

Een normale loopbaan bestaat niet

Laatst stuurde ik een wetenschapper in mijn vakgebied een appje dat er een verandering in mijn werk zat aan te komen, die ik zelf ietwat overdreven bestempelde als een heuse *career change*. Onmiddellijk kreeg ik een appje retour: "Ik heb geleerd dat niets echt een *career change* is omdat alle werkgerelateerde ervaringen tezamen je loopbaan vormen." Ze gooide er een knipogend gezichtje achteraan, om mij mild te stemmen over haar wetenschappelijke hypercorrectheid. Ik reageerde met de over-de-grond-van-het-lachen-rollende-emoji en gaf haar meteen en volledig gelijk.

Haar appje deed me denken aan een onderzoek dat ik jaren geleden heb gedaan, toen ik als onderzoeker bij TNO werkte. We brachten in kaart welk loopbaanbeleid diverse brandweerorganisaties voerden. Een brandweer in het noorden des lands experimenteerde met zogenoemd 'Tweede Loopbaanbeleid'. Ik ergerde me aan die term. Feitelijk is het net als 'career change' een nogal onzuiver begrip. Hoezo Tweede Loopbaan? Je hebt toch zeker ook geen Tweede Leven?

Het Tweede Loopbaanbeleid hield in dat nieuwe brandwachten eerst zes jaar het vak moesten leren, daarna zes jaar gewoon brandwacht moesten zijn, en daarna nog eens zes jaar de tijd kregen om naast het brandweervak een nieuw vak te leren. Want een arbeidslevenlang brandwacht blijven, dat vonden de werkgevers en vakbonden in het brandweerwezen onverantwoord. Ooit stuurden ze om die reden brandwachten al op hun 55^{ste} met pensioen. Maar dat mocht niet meer van de regering en dus spraken ze af dat brandwachten maximaal twintig jaar brandwacht mochten zijn.

Het Tweede Loopbaanbeleid werkte niet echt, zo constateerden wij in het TNO-onderzoek. En toch blijkt het Tweede Loopbaanbeleid sindsdien landelijk ingevoerd te zijn. Waarom? Omdat men nog altijd leunt op een onderzoek uit 2004 (niet het mijne!) waaruit blijkt dat brandweerwerk te risicovol is om decennialang uit te voeren: vanwege piekbelasting van het hart/longsysteem en een verstoord dag/nachtritme zouden brandwachten onherroepelijk fysieke en mentale klachten oplopen, zodra ze hun vak meer dan twintig jaar uitoefenen.

Niet dat het Tweede Loopbaanbeleid inmiddels wél werkt. Nog steeds blijken brandwachten nauwelijks na te denken over een loopbaanstap na de brandweer. Vrijwel niemand voelt enige urgentie of motivatie om met z'n loopbaan aan de slag te gaan. Zoals we ook al constateerden in het TNO-onderzoek: niemand zit te wachten op een van bovenaf voorgerekookt en uitgestippeld loopbaanpad. Mensen bepalen liever zelf waar ze lopen – denk maar aan het fameuze olifantenpadje.

