt in het Nederlandse onderwijs- en arbeidsmarktonderzoek. Voor het eerst beschikken we over een het gehele onderwijssysteem dekkend overzicht van de posities en bestemmingen van schoolverlaters op de arbeidsmarkt. Opleidingen kunnen nu systematisch worden vergeleken op hoe het hun leerlingen na afloop vergaat. Deze arbeidsmarktpositie is deel van het 'civiele effect' van opleidingen en geldt daarmee een belangrijke kwaliteitsmaatstaf voor de scholen. Uiteraard moet, net als in het op de leerprestaties gerichte schoolvergelijkend onderzoek (Dronkers 1998; Bosker en Scheerens 1999), bij de interpretaties rekening worden gehouden met verschillen in instroomkenmerken tussen de scholen en uiteraard tevens met regionale en sectorale arbeidsmarktomstandigheden (voor voorbeelden, zie Bosker, Van der Velden en Van de Loo, 1997; Van der Velden en Wolbers, 1999a; Allen, Ramaekers en Verbeek, nog te verschijnen). Maar dat laat onverlet dat de systematische monitoring van arbeidsmarktposities met zich meebrengt dat scholen zich ook op dit terrein niet aan een verantwoordingsplicht kunnen onttrekken.

Het Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA) speelt reeds sinds het begin van de jaren negentig een hoofdrol in dit onderzoek naar de transitie van school naar werk. Bij dit onderzoek wordt nauw samengewerkt met DESAN Marktonderzoek, dat de dataverzameling en -verwerking verzorgt en het bureau arbeidsmarkt van het STOAS dat de uitvoering voor de agrarische onderwijssector verzorgt. De verschillende schoolverlatersonderzoeken omvatten inmiddels de gediplomeerde uitstroom van het gehele onderwijssysteem. Het onderzoek RUBS (Registratie Uitstroom en Bestemming Schoolverlaters) richt zich op de schoolverlaters van het VBO, MAVO, HAVO, VWO alsmede de schoolverlaters van de beroepsopleidende en beroepsbegeleidende leerwegen van het secundair beroeps-onderwijs. De HBO-Monitor richt zich op de afgestudeerden van het hoger beroepsonderwijs en de WO-Monitor op de afgestudeerden van de universiteiten. De drie onderzoeken hebben een gemeenschappelijke kernvragenlijst en worden volgens eenzelfde model uitgevoerd. De schoolverlaters worden ongeveer anderhalf jaar na het verlaten van de opleiding benaderd met een schriftelijke vragenlijst. Jaarlijks vindt een geïntegreerde rapportage plaats in het rapport Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Daarnaast verschijnen afzonderlijke rapporten over deelsectoren. Bovendien ontvangen deelnemende onderwijsinstellingen een afzonderlijke rapportage waarbij de 'eigen' afgestudeerden worden afgezet tegen de 'landelijke' cijfers. Deze zogeheten instellingsrapporten spelen een belangrijke rol in het stelsel van kwaliteitszorg.

Twintig jaar geleden, toen het schoolverlatersonderzoek op kleine schaal zijn aanvang nam, was dit alles nog wennen. In die eerste jaren leidden onwelgevallige uitkomsten van onderzoek regelmatig tot publieke opstootjes (bijv. Projectgroep Onderwijs en Arbeidsmarkt 1982; Akkermans 1987). Schooldirecteuren haastten zich in de lokale pers te verklaren dat het maar een steekproef was, dat de gegevens achterhaald waren en dat op grond van eigen ervaringen een heel ander beeld geschetst moest worden. Met de grootschalige en landelijk representatieve monitoring worden veel van deze tegenwerpingen bij voorbaat onder-

vangen. Met het bereiken van de mijlpaal is daarom tevens een situatie bereikt waarin we over de 'opbrengst van opleidingen' nu met rede kunnen spreken.

Met rede spreken – maar ook nog steeds met rede twisten. Want met het bereiken van de mijlpaal is in feite nog slechts het eerste deel van het traject afgelegd. Het is in onze ogen zeer wenselijk dat in de komende jaren met het tweede deel wordt begonnen, waarin het schoolverlatersonderzoek tot volwaardig loopbaanonderzoek wordt uitgebreid. Dat is nodig om vollediger en diepgaander zicht te krijgen op de opbrengst van opleidingen – en daarmee op de zaken waarover nog steeds getwist kan worden – en tevens om een meer valide grondslag te creëren voor de uitermate belangrijke taak van de school- en beroepskeuzeadviesering.

Meer specifiek willen we drie redenen voor deze uitbouw naar loopbaanonderzoek onderscheiden:

1. De huidige schoolverlatersonderzoeken meten de opbrengst van opleidingen slechts op korte termijn (maximaal twee jaar na het verlaten van de opleiding). Daarmee kunnen opleidingen wel beoordeeld worden op de vraag of ze hun afgestudeerden voldoende 'startbekwaam' hebben gemaakt voor de arbeidsmarkt, maar niet of ze ook een voldoende basis hebben gegeven voor de verdere ontwikkeling en 'employability' van de afgestudeerden. Zeker waar het gaat om de beïnvloeding van fundamentele cognitieve processen of het bijbrengen van zogeheten 'transitievaardigheden' (vgl. De Weert 1994; Moerkamp 1998) kan worden volgehouden dat een groot deel van 'het rendement' van een opleiding pas na verloop van tijd aan het licht treedt. Bovendien kunnen de relatieve verschillen tussen opleidingen op langere termijn wijzigingen ondergaan. Zo wordt wel verondersteld dat de aanvangsverschillen tussen opleidingstypen afvlakken als na verloop van tijd de ware productiviteit van individuele schoolverlaters duidelijk wordt (Van der Velden en Wolbers, 1999b), maar het is evenzeer denkbaar dat de verschillen zich uitvergrooten volgens het principe van cumulerende voordelen (Rosenbaum 1990; Glebbeek 1993).
2. Mensen willen via hun opleiding meer bereiken dan hetgeen via schoolverlatersonderzoek kan worden vastgesteld. Dat legt beperkingen op aan de bruikbaarheid van dit onderzoek voor adviesdoeleinden, zoals elke schooldecaan of loopbaandeskundige onmiddellijk zal beamen. School- en beroepskeuzeadviesering zou een nogal triviale aangelegenheid zijn als het simpel ging om datgene waarmee men het makkelijkste werk kan krijgen of het meeste kan verdienen. Uit alles wat we daarover weten blijkt dat mensen naast een behoorlijk inkomen zaken als intellectuele bevrediging, zelfontplooiing, sociale waardering en persoonlijke relaties in hun werk belangrijk vinden. Zo komt in een recente analyse van het schoolverlatersonderzoek naar voren dat zelfstandigheid, vaste baan, afwisseling, uitdaging en omgang met collega's veel belangrijker wordt gevonden dan een hoog inkomen (ROA, 1999). Sterker nog: in de economische theorie worden hogere beloningen mede begrepen als 'compenserend' voor de minder aantrekkelijke kanten van een baan (Rosen, 1986), hetgeen impliceert dat mensen systematisch

