

T. Moerkamp

## Samenvatting

In 1990 werd door Nijhof en Remmers het begrip transitievaardigheden geïntroduceerd in de Nederlandse discussie over kwalificaties. Dit begrip stond vervolgens centraal in onderzoek naar de relatie tussen transitievaardigheden en mobiliteit. Transitievaardigheden zijn omschreven als het vermogen om kennis en vaardigheden te transfereren van oude naar nieuwe situaties. 260 respondenten werden schriftelijk bevraagd over ontwikkelingen in de beroepsloopbaan; 57 van hen werden daarnaast geïnterviewd. Er is een indeling gemaakt in zes loopbaanpatronen variërend van een loopbaan met zeer veel tot een loopbaan met weinig veranderingen. Veronderstelling was, dat bij veel veranderingen men een groter beroep zou moeten doen op transfervermogen dan bij weinig veranderingen. In globale zin bleek dit juist. Maar bij zeer grote veranderingen bleek transfer nauwelijks mogelijk. Het verwerven van nieuwe kennis en vaardigheden was van groter belang. Bij kleine veranderingen wordt weinig beroep gedaan op transfervermogen. De verschillen tussen de oude en nieuwe situatie zijn te gering. Vooral loopbaanpatronen met duidelijke taak- en functieveranderingen doen een beroep op transitievaardigheden.

## 1 Inleiding

In een artikel in Pedagogische Studiën onderscheiden Nijhof en Remmers (1990) drie typen vaardigheden: voorwaardelijke vaardigheden, gemeenschappelijke beroepsvaardigheden en transitievaardigheden. Voorwaardelijke vaardigheden zijn de vaardigheden die iedereen nodig heeft om in onze samenleving te kunnen functioneren. Gemeenschappelijke beroepsvaardigheden zijn beroepsvaardigheden die in alle beroepen of in een groep van beroepen gemeenschappelijk zijn. Naast deze

twee soorten vaardigheden onderscheiden de auteurs 'transitievaardigheden'. Deze worden gedefinieerd als: vaardigheden die een persoon in staat stellen om informatie uit de beroeps- en arbeidswereld zodanig te verwerken dat een adequaat besluitvormingsproces kan plaatsvinden om een carrière te plannen, respectievelijk uit te voeren. Nijhof en Remmers leverden hiermee een bijdrage aan een discussie die al langer in binnen- en buitenland gevoerd werd over typen kwalificaties. De belangrijkste inzet van deze discussie is het onderscheiden en identificeren van andere dan beroepsspecifieke vaardigheden. Met de door Nijhof en Remmers gemaakte driedeling was het laatste woord niet gezegd over typen kwalificaties. De gemaakte driedeling werd door sommigen bekritiseerd en andere indelingen volgden (zie bijvoorbeeld De Jong, Moerkamp, Onstenk & Babeliowsky, 1990; Hövels & Römkens, 1993; Van Zolingen, 1995; Onstenk, 1997). De verdienste van de driedeling van Nijhof en Remmers was, dat er met het begrip transitievaardigheden duidelijk verwezen werd naar vaardigheden die niet voorafgaand aan maar *tijdens* de beroepsloopbaan van belang zijn. Hoewel er vandaag de dag veel aandacht is voor leren tijdens de beroepsloopbaan en voor de noodzaak tot individuele wendbaarheid en flexibiliteit van werknemers, is er nog weinig inzicht in het soort vaardigheden dat daarvoor vereist wordt en in de relatie tussen de initieel en de post-initieel verworven kwalificaties.

In de periode 1991-1996 zijn bij het SCO-Kohnstamm Instituut twee onderzoeken uitgevoerd waarin het begrip transitievaardigheden centraal stond. Beide onderzoeken vonden plaats in opdracht van de Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA). De OSA sloot aan bij de definitie van transitievaardigheden zoals geformuleerd door Nijhof en Remmers, maar legde een duidelijker accent op mobiliteit. In het onderzoeksprogramma

van de OSA werden transitievaardigheden gedefinieerd als vaardigheden die het een werknemer mogelijk maken mobiel te zijn over grotere afstand, hetzij van functie naar functie, hetzij van baan naar baan en de werknemer toegang verschaffen tot verdere studie en scholing (OSA, 1992).

Het eerste onderzoek betrof vooral een operationalisering van het begrip transitievaardigheden en een vertaling naar pedagogisch-didactische voorwaarden die het verwerven van transitievaardigheden mogelijk maken. Bovendien werd in dit onderzoek op een tiental scholen gekeken in hoeverre en op welke wijze in het onderwijs al aandacht besteed wordt aan het verwerven van transitievaardigheden (Moerkamp & De Bruijn, 1991). Het tweede onderzoek betrof een analyse van de relatie tussen transitievaardigheden en mobiliteit tijdens de beroepsloopbaan (Moerkamp, 1996). In dit artikel zullen vooral de resultaten van het tweede onderzoek centraal staan.

## 2 Theoretisch kader

In veel literatuur over arbeid en arbeidsorganisatie in relatie tot kwalificatie en opleiding wordt gewezen op veranderingen in productietechnieken en in de arbeidsorganisatie (zie bijvoorbeeld Nijhof & Streumer, 1994; Van Zolingen, 1995; Onstenk, 1997; Nijhof & Streumer, 1998). Die veranderingen zijn niet eenmalig, het 'steeds veranderen' is een kenmerk geworden van arbeidsorganisaties. Volgens de auteurs stellen deze veranderingen nieuwe eisen aan opleidingen die toekomstige werknemers voorbereiden op een beroep en aan de huidige werknemers. Als nieuwe eis aan (toekomstige) werknemers duikt de laatste jaren regelmatig het begrip 'flexibiliteit' op. Flexibiliteit is echter een vaag begrip. Het verwijst naar de bereidheid om je baan op te geven en een nieuwe baan te aanvaarden. Het verwijst naar de bereidheid en het vermogen om binnen een bedrijf verschillende functies te vervullen. Flexibiliteit verwijst ook naar zaken als: perioden van werkloosheid aanvaarden en flexibele arbeidscontracten accepteren.

Over het algemeen lijkt flexibiliteit veel van werknemers te eisen en weinig goeds voor ze in petto te hebben. Van werknemers wordt

gevraagd om zich niet één keer na de opleiding als starter op de arbeidsmarkt te begeven, maar om dit voortdurend te doen. De keerzijde van een dergelijke benadering van flexibiliteit is verspilling van kennis en vaardigheden en een voortdurende investering in herscholing.

Een andere benadering van flexibiliteit is om niet zozeer te kijken naar het vermogen en de bereidheid bij werknemers om afstand te doen van oude kennis en vaardigheden en zich nieuwe te verwerven, maar naar het vermogen en de bereidheid van werknemers om al verworven kennis en vaardigheden in nieuwe situaties toe te passen (en daarmee te veranderen). Dit vermogen wordt aangeduid als transfervermogen (zie ook Simons, 1990). Een individu met transfervermogen beschikt over kennis en vaardigheden die ten minste voldoen aan de volgende vier kenmerken.