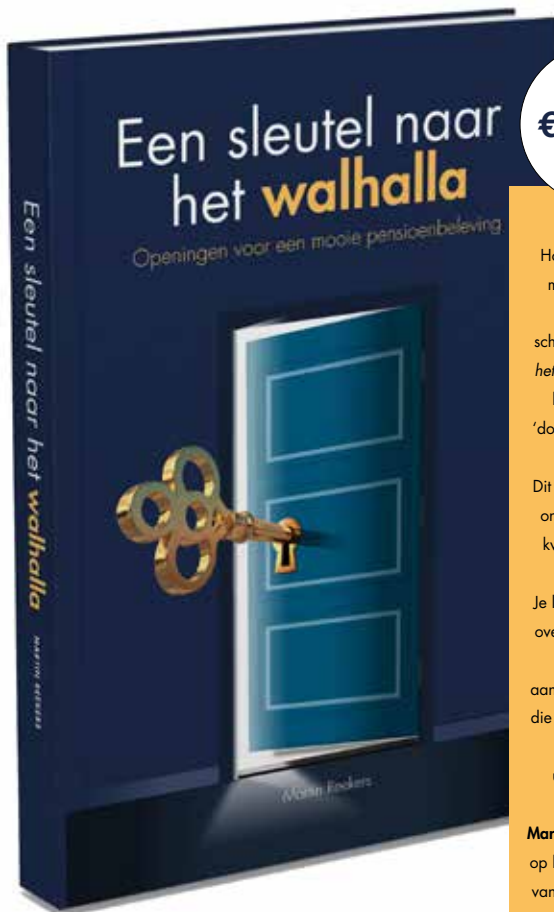
Als je het mij vraagt, is de brandweer (en eigenlijk elke organisatie) beter af met een minder strikt loopbaanbeleid. Een Tweede Loopbaanbeleid is niet alleen taalkundig een slecht idee, maar vooral ook arbeidspsychologisch. Het schrijft te zeer voor wat voor een brandwacht een normale loopbaan is. Maar een normale loopbaan bestaat helemaal niet.

NORMAAL



Erken liever dat iedereen zijn of haar eigen pad bewandelt. Niet dat mensen daarbij geen hulp kunnen gebruiken – integendeel. Maar hulp in de vorm van in beton gegoten loopbaanpaden is geen hulp. Veel beter is het om met elke brandwacht afzonderlijk regelmatig te kijken wat hij (zij) nodig heeft om gezond en vrolijk te blijven werken, binnen of buiten de brandweer. Want terwijl de ene brandwacht na drie jaar al klaar is met brandjes blussen, raakt een andere brandwacht zelfs na een kwart eeuw of langer nog niet uitgeblust. ■

Aukje Nauta is mede-eigenaar van Factor Vijf en bijzonder hoogleraar 'Enhancing individuals in a dynamic work context' vanwege Sioo aan de Universiteit Leiden. Studeerde organisatiepsychologie aan de RUG. Promoveerde op conflictantering in organisaties. Werkte achtereenvolgens bij TNO en Randstad. Was tot 2016 bijzonder hoogleraar aan de UvA en kroonlid SER.



€ 24.⁵⁰

bestel nu bij
[bol.com](https://www.bol.com)

Pensioen, de mooiste fase van je leven?

Hopelijk! De ervaring leert dat dit niet altijd voor iedereen zo is. Zelfs mensen die aanvankelijk dachten dat met het pensioen eindelijk het walhalla was bereikt, ontdekten naast de mooie kanten ook de schaduwzijde. De beleving van je pensioen is heel persoonlijk. 'Je gaat het pas zien als je het doorhebt', zei Johan Cruijff ooit en daarom is dit boek gebaseerd op de verhalen van een twintigtal mensen die het 'doorhebben, omdat zij zelf met pensioen zijn. Aan hun verhalen kun je jouw eigen ideeën spiegelen.

Dit boek inspireert bij het schoeien van jouw pensioentijd op jouw leest, ongeacht of je je pensioen vreest, het accepteert als een noodzakelijk kwaad, ernaar uitkijkt, of dat je gewoon wilt doorwerken. Je kunt het inzetten voorafgaand aan, bij, of tijdens pensioenering.

Je leest over de aspecten die spelen als je pensioendatum in zicht komt, over de waarde van je afscheid, de verschillende wijzen waarop je het fenomeen pensioen kunt beleven. Je krijgt praktische instrumenten aangereikt voor het afstemmen van je pensioenleven op jouw wensen en die van jouw omgeving. De auteur past de instrumenten uit het boek ook toe op zichzelf. Er staan vragen in de kantlijn van de tekst die je uitnodigen je eigen gedachten te vormen en inspiratie op te doen.

Martin Reekers MLD (1951), is auteur van diverse vakboeken en -artikelen op het gebied van professionele communicatie en coaching en redacteur van het onafhankelijke vakblad voor loopbaanadviseurs LoopbaanVisie.