afwegingen maken tussen financiële en andere opbrengsten van hun werk. Het komt er bij keuze- en adviesprocessen daarom op aan een scherp oog te hebben voor die andere opbrengsten, dat wil zeggen: voor wat men wil en waar men dat kan bereiken. Schoolkeuzes en keuzes in de eerste fase van de loopbaan zijn instrumenteel voor deze bredere doelbereiking. De indicatoren waartoe het schoolverlatersonderzoek zich noodgedwongen moet beperken vormen echter slechts een povere afspiegeling van deze bredere doelstellingen. Om de impact van dit onderzoek te vergroten, zou het wenselijk zijn zicht te krijgen op wat opleidingen met betrekking tot die verder gelegen doelstellingen teweeg brengen, dat wil zeggen: wat hun betekenis is voor loopbaanrealisering (cf. Meijers 1995, p. 277). Een uitbreiding tot loopbaanonderzoek is daarvoor noodzakelijk.

3. Het bestaande schoolverlatersonderzoek stuit op de grenzen van het passieve actor-model van het traditionele mobiliteitsonderzoek. Dit onderzoek kan beschrijven wie waar is 'terechtgekomen' zonder veel aanknopingspunten te bieden voor waarom dat het geval is. Dat scheidt al onzekerheid bij de interpretatie van verschillen tussen opleidingen: zijn deze een weerspiegeling van verschillen in preferenties dan wel van uiteenlopende arbeidsmarktmogelijkheden? En vervolgens hoe moeten die verschillende arbeidsmarktmogelijkheden beoordeeld worden? Uit het onderzoek naar de afgestudeerden van het kunstvakonderwijs is bijvoorbeeld bekend dat deze in het algemeen een slechte arbeidsmarktpositie bekleden. Niettemin geven de afgestudeerden zelf aan absoluut geen spijt van de opleidingskeuze te hebben, in tegenstelling tot sommige andere studierichtingen met een veel beter perspectief (Van der Linden en Rengers, 1999). Kenmerkend voor alle opleidingsopbrengsten is bovendien dat er sprake is van een grote individuele variatie tussen afgestudeerden van dezelfde opleiding (Glebbeek en Waslander 1998; Van der Velden en Wolbers, 1999a). Het zicht krijgen op de gronden van deze variatie alsmede de betekenis ervan voor prognose- en adviesdoelinden ('wie is waarvoor geschikt?') is zowel wetenschappelijk als praktisch van groot belang. Het is deel van de professionele deskundigheid van de adviseur dat hij hierover iets zinnigs weet te zeggen. Het zou niettemin welkom zijn als de wetenschap inzake de interpretatie van deze verschillen wat meer houvast zou kunnen bieden. Loopbaanonderzoek, waarin de achtereenvolgende arbeidsmarktposities worden beschouwd als stappen op het traject van loopbaanrealisering, kan bijdragen aan de ontwikkeling van een verklarend model, dat op het punt van de individuele variaties in opleidingsopbrengsten verheldering weet te brengen. Een voorwaarde daarvoor is wel dat deze opbrengsten worden begrepen als het resultaat van doelgericht handelen (van werknemers en werkgevers) en dat indicatoren daarvoor in een liefst longitudinale opzet worden verkregen.

Er blijft met andere woorden nog heel wat te doen op dit onderzoeksterrein. Dat een mijlpaal is bereikt, mag dan ook vooral een aansporing zijn de reis te vervolgen en het uitdagende maar lastige pad van het loopbaanonderzoek in te slaan. Wat hebben we daarvoor nodig? In dit artikel geven we een overzicht van de reisinventaris die tegemoet komt aan de bovenstaande verlangens en een leidraad kan zijn voor een empirisch onderzoeksprogramma in de nieuwe eeuw.

2 Verschillende invalshoeken; twee werelden

Het onderzoeksterrein van arbeidsmarkt- en beroepsloopbanen wordt gekenmerkt door verschillende disciplinaire benaderingen die elk specifieke aandachtsgebieden belichten.

Vanuit de culturele antropologie zijn loopbanen vooral bestudeerd vanuit het perspectief van de overgangen tussen statussen. De overgang van school naar werk wordt daarbij beschouwd als een 'rite de passage' die de min of meer chaotisch verlopende overgang markeert van de socialisatiefase naar integratie in de wereld van de volwassenen (Hannan en Werquin, 1999).

Vanuit de sociologie zijn loopbanen vanuit een tweetal invalshoeken bestudeerd. Een belangrijke onderzoekstraditie betreft het onderzoek naar statusverwerving. Hierbij worden de relaties bestudeerd tussen sociale herkomst, bereikt opleidingsniveau, sociale status eerste beroep en sociale status huidige beroep (vgl. Meesters 1992; Dronkers en Ultee 1995). Daarnaast is vanuit de sociologie vooral aandacht geweest voor de restricties die vanuit de omgeving aan loopbanen worden opgelegd, met name in het onderzoek naar arbeidsmarktsegmentatie en carrière-lijnen (Glebbeek 1993; Van der Linden en Van der Velden, 1998).

De economische invalshoek belicht met name de investeringsbeslissingen van individuen in opleiding en scholing in relatie tot de door hen verwachte opbrengsten over de gehele loopbaan (vgl. Gelderblom en De Koning 1994; De Koning 1998). Daarnaast worden mobiliteitsprocessen bestudeerd in het kader van het baanzoek- en baanmatchproces en het bevorderen van een optimale allocatie (Mekkelholt et al. 1991; Hartog en Van Ophem 1996). Hierbij wordt specifieke aandacht geschonken aan het probleem van informatie-onzekerheid.