In de eerste plaats vormen de kennis en vaardigheden een geïntegreerd geheel en hebben ze persoonlijke betekenis voor het betreffende individu. Dit betekent dat het individu er op vertrouwt dat de beschikbare kennis en vaardigheden tot een oplossing van het voorliggende probleem of de gestelde taak kan leiden. Bovendien zijn de beschikbare kennis en vaardigheden zodanig 'persoonlijk' geworden, dat een individu ze min of meer automatisch als gereedschap gebruikt om een probleem op te lossen (Polanyi, 1962). In dit verband is een opmerking van Pea (1987) interessant die benadrukt dat bij transfer van kennis en vaardigheden het niet zozeer van belang is of elementen in de ene taak of situatie ogenschijnlijk lijken op die in andere taken of situaties. Het gaat er om of een individu nieuwe situaties kan verbinden aan het al beschikbare 'gereedschap' en daarin een sleutel kan vinden waarmee de nieuwe situatie tegemoet kan worden getreden.

In de tweede plaats is met betrekking tot transfervermogen het beschikken over metacognitieve en zelfregulatiestrategieën van belang. Veel problemen die lerenden of werknemers ondervinden bij het oplossen van nieuwe problemen en vervullen van nieuwe taken, zijn niet zozeer het gevolg van gebrek aan basiskennis of oplossingsstrategieën, maar zijn problemen met het 'managen van het eigen mentaal kapitaal' (Pea, 1987). Metacognitie en zelfregulatie verwijzen naar kennis van de

eigen kennis en vaardigheden, kennis van strategieën die op basis daarvan in verschillende situaties kunnen worden gebruikt en naar operationele sturing van het werkproces door te plannen, te monitoren en te reflecteren (zie ook Elshout-Mohr & Moerkamp, 1998).

Ten derde beschikt een individu met transfervermogen over technieken gericht op het zoeken naar algemene principes in verschillende contexten en op het zelf zoeken van contexten waarbinnen deze principes toepasbaar zijn (Simons, 1990). Het is daarbij van belang dat een individu kenmerken, principes en procedures decontextualiseert, zodat ze getransfereerd kunnen worden naar nieuwe situaties. Dit decontextualiseren geeft de mogelijkheid om nieuwe situaties waar te nemen als in essentie een variant van een al 'doorleefde' situatie (Salomon & Globerson, 1987).

Het vierde en laatste aspect van transfervermogen heeft betrekking op motivationele disposities gericht op transfer. Transfer komt alleen tot stand als de persoon deze tot stand wil brengen. Hierbij spelen verschillende (nog veelal onbekende) factoren een rol. De persoon moet er vertrouwen in hebben dat transfer van eerder verworven kennis en vaardigheden wat oplevert voor het nieuwe probleem (Pea, 1987). Daarnaast kan het niet willen (of kunnen) zien van overeenkomsten tussen situaties een rol spelen ('bedrijfsblindheid'). Transfervermogen veronderstelt dus ook een open en zelfbewuste houding ten opzichte van de eigen kennis en vaardigheden.

In de inleiding van dit artikel is de door de OSA gehanteerde definitie van transitievaardigheden geciteerd. Daarin werd verwezen naar vaardigheden die mobiliteit mogelijk maken. Mobiliteit kan opgevat worden als een 'overgangssituatie': een werknemer komt in een situatie terecht waarin met 'oude' kennis en vaardigheden de nieuwe werksituatie tegemoet moet worden getreden. Gesteld kan worden dat deze overgangssituatie succesvoller verloopt naarmate de betreffende persoon over meer transfervermogen beschikt. In deze paragraaf zijn vier belangrijke kenmerken in relatie tot transfervermogen geschetst. Op basis hiervan kan de definitie van transitievaardigheden als volgt worden aangescherpt. Transitievaardigheden zijn vaardigheden die een individu de beschikking geeft over het vermogen en de houding om:

- oude en nieuwe kennis en vaardigheden te integreren tot een 'persoonlijke' set van vaardigheden (integratie);
- de eigen kennis en vaardigheden te overzien en te sturen (metacognitie en zelfregulatie);
- te zoeken naar algemene principes in verschillende contexten (decontextualiseren);
- oude kennis en vaardigheden in nieuwe situaties te willen toepassen.

Er is in Nederland tot nu toe weinig onderzoek gedaan naar de relatie tussen mobiliteit en de kwalificaties waarover een mobiele werknemer beschikt. Er zijn uiteraard wel studies verschenen die betrekking hebben op de beroepsloopbaan van afgestudeerden van diverse opleidingstypen. Men is bij deze studies met name geïnteresseerd in intrede op de arbeidsmarkt en in verticale mobiliteit (niveaustijging of -daling tijdens de beroepsloopbaan, zie ook paragraaf 5). De aansluiting tussen (initiële) opleiding en de start-functie komen meestal wel aan de orde, maar er is weinig aandacht voor de ontwikkeling van het individuele kwalificatie-pakket *gedurende* de beroepsloopbaan.

Omdat er weinig bestaand onderzoek is waarop kan worden voortgebouwd, heeft het onderzoek naar de relatie tussen transitievaardigheden en mobiliteit vooral een explorerend karakter gehad. In deze exploratie lag het accent op de volgende twee vragen<sup>1</sup>:

- a) Met welke veranderingen zijn afgestudeerden van het beroepsonderwijs *gedurende* hun beroepsloopbaan geconfronteerd?
- b) Welke vaardigheden waren belangrijk om deze veranderingen het hoofd te bieden?

Veranderingen zijn daarbij in de eerste plaats opgevat als veranderingen van werkgever en veranderingen van functie bij dezelfde werkgever.

### 3 Methode

Om bovengenoemde vragen te kunnen beantwoorden is gebruik gemaakt van een bestand van respondenten uit het zogenoemde Enschede cohort. Dit betreft een cohort leerlingen die in 1964-65 instroomden in de eerste klas van het lager onderwijs in Enschede. In 1991 werd door het SCO-Kohnstamm Instituut in samen-

werking met de Gemeente Enschede een onderzoek gestart, waarbij de ongeveer 2500 leerlingen van het schooljaar 1964-65, inmid- dels volwassenen van midden dertig, opnieuw werden benaderd<sup>2</sup>. Via een vragenlijst werd informatie verzameld over hun verdere oplei- ding en loopbaan vanaf het moment dat ze de lagere school verlieten. Bijna de helft van de oud-leerlingen heeft op de vragenlijst geres- pondeerd. Van deze personen kon de school- en beroepsloopbaan dus worden gereconstru- eerd. De keuze voor het Enschede cohort had vooral pragmatische redenen. Door het al lopende onderzoek naar dit cohort waren namen, adressen en loopbaangegevens van een relatief grote groep respondenten beschikbaar. Een andere mogelijkheid zou zijn geweest om dergelijke informatie bij scholen op te vragen met betrekking tot oud-studenten. Het grote nadeel van deze werkwijze zou zijn geweest dat alleen gegevens van recent afgestudeerden betrouwbaar zullen zijn. Gezien de vraagstel- ling was ons inziens tenminste een beroeps- loopbaan van vijf tot tien jaar noodzakelijk.

