

Bibliografische gegevens

Titel: *Handbook of Career studies*. Onder redactie van Hugh Gunz en Maury Peiperl.

Uitgever: Sage Publications, 2007.

ISBN: 978 0 7619 3039 6.

Een vakgebied op zoek naar zijn identiteit

Frits Kluijtmans

De aandacht voor talenten en talentbehoud neemt in het HR-vak steeds meer toe. Logisch, want niet alleen worden talenten (op allerlei niveaus) schaarser, ook de slaagkans van ondernemingen wordt steeds meer afhankelijk van de beschikbaarheid van de juiste talenten.

Om die reden neemt ook de wetenschappelijke aandacht voor loopbanen in al zijn verschijningsvormen toe. Dat terrein is echter sterk gefragmenteerd, niet alleen omdat carrières zelf veel facetten hebben, maar ook omdat het veld gedomineerd wordt door een aantal uiteenlopende paradigma's die nauwelijks met elkaar in verbinding staan, mede omdat onderzoekers geen kennis nemen van elkaars werk.

Het *Handbook of Career Studies*, onder redactie van Gunz en Peiperl, probeert daar verandering in te brengen. In eerste instantie opgezet als een klassiek handboek, dat de volledige breedte van het veld wil tonen, gaan de redacteuren een stap verder, door in het

laatste deel een aantal gerenommeerde onderzoekers vragen voor te leggen over wat veelbelovende perspectieven zijn, wat ontbreekt, wat doorontwikkeling behoeft en wat 'could be given a graceful funeral' (pag. 495). Ook al leidt dat niet direct tot een synthese, zoals dit derde deel getiteld is, het geeft wel een mooi overzicht van wat in het veld gaande is.

Zoals gezegd gaan daaraan twee andere delen vooraf. In het eerste deel worden de historische wortels van het vak verkend en het veld geschetst. In het tweede deel worden de belangrijkste hedendaagse aspecten van loopbanen in kaart gebracht. Die aspecten zijn weer gegroepeerd naar drie hoofddimensies: carrières en het individu, de context van carrières en loopbanen en instituties. De zorgvuldige indeling en groepering van onderwerpen is tekenend voor de moeite die de redacteuren zich getroost hebben om niet alleen een mooi overzicht te bieden, maar ook om relaties te zoeken en verbindingen in het veld aan te brengen.

Een handboek bespreken is altijd een lastige opgave, omdat een bespreking van de volle breedte onmogelijk is en een keuze om een bepaald hoofdstuk wat verder uit te diepen wat willekeurig is. Ik volsta dan ook in deze bespreking met het geven van wat persoonlijkke indrukken die vooral voor HR-professionals van belang zijn.

Startpunt

Onderzoek naar loopbanen heeft zijn startpunt gevonden in het selectievak beginnend, zo zegt Schein in het voorwoord, bij de selectie van piloten in de Tweede Wereldoorlog. Daarna heeft dat selectie- en vooral testparadigma het veld lang gedomineerd. Het was vooral een zoektocht naar die kenmerken en competenties die beroepsbeoefenaren succesvol maakten, om deze vervolgens te gebruiken bij de selectie van nieuwkomers. De loopbaanankers van Schein en de ontwikkelingstheorieën van Holland en Super zijn daar voorbeelden van. Noodzakelijkerwijs richtte men zich vooral op duidelijk omschreven functies en beroepen. Maar met de toenemende differentiatie van organisaties en van functies en beroepen stuit die aanpak hoe langer hoe meer op haar grenzen (hoewel ze natuurlijk nog steeds van belang blijft). Het werken met meer generieke competenties lijkt een uitweg te bieden, maar zoals Schein terecht opmerkt: alleen al het feit dat het aantal competenties toeneemt, doet vermoeden dat dit ook een doelopende weg zal blijken te zijn. Meer klinische casestudies kunnen een licht werpen op de factoren die een loopbaan al of niet tot een succes maken. In het hele boek duikt dan ook de narratieve methode als begeleidings- én als onderzoeksmethode op als nieuwe loot in de loopbaankunde. Bij de narratieve methode gaat men op zoek naar de interactie tussen persoonlijkheidskenmerken, ambities, identiteitsontwikkeling en omstandigheden en toeval die van invloed zijn op loopbanen. Vrij vertaald naar het HR-vak betekent dat

een pleidooi om weer meer in gesprek te raken met werknemers om zo zicht te krijgen op zaken die er voor hen werkelijk toe doen. Exitgesprekken zijn waardevolle kostenloze adviezen over niet-bindende factoren in de organisatie.

Balans

Een tweede opvallende trend in het geheel is de grotere aandacht die in de studies geschonken wordt aan de veranderende relatie tussen individu en organisatie. Juist nu talenten van meer belang worden, lijken deze twee zich van elkaar te verwijderen: de organisatie neemt minder de regie van loopbanen in handen en individuen zijn minder geneigd zich geheel en al over te geven aan de grillen van organisaties. Met dat gegeven moeten beide partijen op zoek naar een nieuwe balans. Die worsteling tussen binden en loslaten is in veel onderzoek het onderwerp van vandaag. Opvallend daarbij is dat daarin HR-onderzoek en loopbaanonderzoek samenkomen. Vooral het onderzoek naar contingenties: de aansluiting van het type HR-beleid met het type werknemer staat volop in de belangstelling. En ook ideeën van Rousseau over I-deals (en de grenzen daarvan) duiken in deze studies op.

Het is duidelijk dat onderzoek naar loopbanen en carrières volop in de belangstelling staat; in de wetenschap, maar ook in de praktijk. Niet alleen vanuit een wat beperkt psychologisch perspectief, maar steeds meer interdisciplinair. In dit handboek is het zoeken naar de identiteit van het vak zichtbaar. Kennismaken met die worsteling is niet alleen interessant voor de wetenschapper, maar vooral ook voor de HR-professional die het als zijn taak ziet om nieuwe wegen te zoeken in de vormgeving van arbeidsrelaties en loopbanen.

Prof. dr. F. Kluijtmans is lid van de redactie van het Tijdschrift voor HRM.