Vanuit de psychologie worden loopbanen vooral bestudeerd in het kader van de studie- en beroepskeuzepsychologie en de ontwikkelingspsychologie. Grote namen als Super, Holland, Ginzberg en Roe zijn verbonden met theorieën over loopbaanontwikkeling, waarin de beschreven stadia en patronen vaak een sterk ideaaltypisch karakter hebben (zie voor een overzicht: Osipow 1983). In deze benadering wordt met name gekeken naar de ontwikkeling van het zelfconcept en/of de bevrediging van bepaalde basisbehoeften van individuen.

De bedrijfskunde ten slotte bestudeert loopbanen met name vanuit het gezichtspunt van de strategieën die werkgevers ontwikkelen in het kader van personeelsbeleid. Het gaat dan om zaken als loopbaanmanagement of 'employability' (o.a. Paffen 1991; Gaspersz en Ott 1996; Arnold 1997).

De verschillende disciplines bestrijken niet alleen elk een eigen aandachtsgebied, maar verschillen ook in de accenten die zij leggen op de mogelijkheden om bewust vorm te geven aan loopbanen en de rol die informatie hierin kan spelen. Meer specifiek onderscheiden we drie dimensies waarop de benaderingen in dit opzicht van elkaar verschillen:

1. De balans van mogelijkheden en restricties;

2. De opvatting van loopbanen als een in de tijd ordelijk of chaotisch proces;
3. De verhouding tussen normatieve en empirische gerichtheid.

1. Mogelijkheden en restricties

In sommige benaderingen wordt vooral de nadruk gelegd op persoonsgebonden factoren die relevant zijn voor de loopbaan. Daarbij gaat het in de eerste plaats om individuele doelstellingen en motivaties, die vooral het voluntaristische karakter van loopbanen benadrukken. Voor zover er sprake is van restricties, zijn die primair van persoonlijke aard. We kunnen hierbij denken aan de volgende zaken:

- basisbehoeften en waardenoriëntaties;
- persoonlijkheidskenmerken en motivationele aspecten;
- competenties (menselijk kapitaal);
- sociale hulpbronnen (herkomst, netwerk);
- loopbaanstrategie (zoekintensiteit, planning);
- (toegang tot) informatie en omgaan met onzekerheid.

Andere benaderingen leggen daarentegen vooral het accent op kenmerken van de omgeving die de mogelijkhedenstructuur ('opportunity structure') bepalen waarbinnen de individuen keuzen kunnen maken (zie voor het contrast: Roberts 1975; Rosenbaum 1990). De verschillende omgevingsfactoren kunnen als volgt worden gerubriceerd:

- algemene arbeidsmarktkenmerken (bijvoorbeeld vraag-aanbod verhoudingen, conjunctuur);
- kenmerken van het arbeidsmarktsegment (bijvoorbeeld primair of secundair segment, vakspecifiek of bedrijfsspecifiek);
- kenmerken van de organisatie (bijvoorbeeld grootte, loopbaanmanagement, mobiliteitsregime);
- kenmerken van de functie (bijvoorbeeld baanautonomie, ontwikkelingsmogelijkheden).

2. De tijdsdimensie

Het belangrijkste onderscheidend kenmerk van loopbanen ten opzichte van een concept als de arbeidsmarktpositie is de tijdsdimensie. De modellering van deze tijdsdimensie verschilt echter tussen de diverse benaderingen. Een belangrijk onderscheid hierbij is dat tussen continue en discontinue modellen

Het meest eenvoudige voorbeeld van een continu model van een loopbaan is een rechte lijn van punt A naar punt B (zie figuur 1a). Dit model ligt bijvoorbeeld ten grondslag aan de voorstelling dat mensen een bepaald doel voor ogen hebben (het bereiken van punt B) en dat men in de loopbaan vervolgens 'rechtstreeks' op dit doel afkoerst.

Een variant hierop benadrukt dat ook aanpassingsprocessen plaatsvinden door het individu. Individuen hebben bepaalde verwachtingen of stellen zich bepaalde doelen. Door confron-

tatie met de omgeving vinden echter aanpassingsprocessen plaats. Sommige verwachtingen zijn bijvoorbeeld te hoog gegrepen of bepaalde keuzen blijken anders uit te pakken. Na het aanpassingsproces vindt een periode van stabilisatie plaats, waarna weer nieuwe doelen/verwachtingen worden geformuleerd. Modelmatig is weergegeven in figuur 1b.

Een belangrijke groep van continue loopbaanmodellen is gerelateerd aan de ontwikkeling van individuen. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om de ontwikkeling van het zelfconcept of de opbouw/afbraak van competenties. Deze aan de persoon gerelateerde ontwikkelingen kunnen bijvoorbeeld een loglineaire of kwadratische vorm aannemen, zoals weergegeven in figuur 1c.

De discontinue modellen hebben als gemeenschappelijk kenmerk dat op specifieke tijdmomenten een verandering in de loopbaan optreedt, waardoor deze in fasen kan worden verdeeld. Duidelijk komt dit naar voren in de levensfase benadering of de analyse van statusovergangen. Zo kan een onderscheid gemaakt worden tussen een socialisatie fase, een wat meer chaotisch verlopende transitiefase of 'rites de passage' en een meer stabiele integratie fase, zoals weergegeven in figuur 1d.