Voor het onderzoek naar transitievaardigheden zijn uit het bestand die respondenten geselecteerd die een initiële beroepsopleiding op LBO- of MBO-niveau hadden afgerond en die op het moment van bevragen (voltijds of deel- tijds) werkzaam waren. De belangrijkste reden voor deze selectie was dat het onderzoek mede informatie moest opleveren over het belang van de initiële *beroepsopleiding* bij overgangs- situaties in de beroepsloopbaan. De selectie leverde een bestand op van ruim 260 personen. Door middel van een schriftelijke vragenlijst is bij deze respondenten meer informatie verza- meld over hun functie(s), hun mobiliteit, over verschillen tussen functies en over de over- draagbaarheid en bruikbaarheid van beschik- bare kennis en vaardigheden. Daarnaast werd een deel van deze respondenten (57) in inter- views uitgebreid bevraagd over overgangssitu- aties in de beroepsloopbaan<sup>3</sup>. Aanvullende diepte-interviews werden noodzakelijk gevon- den, omdat het bevragen van overdraagbaar- heid en bruikbaarheid van beschikbare kennis en vaardigheden via een schriftelijke vragen- lijst maar zeer beperkt mogelijk werd geacht, althans met de op dat moment beschikbare in- strumenten.

In de schriftelijke vragenlijst werd aan de respondenten gevraagd om per baan (met een maximum van vier banen) aan te geven: de aard van het werk, het soort bedrijf, wel/niet leidinggevend, redenen voor baanverandering, functieverandering binnen de baan, redenen voor functieverandering, gevolgde cursussen bij functieverandering, inhoudelijke verschil- len tussen de banen, bruikbaarheid van kennis en ervaring bij baanwisseling. De gevolgde cursussen bij functieverandering, en de bruik- baarheid van kennis en ervaring werden open bevraagd<sup>4</sup>. De inhoudelijke verschillen tussen banen werden zowel open als gesloten bevraagd. De overige onderwerpen moesten via gesloten vragen beantwoord worden.

## 4 Mobiliteit tijdens de beroeps- loopbaan

In deze paragraaf worden de resultaten bespro- ken van de schriftelijke enquête. Met name zal met behulp van deze data de onderzoeksvraag beantwoord worden met welke veranderingen de respondenten tijdens de beroepsloopbaan te maken hebben gehad. Om de mobiliteit van de respondenten te beschrijven en te analyseren zijn in eerste instantie vijf indicatoren gebruikt:

- a) Het aantal malen dat men van baan is veran- derd. Onder baanverandering is verstaan: verandering van werkgever.
- b) Het aantal malen dat men van functie is ver- anderd binnen een baan. Onder functiever- andering is verstaan een verandering van takenpakket bij dezelfde werkgever.
- c) Het aantal malen dat men van bedrijfstak is veranderd. Voor een bedrijfstakindeling is gebruik gemaakt van de Standaard Bedrijfs- Indeling (SBI)<sup>5</sup>.
- d) Het aantal malen dat men van beroep is ver- anderd. Beroepsverandering is gedefinieerd als een verandering op het niveau van de beroepsklasse volgens de CBS beroepen- classificatie 1984.
- e) Verandering van beroepsniveau en beroeps- status. Hiervoor is gebruik gemaakt van de Arbi-codering en de Ultee-Sixma-schaal (Sixma & Ultee, 1983)<sup>6</sup>.

De Tabellen 1 tot en met 5 geven de resultaten op de vijf indicatoren in percentages weer.

**Tabel 1**  
*Verandering van werkgever tijdens de beroepsloopbaan*

|                                   |      |
|-----------------------------------|------|
| Nog werkzaam bij eerste werkgever | 18%  |
| Nog werkzaam bij tweede werkgever | 23%  |
| Nog werkzaam bij derde werkgever  | 24%  |
| Vier of meer werkgevers gehad     | 35%  |
| Totaal (N=204)                    | 100% |

**Tabel 2**  
*Functieverandering binnen een baan*

|   |      |
|---|------|
| Nooit van functie veranderd binnen een baan             | 39%  |
| Eén maal van functie veranderd binnen een baan          | 46%  |
| Twee maal van functie veranderd binnen een baan         | 12%  |
| Drie of meer keer van functie veranderd binnen een baan | 3%   |
| Totaal (N=204)  | 100% |

**Tabel 3**  
*Verandering van bedrijfstak tijdens de beroepsloopbaan*

|   |      |
|---|------|
| In dezelfde bedrijfstak gebleven            | 54%  |
| Eén maal van bedrijfstak veranderd          | 30%  |
| Twee maal van bedrijfstak veranderd         | 14%  |
| Drie of meer keer van bedrijfstak veranderd | 2%   |
| Totaal (N=204)                              | 100% |

**Tabel 4**  
*Beroepsverandering*

|  |      |
|--|------|
| In hetzelfde beroep gebleven           | 47%  |
| Eén maal van beroep veranderd          | 29%  |
| Twee maal van beroep veranderd         | 15%  |
| Drie of meer keer van beroep veranderd | 9%   |
| Totaal (N=204)                         | 100% |

Tevens is gekeken naar combinaties van veranderingen van baan, bedrijfstak en beroep.

Van de respondenten is 18% niet van baan, bedrijfstak of beroep veranderd, 20% is alleen van baan veranderd, 9% is zowel van baan als van bedrijfstak veranderd, 15% is zowel van baan als van beroep veranderd en 38% is zowel van baan als van bedrijfstak en beroep veranderd. Ruim de helft (51%) van de respondenten met een LBO-opleiding is gedurende de beroepsloopbaan van zowel baan, beroep als bedrijfstak veranderd. Van de respondenten met een leerlingwezen-opleiding of een MBO-opleiding geldt dit voor respectievelijk 31% en 41% van de respondenten. LBO-opgeleiden krijgen tijdens hun beroepsloopbaan blijkbaar meer met verandering te maken dan MBO-

opgeleiden. Respondenten met een inservice-opleiding in de verpleging veranderen wel vaak van baan (45%), maar niet van bedrijfstak<sup>7</sup>.

Bij respondenten die een opleiding hebben gevolgd in de technische of administratieve richting betekent baanverandering relatief vaak ook verandering van bedrijfstak en beroep: respectievelijk 42% van de respondenten met een technische opleiding en 48% van de respondenten met een administratieve opleiding zijn zowel van baan als van bedrijfstak en beroep veranderd.

Tabel 5 geeft de percentages weer met betrekking tot zes verticale mobiliteitspatronen (niveau en status)<sup>8</sup>.

**Tabel 5**  
*Loopbaanpatronen (niveau en status) in percentages*

|                   | US-schaal | Arbi-codering |
|-------------------|-----------|---------------|
| Constant stijgend | 25%       | 31%           |
| Grillig stijgend  | 20%       | 16%           |
| Constant gelijk   | 34%       | 34%           |
| Constant dalend   | 8%        | 7%            |
| Grillig dalend    | 7%        | 7%            |
| Grillig herstel   | 6%        | 6%            |
| Totaal            | 100%      | 101%          |

In het algemeen stijgt het gemiddelde beroepsniveau, zowel op de US-schaal als volgens de Arbi-codering. Vrouwen starten hun beroepsloopbaan op een significant hoger US-niveau dan mannen. Ten aanzien van de beroepsstatus van hun huidige beroep zijn die verschillen tussen mannen en vrouwen echter verdwenen, waaruit volgt dat vrouwen minder in status stijgen dan mannen gedurende hun loopbaan.

De verschillen in beroepsniveaus tussen mannen en vrouwen volgens de Arbi-code zijn niet significant. LBO-ers en respondenten met een leerlingwezen-opleiding starten op een lager beroepsniveau dan respondenten met een MBO of in-service-opleiding. Vooral het beroepsprestige (US-schaal) van de in-service-opgeleiden is hoog, maar dit stijgt nauwelijks<sup>9</sup>. De verschillen tussen het eerste en huidige beroep van de LBO-ers en de leerlingwezen-opgeleiden geven geen duidelijk beeld. Volgens de US-schaal is de status van het huidige beroep ongeveer even hoog, terwijl er volgens de Arbi-codering bij de leerlingwezen-afgestudeerden van een duidelijke stijging van niveau sprake is.

De vijf indicatoren voor mobiliteit zijn in eerste instantie gebruikt om veranderingen in de beroepsloopbaan te *beschrijven*. Concluderend kan daarover gezegd worden dat een meerderheid van de respondenten tijdens de beroepsloopbaan met veranderingen te maken heeft gekregen (82%). Van degenen die tijdens de beroepsloopbaan veranderen betekent dit voor bijna de helft een verandering van zowel beroep als bedrijfstak. Beroepsverandering betekent voor de meeste respondenten een stijging van beroepsniveau en status.

Het beschrijven van de respondenten op de vijf mobiliteits-aspecten had in tweede instantie tot doel een referentiekader te vinden voor de analyse van de afstand tussen de taken en activiteiten in de startfunctie en de taken en activiteiten in de huidige functie. Een confrontatie van de kwantitatieve gegevens over veranderingen tijdens de beroepsloopbaan met het interviewmateriaal laat zien dat sommige veranderingen worden 'overschat' en sommige worden 'onderschat'. In de volgende paragraaf worden de kwantitatieve gegevens met betrekking tot de mobiliteit van de respondenten vergeleken met de interviewgegevens. Belangrijkste vraag daarbij is: geven de data met betrekking tot mobiliteit voldoende informatie over de mate waarin men tijdens de beroepsloopbaan met veranderingen geconfronteerd is en over de richting van deze veranderingen.

## 5 Indicatoren voor veranderingen in de beroepsuitoefening

Van het totaal aantal respondenten is 18% niet van baan, bedrijfstak of beroep veranderd. Ook hun beroepsniveau (Arbi) en beroepsstatus (US) is gedurende hun beroepsloopbaan niet veranderd. Als deze gegevens vergeleken worden met de informatie uit de interviews dan blijken de mobiliteits-indicatoren de loopbaan van de respondenten goed weer te geven. Het huidige beroep van deze respondenten is in grote lijnen vergelijkbaar met het start-beroep. Het betreft bijvoorbeeld een bejaardenverzorgende die nog steeds in hetzelfde bejaardenhuis werkzaam is. Ze heeft wel te maken gekregen met veranderingen die zich in de loop der tijd bij bewoners hebben voorgedaan maar: 'je rolt gewoon door. De mensen worden slechter. Er

komt er eens eentje binnen die slechter is. Er komt eens iemand bij die in een rolstoel zit, maar dat gaat heel geleidelijk.'

In de interview-informatie van de respondenten die alleen van baan veranderd zijn en niet van bedrijfstak of beroep (20%) valt op dat de loopbaan van een deel van deze respondenten erg vergelijkbaar is met het hiervoor geschetste patroon. Het huidige beroep is in grote lijnen vergelijkbaar met het start-beroep. Men is weliswaar van baan veranderd, maar dat heeft niet tot grote veranderingen in het takenpakket geleid. Voor een ander deel van de respondenten die alleen van baan veranderd zijn geldt echter dat het takenpakket bij baanverandering wel veranderd is. Het betreft bijvoorbeeld respondenten die verpleegkundige in een ziekenhuis waren en wijkverpleegkundige geworden zijn, of respondenten die verpleegkundige waren en hoofd van een afdeling geworden zijn. Voor een deel van de 'baanveranderaars' is de verandering dus groter dan alleen een verandering van werkgever.

Respondenten die van baan en bedrijfstak veranderd zijn (9%) blijken, wanneer gekeken wordt naar de interviewgegevens, verschillende typen loopbanen te hebben gehad. De loopbaan van een aantal respondenten lijkt sterk op die van baanveranderaars zonder verandering in takenpakket zoals hiervoor beschreven. Zij oefenen in de andere bedrijfstak functies uit die vergelijkbaar zijn met hun vorige banen. Het gaat bijvoorbeeld om de verschuiving van chemisch analist in de voedselindustrie naar chemisch analist bij een ingenieursbureau, of van technisch tekenaar bij een machinefabriek naar technisch tekenaar bij een engineering-bureau. Het beroep en het takenpakket blijft bij deze respondenten hetzelfde. Er vindt geen stijging of daling van beroepsniveau en -status plaats. Voor een aantal andere respondenten geldt dat er feitelijk van beroepsverandering sprake is. Van de respondenten is 15% van baan en beroep veranderd (en niet van bedrijfstak). Uit de informatie over de beroepsloopbaan van de interviewrespondenten wier loopbaan aan deze kenmerken voldoet, blijkt dat er van een duidelijke verandering van beroep, en daarmee van takenpakket, sprake is. Het feit dat men niet van bedrijfstak is veranderd is vooral het gevolg van de codering. Het betreft respondenten die in de bedrijfstak 'overige

dienstverlening' werkzaam zijn. Hierin zijn allerlei overheidsdiensten samengebracht. De betreffende respondenten hebben veranderingen doorgemaakt als: van verpleegkundige in een ziekenhuis naar administratief medewerker bij een gemeente, van verpleegkundige in een ziekenhuis naar docent op een MBO-school. De loopbaan van deze respondenten is daarom goed vergelijkbaar met de loopbaan met de vierde groep respondenten, namelijk degenen die zowel van baan als van beroep en bedrijfstak zijn veranderd (38%). De omvang en de richting van de veranderingen in deze loopbanen vertonen een grote diversiteit. Voor sommige respondenten was de beroepsverandering bijvoorbeeld een verandering van administratief medewerker naar medewerker bij een verzekeringsmaatschappij. Terwijl een andere respondent veranderde van groepsleider in de zwakzinnigenzorg naar medewerker bij een verzekeringsmaatschappij. In beide gevallen zijn het veranderingen van beroepssector (volgens de CBS beroepenclassificatie). De eerste respondent is echter binnen het economisch-administratieve beroepsdomein gebleven, terwijl de tweede respondent van het verzorgende beroepsdomein naar het economisch-administratieve is overgestapt.

Concluderend kan over de indicatoren voor mobiliteit en verandering in de beroepsloopbaan het volgende gezegd worden. Met behulp van deze indicatoren kan een globaal onderscheid gemaakt worden tussen personen die met weinig veranderingen in hun takenpakket geconfronteerd zijn en personen die met relatief grote veranderingen geconfronteerd zijn. Maar voor een meer specifiek inzicht in de aard van de veranderingen is een meer gedifferentieerde indeling noodzakelijk.