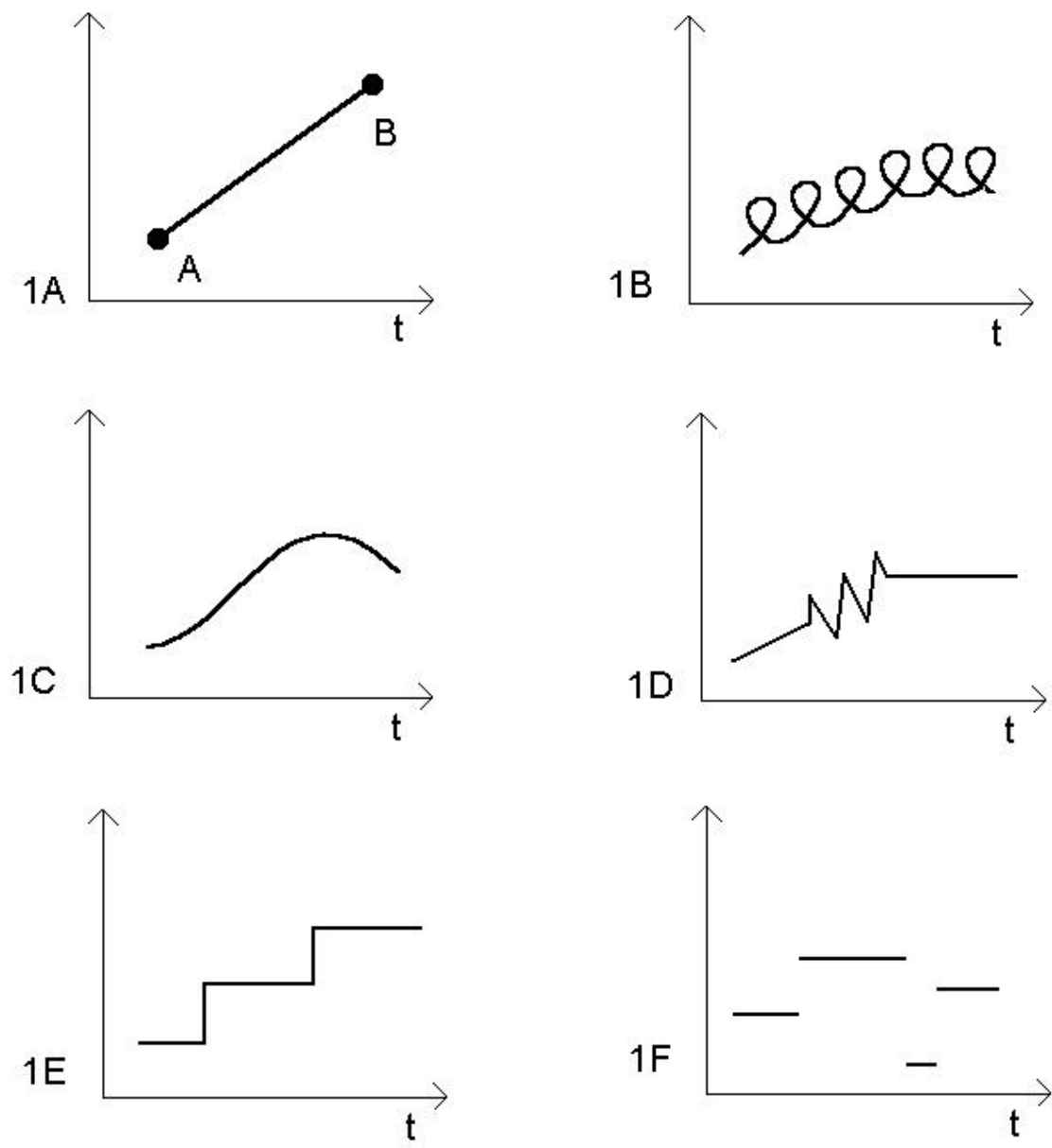
Ook de beroepsloopbaan zelf kan in fasen worden opgedeeld. Veel van het carrière-onderzoek richt zich op het in kaart brengen van deze empirische regelmatigheden in de loopbaan. Kenmerkend is dat deze fasen een vaste opeenvolging kennen (men moet eerst fase A doorlopen alvorens door te kunnen stromen naar fase B) en een zekere duurzaamheidskarakteristiek kennen (men moet bijvoorbeeld als gevolg van senioriteitsregels 4 jaar in A zitten om door te kunnen stromen of men moet binnen een bepaalde periode doorgestroomd zijn). Een modelmatige voorstelling hiervan is weergegeven in figuur 1e.

De voorgaande modellen veronderstellen elk nog iets planmatigs waarbij loopbanen volgens bepaalde patronen verlopen. Door het optreden van zogeheten life-events kunnen loopbanen ook een meer chaotisch karakter krijgen. Hierbij kan gedacht worden aan ziekte, ontslag, het krijgen van kinderen etc. (zie figuur 1f).

3. Normatief of empirisch

Het laatste punt waarop de benaderingen zich van elkaar onderscheiden is de mate waarin zij gericht zijn op het geven van praktische voorschriften en adviezen dan wel het verrichten van fundamenteel onderzoek. Dit onderscheid valt niet volledig samen met de bovenstaande dimensies, maar er is ongetwijfeld wel een correlatie. Met slechts weinig overdrijving zou men aangaande de bestaande loopbaanliteratuur kunnen spreken van twee gescheiden werelden. Er is de normatieve, op loopbaanadviesing gerichte literatuur, vooral uit psychologische of managementhoek, die weliswaar handreikingen biedt aangaande de vraag hoe mensen (werknemers en werkgevers) hun doelen kunnen bereiken, maar zich vrijwel niet richt op de empirische studie van loopbanen. Er is daarnaast de sociologische, aan het stratificatie- en mobiliteitsonderzoek verwante literatuur, die methodologisch geavanceerd en zeer empirisch is, maar vrijwel niet de aandacht trekt van praktijkmensen.

Figuur 1
Modellering tijdsdimensie



We kennen dezelfde situatie van oudsher uit het personeelsbeleid. Enerzijds bestond de vakliteratuur daarin jarenlang uit een hele serie 'kookboeken' waarin voorschriften en adviezen werden gegeven zonder veel bekommernis om de empirische fundering daarvan. Anderzijds was er een uitgebreide op organisaties gerichte onderzoeksliteratuur die zich vrijwel niet interesseerde voor praktijkvragen. Met de academisering van de personeelsfunctie en de ontwikkeling naar 'human resources management' worden ernstige pogingen

gedaan om deze kloof te overbruggen, waarvan het recente handboek van Baron en Kreps (1999) de duidelijkste manifestatie is. Iets soortgelijks zou voor het terrein van de loopbaanadvisering een goede zaak zijn, waarbij aangetekend zij dat aanzetten hiertoe al vallen te bespeuren (bijv. Arnold 1997).

Het zou, kortom, mooi zijn de twee gescheiden werelden wat dichter bij elkaar te brengen. Wat daarvoor nodig is, is het empirisch onderzoek naar arbeidsloopbanen te oriënteren op de doelbereiking van mensen, teneinde zo een verbinding te leggen met de praktijk van adviesvragen.