## 6 Kwalitatieve loopbaanpatronen

Op basis van het interviewmateriaal kon een meer gedetailleerde indeling van de beroeps-

loopbanen gemaakt worden. De loopbanen van de respondenten zijn in drie hoofdgroepen verdeeld. De respondenten in de drie groepen verschillen van elkaar in de mate waarin men met veranderingen tijdens de beroepsloopbaan geconfronteerd is. Een loopbaan waarin men met relatief grote veranderingen te maken heeft gehad, vereist van de betreffende beroepsbeoefenaar meer nieuwe vaardigheden, een bredere inzet van vaardigheden en meer scholing, dan een loopbaan waarin men met relatief kleine veranderingen te maken heeft gehad. Anders gezegd: bij grote veranderingen is de afstand tot het oorspronkelijke, in de initiële opleiding verworven kwalificatiepakket groter dan bij kleine veranderingen en wordt er meer geëist van het transfervermogen van de betreffende beroepsbeoefenaar. De drie loopbaanpatronen die hierna geschetst worden zijn gerangschikt van 'grote veranderingen' naar 'kleine veranderingen'. In Figuur 1 is dit weergegeven. De hoofdletters verwijzen naar loopbaanpatronen die hierna worden omschreven.

### A Een loopbaanpatroon met beroepsverandering

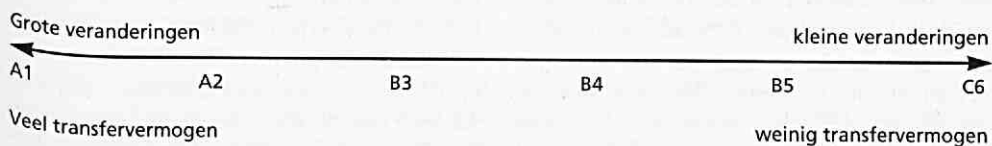
Respondenten met een dergelijk loopbaanpatroon zijn relatief ver van hun oorspronkelijke beroep afgeraakt. Binnen dit loopbaantype onderscheiden we:

#### A1 beroepsverandering buiten het beroepsdomein

Het betreft respondenten die in een geheel ander beroep, in een andere beroepssector zijn gaan werken. Bijvoorbeeld de verandering van verkoper in een supermarkt naar buschauffeur.

#### A2 beroepsverandering binnen het beroepsdomein

Het betreft respondenten die binnen het beroepsdomein een ander beroep zijn gaan uitoefenen. Een voorbeeld hiervan is: de verandering van verpleegkundige naar docent verpleegkunde.



Figuur 1. Loopbaanpatronen in relatie tot veranderingen tijdens de beroepsloopbaan

### *B Een loopbaanpatroon met functieverandering binnen het oorspronkelijke beroep*

Respondenten bij wie het takenpakket wel is veranderd, maar waarbij het huidige beroep relatief dicht tegen het oude beroep aanligt, zijn tot dit loopbaantype gerekend. Om de aard en de richting van de verandering nog duidelijker te kunnen specificeren is een driedeling gemaakt:

#### *B3 managen/leiding-geven*

Bij dit loopbaanpatroon gaat het om respondenten die in de loop der tijd management-taken in hun beroep hebben gekregen, soms in plaats van en soms naast het uitvoerende werk. Een voorbeeld van een dergelijk loopbaanpatroon: gestart als werktuigbouwkundige en nu directeur van een machinefabriek.

#### *B4 accentverleggen*

Het betreft hier respondenten die in een bepaald deelgebied van het beroep begonnen zijn en in de loop der tijd geswitcht zijn naar een ander deelgebied. In tegenstelling tot de specialisten hebben deze respondenten zich niet verdiept maar eerder verbreed. Een voorbeeld van een dergelijke loopbaan is de verandering van verpleegkundige in een ziekenhuis naar wijkverpleegkundige.

#### *B5 specialisatie*

Het betreft hier respondenten die in een beroep aansluitend bij hun opleiding 'breed' zijn gestart, maar die zich in de loop der tijd gespecialiseerd hebben op een deelgebied van hun beroep. Hun huidige beroep vormt dus nog onderdeel van het start-beroep, maar men heeft zich meer in de diepte ontwikkeld en weet meer van een specifiek onderwerp. Een voorbeeld hiervan is een respondent die begonnen is als algemeen administratief medewerker en financieel specialist is geworden.

### *C6 Horizontaal loopbaanpatroon*

Respondenten met een horizontaal loopbaanpatroon zijn gedurende hun beroepsloopbaan met weinig veranderingen in hun takenpakket geconfronteerd. Zij zijn gaan werken in een beroep dat aansloot bij hun opleiding en zijn daarin blijven werken. Er is in hun beroepsleven geen sprake geweest van een duidelijke niveau-stijging of -daling. Men kan wel van bedrijfstak en/of baan veranderd zijn, maar deze verandering bracht geen verandering van takenpakket met zich mee.

Van de geïnterviewden hadden er 15 een horizontale beroepsloopbaan, 24 een beroepsloopbaan waarin functieverandering is voorgekomen en 18 een beroepsloopbaan waarin beroepsverandering plaatsvond.

Een horizontale loopbaan komt het minste voor bij de economisch-administratief opgeleiden (8%) en relatief vaak bij de technisch opgeleiden (38%). Functieverandering binnen een beroep komt het minste voor bij de technisch opgeleiden (31%) en de medisch-verzorgend opgeleiden (38%) en en het meest bij de economisch-administratief opgeleiden (75%). Beroepsverandering komt het meest voor bij de technisch opgeleiden (31%) en de medisch-verzorgende opgeleiden (44%) en het minst bij de economisch-administratief opgeleiden (17%).

Bij de LBO- en leerlingwezenafgestudeerden gaat het om zeer kleine aantallen, waaraan geen conclusies verbonden kunnen worden. Met betrekking tot het MBO en de inserviceopleidingen in de gezondheidszorg komen alle soorten loopbaanpatronen ongeveer in gelijke mate voor. Alleen het type 'specialist' komt bij de inservice-opgeleiden niet voor. De verdeling van de loopbaanpatronen over mannen en vrouwen hangt grotendeels met de verdeling naar opleidingsrichting samen (respectievelijk de technische en de verzorgende richting). Het loopbaantype 'manager' komt niet voor bij de vrouwelijke respondenten.

## **7 Mobiliteitspatronen en kwalificatie-eisen**

In deze paragraaf worden de hier boven onderscheiden loopbaanpatronen besproken in relatie tot de bruikbaarheid van het oorspronkelijke kwalificatiepakket (de initiële beroepsopleiding), veranderingen in kwalificatie-eisen, scholing en opleiding.\*

### *Beroepsverandering buiten het beroepsdomein*

Bij de beroepsveranderaars buiten het domein kunnen twee typen trajecten onderscheiden worden. Sommige respondenten komen terecht op de 'markt voor ongeschoolden'. Ze doen werk op laag of ongeschoold niveau en wisselen nog al eens van baan. Deze respondenten hebben geen aanvullende opleidingen meer



gevolgd. Ze staan niet geheel afwijzend tegen het volgen van opleidingen, maar het initiatief daartoe zou uit moeten gaan van het bedrijf. Andere respondenten, en dit is de meerderheid van deze beroepsveranderaars, verwerven eveneens een baan waarvoor weinig opleiding vereist is, maar voor hen betekent dit de start van een nieuwe loopbaan. Ze kunnen deze nieuwe start maken doordat het bedrijf waar ze terecht komen laag opgeleiden opneemt en zelf verder schoolt. Dit geldt bijvoorbeeld voor: de spoorwegen, de belastingdienst en andere overheidsdiensten. Het feit dat voor deze opleidingen de drempel zeer laag is geeft deze beroepsveranderaars de mogelijkheid een nieuwe start te maken

De belangrijkste steun die deze respondenten ondervonden bij de beroepsverandering is die van collega's die ze wegwijzen maakten in de nieuwe functie. Overigens ging het meestal om een korte inwerktijd, men kon het nieuwe werk over het algemeen vrij snel doen. Veel van de oude kennis en vaardigheden heeft men in de nieuwe functie niet meer nodig. 'Persoonlijke' vaardigheden die volgens deze respondenten belangrijk waren bij de beroepsverandering waren in de eerste plaats mensenkennis, in een team kunnen werken en collegialiteit. Dit is niet verwonderlijk gezien het feit dat deze respondenten in eerste instantie erg aangewezen zijn op hun directe collega's voor het ingewerkt worden in een voor hen geheel onbekend terrein. Ze stellen daar blijkbaar zelf een collegiale houding tegenover. Bovendien neemt voor deze respondenten waarschijnlijk de identificatie met de collega's, het team of het bedrijf de plaats in van identificatie met een beroep (dat ze immers niet meer en nog niet hebben).

De respondenten gebruiken de term 'flexibel' als aanduiding van 'eigenschappen' die het hun mogelijk hebben gemaakt om zo'n grote overstap te maken. De beroepsveranderaars die op de ongeschoolden-markt zijn terecht gekomen lijken hiermee vooral te bedoelen dat ze over een tamelijk groot incassingsvermogen beschikken: ze kunnen zich aan nieuwe situaties aanpassen, leggen zich neer bij noodgedwongen veranderingen en zijn bereid zich in de nieuwe functie weer volledig in te zetten. Bij de andere respondenten verwijst de term 'flexibel' vooral naar zich kunnen aanpassen

aan nieuwe collega's en nieuwe taken en het open staan om weer nieuwe dingen te leren en daar zich voor in te zetten.

### *Beroepsverandering binnen het beroepsdomein*

Voor de beroepsveranderaars binnen het beroepsdomein zijn ambitie en opleiding de belangrijkste sleutels geweest in de overgang naar het nieuwe beroep. Daarnaast speelde ook een rol dat ze mogelijkheden hebben gekregen om door te stromen. Veel beroepsveranderaars zijn weliswaar van baan veranderd, maar doordat ze binnen het beroepsdomein gebleven zijn ging het vaak om bedrijven waar ze vanuit hun vorige functie mee te maken hadden. Sommige van deze respondenten zijn binnen hetzelfde bedrijf van beroep veranderd. Het grootste deel van deze beroepsveranderaars heeft een opleiding gevolgd met een diploma op HBO-niveau. Het ging meestal om een opleiding buiten werktijd. Veel van deze respondenten omschrijven zichzelf tot op zekere hoogte als 'ambitieuw'. Sommige van deze beroepsveranderaars geven aan dat ze bij de overstap naar het nieuwe beroep wel op hun tenen hebben moeten lopen. Naast de formele opleiding was ook het zelf informatie verzamelen en bijleren voor deze respondent belangrijk om de nieuwe functie te kunnen uitoefenen. Anderen hebben in deze periode vooral veel gehad aan collega's die de tijd namen om hen in te werken, of die de tijd en gelegenheid gaven om het zelfstandig uit de zoeken. Veel van deze respondenten merken op dat ze goed kunnen studeren en dit ook belangrijk en leuk vinden.

Daarnaast noemen de respondenten 'verantwoordelijkheidsgevoel' en 'sociale vaardigheden' als belangrijke kenmerken die hun overstap tot een succes hebben gemaakt. Tot slot hebben ook enkele van deze respondenten het over flexibiliteit als belangrijke kwalificatie in nieuwe situaties. Met de term 'flexibiliteit' lijken deze respondenten vooral te verwijzen naar het kunnen oppakken van veel soorten taken in wisselende contexten en dit onder druk tot een goed einde weten te brengen.

### *Functieverandering: manager*

Bij deze respondenten gaat het vaak om een intern traject: men is doorgroeid in het bedrijf waarin men al werkzaam was. Dit door-

groeien was een combinatie van eigen loopbaanplanning en de loopbaanmogelijkheden die het bedrijf bood. Bovendien speelden cursussen een rol, voorafgaand aan de functieverandering of daarna.

Alle managers hebben cursussen gedaan aanvullend op hun initiële opleiding. Het betrof vakgerichte cursussen die een aanvulling waren op hun opleiding. Geen van deze respondenten heeft een volledige HBO-opleiding gedaan, hoewel de meesten wel zeggen op minstens HBO-niveau te functioneren. Veel respondenten hebben (ook) opleidingen gedaan specifiek gericht op leiding geven. Men is over het algemeen positief tot zeer positief over het nut van die opleiding voor hun nieuwe functie.

De meeste respondenten zijn tevreden met hun huidige positie en zijn niet van plan nog uitgebreide cursussen te gaan doen. Naast de eigen ambitie, het loopbaanbeleid van het bedrijf en de cursussen die ze gevolgd hebben, noemen deze respondenten een aantal vaardigheden die het hun mogelijk heeft gemaakt over te stappen naar een leidinggevende functie. Vaardigheden die de respondenten noemen zijn: uitstraling en enthousiasme, vooruitzien en meedenken, organiseren, planmatig en zelfstandig werken.

#### *Functieverandering: accent verlegd*

Ook bij de 'accentverleggers' gaat het vaak om een intern loopbaanpatroon. De functieverandering waarbij zij het accent in hun beroep hebben verlegd heeft meestal plaatsgevonden binnen het bedrijf waar zij al werkzaam waren. 'Accentverleggers' hebben meestal geen (volledige) HBO-opleiding gedaan. Een aantal van hen heeft wel cursussen gedaan op HBO-niveau, maar dit betrof vaak cursussen aanvullend op hun MBO-opleiding.

Doordat het bij veel van deze respondenten om een interne loopbaan ging, was het loopbaanbeleid van het bedrijf waar ze werkten van belang bij hun overgang van de ene functie naar de andere. De functieverandering is bij de meeste accentverleggers niet alleen een gevolg van het loopbaanbeleid van het bedrijf. Vaak hadden ze zelf ambities en plannen. Meestal ging het om een combinatie van ambitie en de mogelijkheden die het bedrijf bood. Soms hoorde hier ook bij dat men via het bedrijf opleidingen ging doen.

Bij de meeste accent-verleggers, zeker bij degenen voor wie het om een intern traject ging, was de verandering van functie een geleidelijke overgang. Men ervaart het niet als een grote stap. Deze respondenten hechten veel waarde aan het opbouwen van kennis en ervaring in de praktijk. Cursussen en opleidingen zijn voor hen van secundair belang. Cursussen worden door deze respondenten alleen gewaardeerd als ze direct bruikbaar zijn in de praktijk. De kennis en ervaring die men al uit de vorige functie meebracht was voor deze respondenten van belang bij de functieverandering. Bovendien laat men zich door collega's informeren en ondersteunen.