3 Een conceptueel kader

Om het voorgaande te realiseren, is een denkmodel nodig dat recht doet aan de nieuwe combinaties en complicaties die het concept 'loopbaanrealisering' vereisen, maar tegelijkertijd voldoende stringent en richtinggevend is om voor onderzoeksdoeleinden bruikbaar te blijven. Om over loopbaanrealisering te kunnen spreken is een idee nodig van wat mensen nastreven in hun loopbanen, dus een verbinding met psychologische theorie, en bij voorkeur een longitudinaal onderzoeksdesign. Daarnaast is het echter zaak een open oog te houden voor de restricties die arbeidsmarkten en organisaties aan mensen opleggen en die medebepalend zijn voor de uiteenlopende opbrengsten die men met verschillende opleidingen kan behalen. Hoe kunnen we aan deze complexiteit recht doen en toch nog een hanteerbaar denkmodel overhouden?

Een goed uitgangspunt hiervoor biedt ons inziens de rationele keuzebenadering, die gebruik maakt van de methode van afnemende abstractie (vgl. Lindenberg 1992; Boxman 1992; Allen 1997). Deze stelt ons in staat de overgang naar een actief actormodel te combineren met de randvoorwaarden waarbinnen de loopbanen van mensen zich dienen te ontwikkelen. Op deze wijze kunnen verschillende inzichten uit de eerder genoemde disciplines in een nieuw kader worden samengebracht. De structuur van dit conceptuele kader zou er in onze opvatting als volgt uit kunnen zien:

1. Mensen hebben als doel om op verschillende dimensies hun opbrengsten te maximaliseren over hun hele leven;
2. Veel keuzes die ze daarbij maken zijn instrumenteel, d.w.z. dat ze middelen betreffen voor het bereiken van lange-termijndoelen;
3. De meeste keuzes betreffen in principe complexe afwegingen, waarbij mensen over onvoldedige informatie beschikken;
4. Voor iedereen geldt dat de keuzemogelijkheden afnemen over tijd; deels is dit een autonoom proces, deels hangt dit af van eerder gemaakte keuzes;
5. Tegelijkertijd worden met elke keuze in de loopbaan ook weer nieuwe mogelijkheden geopend, waardoor loopbanen ogenschijnlijk chaotisch kunnen verlopen;
6. Iedere loopbaan kent cruciale keuzemomenten, die in hoge mate bepalend zijn voor het verdere verloop van de loopbaan;

7. Werknemers kunnen verschillende loopbaanstrategieën ontwikkelen om met de onzekerheid om te gaan;
 8. Ook werkgevers kunnen belang bij loopbaanmanagement hebben, dat in meer of mindere mate kan overeenkomen met de belangen van werknemers.
- Op elk van deze elementen geven we hieronder een korte toelichting.

Doelmaximalisatie over de levensloop

Analoog aan de menselijk kapitaal theorie worden mensen verondersteld tijdens hun loopbaan keuzes te maken met het oog op het maximaliseren van belangrijke doelen over de hele levensloop. In tegenstelling tot de meeste uitwerkingen van de menselijk kapitaal theorie, maar in overeenstemming met het concept 'loopbaanrealisering', wordt hier een veel breder scala van doelen bedoeld, waaronder:

- materieel welbevinden (inkomen, financiële zekerheid, materiële werkomstandigheden);
- intellectuele stimulatie (verdieping of verbreding van kennis);
- macht en invloed;
- sociale waardering / status;
- creatieve zelfontplooiing;
- sociale contacten;
- (psychische) stabiliteit / veiligheid;
- spanning;
- vrijheid / autonomie;
- verantwoordelijkheid;
- goede balans met het privéleven.

De verschillende doelen zullen bij iedereen een verschillend gewicht hebben. Sommige van de genoemde doelen zijn ook voor een deel of helemaal wederzijds uitsluitend. Op basis hiervan zijn een aantal dimensies te onderscheiden in de loopbaanoriëntaties van individuen:

- risico-zoekend vs. risico-mijdend;
- creatief vs. routinematig;
- materiële vs. immateriële gerichtheid;
- afhankelijkheid vs. autonomie;
- verdieping vs. verbreding;
- gericht op leidinggeven vs. gericht op vakbeoefening.

Aan de hand van combinaties van deze dimensies zouden individuele loopbaanoriëntaties kunnen worden beschreven. Hierbij kan zowel het gewicht van de dimensie als de (eventuele) richting binnen de dimensie verschillen.

Instrumentele doelen

Veel keuzes op de korte termijn zijn in feite 'instrumenteel', d.w.z. dat de uitkomsten van die keuzes bestaan uit middelen voor het bereiken van doelen op de langere termijn. Bijvoorbeeld, bij de afweging een aangeboden baan wel of niet te aanvaarden wordt niet alleen op de initiële baankenmerken zoals loon en werkklimaat gelet, maar ook op (verwachte) aspecten van de baan zoals:

- trainingsmogelijkheden;
- mogelijkheid om (gevarieerde dan wel specialistische) werkervaring op te doen;
- promotiemogelijkheden;
- toegang tot relevante informatiekanalen (zowel voor het verzenden van signalen over de eigen productiviteit als voor het ontvangen van informatie over banen enz.).

Iedere stap in de loopbaan kan dus zowel uit een doelrealiserings- als instrumenteel perspectief (investering) worden gezien. Het is daarbij een belangrijke wetenschappelijke en praktische vraag in welke mate er stabiele investeringsrelaties tussen loopbaanstappen onderkend kunnen worden (d.w.z. stabiel in de tijd en tussen individuen). Het antwoord op deze vraag is bepalend voor de 'trade-offs' waarmee mensen in hun loopbaan rekening moeten houden.

Complexiteit en onvolledige informatie

Mensen zijn doorgaans niet goed in staat om bij iedere beslissing de kosten en opbrengsten op alle mogelijke dimensies over de hele loopbaan mee te laten wegen. Om te beginnen zijn de afwegingen daarbij in principe meestal heel complex. Van ieder alternatief zou men moeten weten wat de verwachte kosten en opbrengsten zijn over de hele loopbaan op iedere afzonderlijke dimensie. Op basis hiervan zouden per dimensie de netto opbrengsten of kosten van dat alternatief moeten worden berekend. Vervolgens zouden de opbrengsten en/of kosten over alle dimensies moeten worden gesommeerd, waarbij het ontbreken van een gemeenschappelijke 'nutseenheid' een aanzienlijke belemmering zou vormen. Ten slotte zou men alle mogelijke gedragalternatieven (inclusief het alternatief 'niets doen') naast elkaar moeten leggen en het alternatief met het hoogst verwachte nut moeten kiezen.