Vaardigheden die deze respondenten belangrijk vinden bij de overgang zijn: inzet, 'er zelf iets van maken' en 'kansen pakken' en sociale vaardigheden.

#### *Functieverandering: specialisatie*

Voor alle respondenten die tijdens hun beroepsloopbaan een specialistische functie hebben gekregen geldt dat het daarbij ging om een interne loopbaan: men kreeg die functie binnen het bedrijf waar men al werkzaam was. De veranderingen hebben zich voor deze respondenten over het algemeen meer geleidelijk voltrokken dan voor bijvoorbeeld de accentverleggers en de managers. Het is voor de meeste van deze respondenten moeilijk aan te wijzen op welk moment zich de verandering van een meer algemeen en breed naar een specialistisch takenpakket heeft voltrokken.

Alle respondenten die specialist zijn geworden zeggen nu op HBO-niveau te functioneren. Ze hebben ook allemaal cursussen gevolgd of opleidingen gedaan op HBO-niveau. In de meeste gevallen ging het om specifieke, op hun vak gerichte cursussen. Meestal was men deze cursus al gestart of had men de cursus al afgerond voordat de functieverandering plaatsvond. Vaak was de cursus geen voorwaarde om van functie te kunnen veranderen. Het feit dat men al veel ervaring had in het vak en in het bedrijf, aangevuld met vakspecifieke opleidingen, stelde deze respondenten in staat een dergelijke stap te maken. De respondenten noemen een aantal vaardigheden die hen, naar hun eigen idee, in het bijzonder geschikt maakte om hun huidige functie uit te oefenen: systematisch, accuraat, stapsgewijs problemen oplos-

sen, veel kennis van het vakgebied en op de hoogte blijven van nieuwe ontwikkelingen.

### *Een horizontaal loopbaanpatroon*

Ook deze respondenten werden tijdens hun beroepsloopbaan met overgangsmomenten geconfronteerd. De belangrijkste daarvan zijn: baanverandering, reorganisatie en herintreden na het krijgen van kinderen. Echter geen van de respondenten vond deze overgangen erg groot. Opvallende overeenkomst tussen de respondenten in dit loopbaanpatroon zijn: de grote nadruk die men legt op leren door ervaring en het plezier dat men heeft in het uitvoerende werk.

Bijna alle respondenten in dit patroon hebben cursussen gedaan na hun initiële opleiding. Het betrof in de meeste gevallen vakgerichte cursussen die nodig waren om 'bij te blijven' in het werk en om met nieuwe apparaten te kunnen werken. Soms waren deze cursussen verplicht.

Over het algemeen vinden de respondenten zichzelf goed in hun vak. Ze zijn, doordat ze het werk al vele jaren doen, geroutineerd geraakt en kunnen snel en efficiënt werken.

## 8 Transitievaardigheden in de beroepsloopbaan

In het begin van dit artikel is het concept transitievaardigheden als volgt geoperationaliseerd. Individuen die beschikken over transitievaardigheden hebben het vermogen en de houding om:

- oude en nieuwe kennis en vaardigheden te integreren tot een 'persoonlijke' set van vaardigheden (integratie);
- de eigen kennis en vaardigheden te overzien en te sturen (metacognitie en zelfregulatie);
- te zoeken naar algemene principes in verschillende contexten (decontextualiseren);
- oude kennis en vaardigheden in nieuwe situaties te willen toepassen.

In deze paragraaf worden de onderzoeksgegevens gerelateerd aan het begrip transitievaardigheden. Deze exercitie wordt gecompliceerd door de kwestie of beroepsloopbanen en mobiliteit het gevolg dan wel de oorzaak zijn van het beschikken over transitievaardigheden. Het

oorspronkelijke idee van de OSA, de opdrachtgever van het onderzoek, was dat naar het eerste verband gezocht zou worden: de mate waarin het al dan niet beschikken over transitievaardigheden tot grote dan wel kleine mobiliteit leidt. Op de achtergrond speelde hierbij de veronderstelling een rol dat het beschikken over transitievaardigheden zou leiden tot grote(re) mobiliteit. In het onderzoek is de ambitie om een dergelijk causaal verband te vinden echter aanzienlijk naar beneden geschroefd. Bij personen die inmiddels een beroepsloopbaan van meer dan vijftien jaar achter de rug hebben, zijn oorzaak en gevolg in dit opzicht niet meer uit elkaar te houden<sup>10</sup>. In het onderzoek zijn de relaties tussen mobiliteit en loopbaanpatronen enerzijds en transitievaardigheden anderzijds dan ook 'slechts' geëxploreerd.

In Figuur 1 werd de veronderstelling weergegeven dat er bij grote veranderingen in de beroepsloopbaan een groter beroep wordt gedaan op het transfervermogen van de betreffende beroepsbeoefenaar dan bij kleine veranderingen in de beroepsloopbaan. Beroepsloopbanen waarin men niet alleen van baan verandert maar tevens van beroep en zelfs van beroepsdomein, zijn getypeerd als loopbanen met de grootste verandering ten opzichte van het oorspronkelijke beroep. Het ging daarbij bijvoorbeeld om veranderingen van verkoper naar buschauffeur. Het merendeel van deze respondenten (zeven van de tien) noemt in de schriftelijke vragenlijst 'oude' kenniselementen en vaardigheden die in het nieuwe beroep bruikbaar waren. Ook bij dit soort grote veranderingen is er blijkbaar van enige mate van transfer sprake. Het gaat echter wel om een specifiek soort vaardigheden, namelijk meer algemene vaardigheden als collegialiteit, mensenkennis, stressbestendigheid, klantvriendelijkheid. Het is de vraag of er bij deze respondenten een groot beroep gedaan wordt op hun integratievaardigheden. Zij moeten een groot deel van hun oude vakspecifieke kennis en vaardigheden vervangen door nieuwe kennis en vaardigheden en bereid zijn zich opnieuw te scholen. Van deze beroepsbeoefenaren wordt vooral gevraagd om hun oude kennis en vaardigheden naar een zeer algemeen niveau te 'vertalen' en

nieuwe kennis en vaardigheden te verwerven. Gesteld kan worden dat er voor deze respondenten een accent ligt op het decontextualiseren.

Aan de beroepsveranderaars die binnen het beroepsdomein gebleven zijn worden geheel andere eisen gesteld. Deze respondenten geven aan dat veel van hun oorspronkelijke vak kennis en vaardigheden nog heel goed bruikbaar is in hun nieuwe functie. Maar deze kennis en vaardigheden moeten op een andere manier worden gebruikt, bijvoorbeeld worden gedoceerd aan studenten. Dit vereist inzicht in de eigen kennis en vaardigheden en het kunnen sturen daarvan (metacognitie en regulatie). Daarnaast moeten ook deze respondenten natuurlijk nieuwe vaardigheden verwerven.

De respondenten die manager geworden zijn (binnen het eigen beroepsdomein) lijken in dit opzicht veel op de vorige groep. Ook zij kunnen een belangrijk deel van hun kennis en vaardigheden nog steeds gebruiken, maar moeten dat op een andere manier doen, bijvoorbeeld op basis ervan organiseren, plannen en taken verdelen. Ook dit vereist kennis van de eigen kennis en vaardigheden en sturing daarvan, naast het verwerven van leidinggevende vaardigheden.