Een tweede belemmering voor een afweging van alle kosten en baten betreft het feit dat men hierbij over (zeer) onvolledige informatie beschikt. Wanneer iemand bijvoorbeeld moet beslissen of hij een aangeboden baan zal aanvaarden, heeft hij hooguit een globaal beeld hoe die baan eruit ziet. Hoe de loopbaan zich precies zal gaan ontwikkelen is van tevoren niet te voorspellen. Op de langere termijn is de onzekerheid nog veel groter: het is vaak zelfs moeilijk te voorspellen welke alternatieven zich voor zullen doen, laat staan hoe deze zouden kunnen uitpakken.

Het bestaan van deze complexiteit en onzekerheid vormt een belangrijke restrictie bij de loopbaanbeslissingen die mensen moeten nemen. Daaruit mag overigens niet de conclusie worden getrokken dat het uitgangspunt van rationele keuzeprocessen niet meer van toe-

passing zou zijn. Integendeel: mensen ontwikkelen rationele strategieën om met de gegeven onzekerheden om te gaan. Het is de grote opbrengst van de zogeheten 'informatie-revolutie' in de economische wetenschap geweest, dat allerlei gedragingen begrijpelijker zijn geworden juist omdat men de informatieproblemen van actoren in aanmerking is gaan nemen (vgl. Hartog en Theeuwes 1990). Ook bij de beslissingen inzake beroepsloopbanen zou het interessant zijn te weten op welke informatie mensen zich baseren en welke vuistregels en beslissingsroutines ('frames') zij daarbij hanteren.

Afnemende keuzemogelijkheden...

Aan het begin van de loopbaan van een individu zijn er in principe veel (latente) mogelijkheden. In de loop van de jaren nemen deze mogelijkheden af (Spenner et al. 1982; Glebbeek 1993). Voor een deel is dit een geleidelijk en autonoom proces: het kost tijd om ieder doel te bereiken, en de beschikbare tijd neemt vanzelf af. Deels wordt dit proces echter ook beïnvloed door eerder gemaakte keuzes. Wil je een bepaalde positie of doel tijdens je loopbaan bereiken, dan zal vroeg genoeg de eerste stap op het voortraject moeten worden gezet. Dit betekent dat de gemaakte keuzes bepaalde mogelijkheden voor de toekomst openhouden, maar tegelijkertijd andere mogelijkheden afsluiten. Een reden hiervoor is dat keuzes ook tijd kosten, dus voordat je een gemaakte keuze teruggedraaid hebt ben je al misschien een paar jaar verder. Een tweede reden hiervoor is dat de gemaakte keuzes investeringen betekenen die de kosten/baten afweging veranderen. Bijvoorbeeld: de afweging tussen een carrière als arts of als psycholoog zal anders zijn na het behalen van de propedeuse psychologie dan daarvoor. Theoretisch kan dit proces goed worden verklaard met de theorie van het menselijk kapitaal: mensen doen investeringen in specifieke kennis en vaardigheden, waarbij de terugverdientermijn met het klimmen der jaren afneemt.

... maar ook nieuwe perspectieven

Banen verschillen echter in hun potenties met betrekking tot de verwerving van menselijk kapitaal. In sommige banen sluiten de alternatieve mogelijkheden zich snel af, terwijl in andere nieuwe opties zich tot op hoge leeftijd blijven voordoen. Dit heeft te maken met de aard van de leerervaringen in banen en vooral met de mate waarin hierbij contextvrije kennis en transitievaardigheden kunnen worden verworven (vgl. Rosenbaum 1990). Deze variaties zijn bestudeerd in het kader van het onderzoek naar carrièrelijnen (vgl. Glebbeek 1993), maar het relatieve gebrek aan loopbaan- en mobiliteitsgegevens maakt dat we hier in specifieke zin nog niet veel over kunnen zeggen (laat staan adviseren).

Cruciale keuzemomenten

Keuzes/alternatieven verschillen dus in de mate waarin ze mogelijkheden open houden of afsluiten. Dit brengt met zich mee dat bepaalde keuzes binnen de loopbaan als cruciale keuzemomenten kunnen worden aangemerkt. Zo is bijvoorbeeld de keuze tussen twee gelijksoortige functies waarschijnlijk minder verstrekkend dan de keuze tussen een management- of een vakinhoudelijke baan. Ook wanneer men voor een vervolgopleiding

kiest die heel sterk op een specifiek beroep is toegespitst zal men hiermee de verdere loopbaan veel meer vastleggen dan wanneer men voor een algemenere opleiding heeft gekozen. Over de aard en herkenbaarheid van deze cruciale keuzemomenten is empirisch echter heel weinig bekend. Zelfs de lange-termijneffecten van algemene versus beroepsopleidingen zijn op dit punt overigens aan twijfel onderhevig (vgl. Glebbeek en Waslander 1998).

Loopbaanstrategieën van werknemers

Mensen kunnen op verschillende manieren met onzekerheid en complexiteit omgaan bij het maken van keuzes omtrent hun loopbaan. De gekozen strategie hangt naar verwachting samen met hun loopbaanoriëntatie. Een interessant onderscheid is in dit verband dat tussen doelgericht loopbaanmanagement en flexibele aanpassing aan de omstandigheden. In het eerste geval zal men erop gericht zijn heel specifieke instrumentele doelen te gebruiken om het gewenste traject tijdig te kunnen doorlopen, terwijl men er in het tweede geval op uit is zoveel mogelijk opties open te houden. Ook het investeringsgedrag is een belangrijk onderdeel van de loopbaanstrategie van werknemers. Dit investeringsgedrag heeft te maken met persoonlijke oriëntaties, zoals risicogeneigdheid en tijdpreferentie (korte- of lange-termijngerichtheid), maar ook met een aantal belangrijke restricties. Hierbij kunnen we een onderscheid maken naar: (1) in de persoon zelf gelegen beperkingen, zoals begaafdheid en IQ; (2) met de persoon, zijn gezin en zijn milieu verbonden investeringsmogelijkheden (vgl. Bernasco 1994); en (3) de beperkingen vanuit de mogelijkhedenstructuur, die deels een toevallige (regio, conjunctuur), deels een geconstrueerde oorsprong hebben (bijv. de loopbaansystemen van werkgevers).

Loopbaanmanagement bij werkgevers

Dit laatste brengt ons al op het punt dat loopbanen niet alleen van belang zijn voor werknemers, maar ook voor werkgevers. Dit heeft te maken met hun wens om zo efficiënt mogelijk gebruik te kunnen maken van het beschikbare menselijk kapitaal. Hierbij gaat het om de gecontroleerde ontwikkeling van in de toekomst benodigde vaardigheden ('on-the-job training', 'management development', 'employability'), maar ook om het bieden van stimulansen om een zo groot mogelijke motivatie en inzet bij het personeel te bewerkstelligen (Sørensen 1994; Baron en Kreps 1999). Het loopbaanbeleid is daarbij een belangrijk middel voor werkgevers om het gewenste gedrag van hun personeel te bevorderen. De wijze waarop zij vormgeven aan hun loopbaansysteem schept dan ook een belangrijke randvoorwaarde waaronder de loopbanen van werknemers tot ontwikkeling kunnen komen. De belangen van werknemers zijn daarbij niet per definitie tegengesteld aan die van werkgevers, maar er zal vaak een zekere spanning in zitten. Vooral het risico dat zij door de dagelijkse productieroutines 'op dood spoor' komen te zitten, is een bekende vrees bij carriëreggerichte werknemers. Ook het risico dat loopbanen door werkgevers mooier worden voorgespiegeld dan ze in werkelijkheid zijn, is uitdrukking van deze spanning. Hoe loopbaanmogelijkheden worden gepercipieerd, is dan ook een belangrijk gegeven voor de

verklaring van de loopbaanstrategieën van werknemers (Van der Velden en Wolbers 1999b).

Theoretisch verschillen loopbaansystemen onder meer naar de mate waarin (a) zij een afvalrace vormen dan wel 'nieuwe ronde nieuwe kansen' bieden en (b) eenmaal veroverde posities betwistbaar of gegarandeerd zijn (Rosenbaum 1990; Sørensen 1994). Over de mate waarin deze varianten in de praktijk voorkomen is empirisch slechts weinig bekend. De normatieve managementliteratuur is doortrokken van de gedachte dat loopbanen flexibeler en onvoorspelbaarder zullen worden en dat het traditionele concept van de 'bureaucratic career' op zijn retour is. Dat maakt loopbaanbeleid echter niet minder belangrijk dan tevoren, zo haast één van deze woordvoerders zich te verklaren: '... The concept of careers will be just as relevant in the 21st century as it ever was, but now more complex and in need of more skilful management' (Arnold 1997, p.13).

4 Conclusie

Sinds de eerste aanzetten in het kader van het Nationaal Programma Arbeidsmarkt-onderzoek in de jaren zeventig (Van Hoof en Dronkers 1980) en de professionalisering van de gegevensverzameling in de jaren daarna is flinke vooruitgang geboekt in het ontsluiten van de relaties tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Die vooruitgang heeft echter ook duidelijk gemaakt dat een te mechanisch beeld van deze relatie vermeden dient te worden. De relatie wordt gedragen door individuen die persoonlijke doelen nastreven en uiteenlopende middelen hebben om deze te bereiken en het resultaat van dit alles is een grote mate van variatie. De gangbare zegswijze 'aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt' geeft dan ook een te beperkte zienswijze om de aard van deze relatie tot uitdrukking te brengen. In veel gevallen is het onderwijs niet zozeer toegangspoort tot bepaalde beroepen als wel uitvalsweg naar het beroepsleven. Vanaf die uitvalsweg proberen mensen hun mogelijkheden te verkennen en hun loopbaanwensen te realiseren. Over de wijze waarop het onderwijs hen hiertoe in staat stelt is echter nog te weinig bekend.

Het bestaande onderwijs & arbeidsmarktonderzoek is vrijwel geheel gericht op het schema Opleiding → Positie. De praktische beperktheid hiervan is vooral gelegen in het feit dat mensen op dit niveau van abstractie niet met adviesvragen zitten. 'Positie' is een te eenzijdige en daardoor onvolkomen uitdrukking van wat zij in hun loopbaan trachten te bereiken. Verbreding van de afhankelijke variabele naar het overkoepelende concept 'Loopbaanrealisering' is ons inziens dan ook een zeer wezenlijke stap voorwaarts.

Hiermee kan tevens een bijdrage worden geleverd aan het verkleinen van de kloof tussen het wetenschappelijke onderzoek en de adviespraktijk. Omtrent deze laatste heeft met name Meijers (1995) gewezen op een dreigende marginalisering, omdat door het flexibeler en grilliger worden van arbeidsmarkten de advisering in een soort luchtledige komt te hangen. Met het verdwijnen van de standaard-levensloop is ook het verwerven van een arbeidsidentiteit voor jongeren problematisch geworden. 'Een ander gevolg is dat het bijzonder

moeilijk wordt zich een voorstelling te maken van een beroepsloopbaan' (p.275). Het zou ons inziens al zeer helpen als op basis van wetenschappelijk onderzoek de vormen en regelmatigheden van de beroepsloopbanen van schoolverlaters van de verschillende opleidingen in kaart konden worden gebracht.

Om een meerwaarde te bieden ten opzichte van het traditionele sociologische loopbaanonderzoek, hebben we daarbij een meer doelgeoriënteerde benadering van loopbanen bepleit. Vanuit het geschetste conceptuele kader is het mogelijk om te komen tot een integratie van de economische, sociologische, bedrijfskundige en psychologische invalshoeken. Zonder de pretentie te hebben nu reeds een volledig onderzoeksprogramma te ontvouwen, lijkt het ons dat de volgende onderzoekstopics in ieder geval aan de orde moeten komen:

1. De ontwikkeling van beroepswensen en waardenoriëntaties en de neerslag daarvan in verschillende te onderscheiden dimensies van loopbaanrealisering;
2. De relatie die kan worden gelegd tussen de opleiding die iemand heeft gevolgd en de mate waarin deze verschillende loopbaandoelen worden bereikt;
3. De in de persoon en diens omgeving gelegen condities die van invloed zijn op loopbaanrealisering, alsmede op het verband tussen opleiding en loopbaanrealisering;
4. De vraag op welke wijze door het verstrekken van informatie een voor individu en samenleving meer bevredigende ontwikkeling van loopbanen bevorderd kan worden.

Literatuur

Akkermans, D. (1987), *Het LHNO op de arbeidsmarkt*. Groningen: RION.

Allen, J.P. (1997), *Sectoral composition and the effect of education on wages: an international comparison*. Amsterdam: Thesis.

Allen, J.P., G.W.M. Ramaekers en F. Verbeek (nog te verschijnen), *Kengetallenrapport WO-Monitor 1998*, Utrecht: VSNU.

Arnold, J. (1997), *Managing careers into the 21st century*. London: Chapman.

Baron, J.N., D.M. Kreps (1999), *Strategic human resources: frameworks for general managers*. New York: Wiley.

Bernasco, W. (1994), *Coupled careers. The effects of spouse's resources on success at work*. Amsterdam: Thesis.

Bosker, R.J., J. Scheerens (1999), *Openbare prestatiegegevens van scholen; nuttigheid en validiteit*, *Pedagogische Studiën*, 76 (1), 61-73.

Bosker, R.J., R.K.W. van der Velden en P.J.E. van de Loo (1997), *Differential effects of colleges on the labour market success of their graduates*, Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.

Boxman, E.A.W. (1992), *Contacten en carrière*. Amsterdam: Thesis.

Dronkers, J., W.C. Ultee (red.) (1995), *Verschuivende ongelijkheid in Nederland*. Assen: Van Gorcum.

- Dronkers, J. (1998), *Het Trouw-rapportcijfer van scholen in het voortgezet onderwijs: een analyse van de inspectiegegevens over de schooljaren 1995-96 en 1996-97*, Tijdschrift voor Onderwijsresearch, 23 (2), 159-175.
- Gaspersz, J., M. Ott (1996), *Management van employability*. Assen: Van Gorcum.
- Gelderblom, A., J. de Koning (1994), *Leren: batig investeren?* OSA-rapport V41. Den Haag: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- Glebbeek, A.C. (1993), *Perspectieven op loopbanen*. Assen: Van Gorcum.
- Glebbeek, A.C., S. Waslander (1998), *Does curriculum matter? A theoretical clue to an empirical puzzle*. In: H. Heijke & L. Borghans (eds.), *Towards a transparent labour market for educational decisions*. Aldershot: Ashgate.
- Hannan, D., P. Werquin (1999), *Education and labour market change: the dynamics of education to work transitions in Europe*, paper presented at the European Socio-Economic Research Conference, Brussels, 28 – 30 april 1999.
- Hartog, J., J.J.M. Theeuwes (1990), *De ontwikkeling van de arbeidseconomie*. In: J.J. Schippers (red.), *Arbeidsmarkt en maatschappelijke ongelijkheid*. Groningen: Wolters-Noordhoff.
- Hartog, J., H. van Ophem (1996), *On-the-job search, mobility and wages in the Netherlands: what do we know?* In: R. Schettkat (ed.), *The flow analysis of labour markets*. London: Routledge.
- Hoof, J.J. van, J. Dronkers (1980), *Onderwijs en arbeidsmarkt*. Deventer: Van Loghum Slaterus.
- Koning, J. de (1998), *The return to education*. In: H. Heijke and L. Borghans (eds.), *Towards a transparent labour market for educational decisions*. Aldershot: Ashgate.
- Linden, A.S.R. van der, M. Rengers (1999), *De arbeidsmarktpositie van afgestudeerden van het kunstvakonderwijs*. Kunstenmonitor 1997, Den Haag: HBO-Raad.
- Linden, A.S.R., R.K.W. van der Velden (1998), *The effects of Unemployment and Mismatches on Future Job Match and Earnings*, in: Th. Lange (ed.), *Understanding the School-to-Work Transition: An International Perspective*, pp. 109 – 124, Commack, New York: Nova Science Publishers inc.
- Lindenberg, S.M. (1992), *The method of decreasing abstraction*. In: J.S. Coleman & Th.J. Fararo (eds.), *Rational choice theory: advocacy and critique*. Newbury Park: Sage.
- Meesters, M.J. (1992), *Loopbanen in het onderwijs en op de arbeidsmarkt*. Nijmegen: ITS (OOMO-reeks).
- Meijers, F. (1995), *Arbeidsidentiteit. Studie- en beroepskeuze in de post-industriële samenleving*. Alphen aan den Rijn: Samsom Tjeenk Willink.
- Mekkelholt, E., E. Brouwer en W. Praat (1991), *Arbeidsmobiliteit en beloning in Nederland: samenvattend overzicht*. OSA-rapport W88. Den Haag: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek.
- Moerkamp, T. (1998), *Transitievaardigheden in de beroepsloopbaan*, Pedagogische Studiën, 75 (5), 327-342.
- Osipow, S.H. (1983), *Theories of career development*. Third edition. Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Paffen, M.J.A. (1991), *Loopbaan-management*. Deventer: Kluwer.

- Projectgroep Onderwijs en Arbeidsmarkt (1982), *Schoolverlaters op de Groningse arbeidsmarkt*. Groningen: Regionale Raad voor de Arbeidsmarkt.
- ROA (1999), *Schoolverlaters tussen onderwijs en arbeidsmarkt 1998*. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Roberts, K. (1975), The developmental theory of occupational choice: a critique and an alternative. In: G. Esland et al. (eds.), *People and work*. Edinburgh: Holmes McDougall.
- Rosen, S. (1986), The theory of equalizing differences. In: O.C. Ashenfelter en R. Layard (eds.), *Handbook of labor economics*. Deel 1. Amsterdam: North-Holland, 641-692.
- Rosenbaum, J.E. (1990), Structural models of organizational careers: a critical review and new directions. In: R.L. Breiger (ed.), *Social mobility and social structure*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Sørensen, A.B. (1994), Firms, wages, and incentives. In: N.J. Smelser & R. Swedberg (eds.), *The handbook of economic sociology*. Princeton: Princeton University Press.
- Spenner, K.I., L.B. Otto en V.R.A. Call (1982), *Career lines and careers*. Lexington: Heath.
- Velden, R.K.W. van der, M.H.J. Wolbers (1999a), *The key power of education, paper presented for the Transition in Youth Workshop Oslo*, Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt.
- Velden, R. van der, M. Wolbers (1999b), *Overscholing en het effect op loopbaanverwachtingen van schoolverlaters*, Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 15 (2), 164-178.
- Weert, E. de (1994), *Translating employment needs into curriculum strategies*, Higher Education Management, 6 (3), 305-320.