De respondenten die binnen hun beroepsdomein gebleven zijn, maar het accent van hun beroep hebben verlegd (bijvoorbeeld van verpleegkundige in een ziekenhuis naar wijkverpleegkundige), geven aan veel van hun 'oude' kennis en vaardigheden in de nieuwe functie te kunnen gebruiken. Zij gebruiken hun 'oude' kennis en vaardigheden echter, in tegenstelling tot de 'beroepsveranderaars binnen het domein' en de 'managers', niet alleen als een kennisbasis die op een nieuwe manier wordt ingezet, maar moeten er voor een belangrijk deel het nieuwe uitvoerende werk mee doen. Voor hen is het dan ook belangrijk om uit het oude werk meer algemene vaardigheden en principes te halen (bijvoorbeeld: 'kennis van het lichamelijk functioneren' of 'vaardigheden in groepswerk') en deze in de nieuwe situatie in te zetten. Decontextualiseren en recontextualiseren lijkt voor deze groep dan ook een belangrijke vaardigheid net als voor de 'beroepsveranderaars buiten het domein'. De contextuele verschillen tussen het oude en nieuwe beroep zijn voor de accentverleggers echter veel min-

der groot. Daarnaast lijkt het voor accentverleggers van belang dat er een zekere mate van integratie van oude en nieuwe kennis en vaardigheden plaatsvindt. Juist door die integratie lijken zij zich extra verdienstelijk te kunnen maken in hun nieuwe functie, bijvoorbeeld door technische kennis en vaardigheden te combineren met commerciële.

Voor de specialisten en de respondenten met een horizontaal loopbaanpatroon blijkt het moeilijk iets te zeggen over transfer van kennis en vaardigheden. De 'oude' functie en de nieuwe functie liggen zo dicht bij elkaar dat men zich nauwelijks bewust is van veranderingen. Specialisten geven soms aan dat een deel van de oude kennis en vaardigheden niet meer nodig is, wat bij verdere specialisering niet verwonderlijk is.

## 9 Slot

Het onderzoek naar de relatie tussen beroepsloopbanen, mobiliteit en transitievaardigheden was een eerste poging om het concept 'transitievaardigheden' empirisch te onderzoeken. Die poging is maar gedeeltelijk geslaagd. Het blijkt bijzonder moeilijk om de goede instrumenten te vinden om transitievaardigheden te onderzoeken. Schriftelijke bevraging blijkt hier nauwelijks geschikt voor te zijn. Maar ook interviews met betrekking tot transitievaardigheden hebben grote beperkingen. Van de respondenten wordt gevraagd retrospectief de ontwikkeling van de eigen kwalificaties te beoordelen. Dit blijkt lang niet altijd tot 'rijke' data te leiden. Bovendien is het de vraag of respondenten niet al over een groot transfervermogen moeten beschikken om op dergelijke vragen antwoord te kunnen geven (bijvoorbeeld kennis van de eigen kennis, decontextualiseren). Wellicht biedt een onderzoekszopzet waarbij men op verschillende momenten in de beroepsloopbaan bevraagd wordt meer perspectief.

Hoewel de resultaten van het besproken onderzoek beperkt zijn en in hoge mate exploratief, kunnen er wel enige conclusies getrokken worden. Deze moeten vooral gezien worden als 'input' voor nieuw onderzoek.

Er blijken geen goede instrumenten voorhanden te zijn waarmee inhoudelijke verande-

ringen in de beroepsloopbaan in kaart kunnen worden gebracht. De instrumenten die hiervoor meestal worden gebruikt, zoals de CBS beroepenclassificatie en de beroepsniveau-indelingen blijken onvoldoende informatie te geven over inhoudelijke veranderingen. Deze informatie is voor onderzoek naar kwalificaties, kwalificatie-eisen en veranderingen daarin wel noodzakelijk. Er is in het besproken onderzoek een nieuwe indeling in loopbaanpatronen gemaakt, gebaseerd op data uit diepte-interviews. Bekeken zou moeten worden in hoeverre deze loopbaanpatronen door middel van schriftelijke standaard-vragen geconstrueerd kunnen worden, zodat ze gebruikt kunnen worden in grootschaliger onderzoek.

In globale zin blijkt de veronderstelling juist te zijn dat bij grote veranderingen in de beroepsloopbaan er een groter beroep gedaan wordt op het transfervermogen dan bij kleine veranderingen. De veronderstelling is echter te globaal. Als de inhoudelijke verschillen tussen het 'oude' en het nieuwe beroep erg groot zijn, zoals bij de beroepsveranderaars buiten het beroepsdomein, wordt er nog maar weinig getransfereerd. Voor beroepsbeoefenaren met een dergelijk loopbaanpatroon lijkt het veel belangrijker om zich snel nieuwe kennis en vaardigheden eigen te maken. Dit betekent ook dat een belangrijk deel van het oude kwalificatiepakket bij dergelijke grote veranderingen verloren gaat. Overigens heeft maar een beperkt deel van de respondenten zulke grote veranderingen doorgemaakt. Voor de overige respondenten geldt dat juist veel van het oorspronkelijke kwalificatiepakket ook na tien tot vijftien jaar nog bruikbaar is. Hierbij moet aangetekend worden dat het gaat om een beroepsloopbaan die zich tussen ongeveer 1980 en 1990 heeft gevormd. Wellicht zullen veranderingen waarmee men na 1990 geconfronteerd wordt groter zijn en sneller op elkaar volgen.

Aan de andere kant van het spectrum, de beroepsbeoefenaren met een horizontaal loopbaanpatroon, doet zich nauwelijks verlies van kwalificaties voor. Maar in een dergelijk loopbaanpatroon blijkt men weinig zicht te hebben op overdraagbaarheid van kennis en vaardigheden. Dit is niet verwonderlijk gezien het feit dat er nauwelijks een beroep wordt gedaan op bijvoorbeeld het vermogen om te decontextualiseren. Dit zou tot immobiliteit kunnen leiden of gebrek aan flexibiliteit.

Voor de beroepsloopbanen die zich tussen deze twee uitersten bevinden blijkt transfer van kennis en vaardigheden en transfervermogen zeer relevant. Maar binnen de onderscheiden loopbaanpatronen liggen er verschillende accenten. In dit artikel is op basis van de interviewdata geconcludeerd dat voor 'beroepsveranderaars binnen het beroepsdomein' en van de 'managers' het accent ligt op metacognitieve en regulatieve vaardigheden. Voor de 'accentverleggers' ligt het accent op de- en recontextualiseren en integreren. Technisch opgeleiden en respondenten met een medisch-verzorgende opleiding switchen relatief vaak naar een beroep buiten het beroepsdomein. In dit onderzoek gold dit voor respectievelijk 21% en 32% van de respondenten. Respondenten met een opleiding in deze richting hebben dus vaak met herscholing te maken gehad.

Economisch opgeleiden zijn relatief vaak tijdens de beroepsloopbaan van functie veranderd: 23% is manager geworden, 23% heeft het accent verlegd en 31% heeft zich gespecialiseerd. Met name ten aanzien van de managers en accentverleggers is geconcludeerd dat er een groot beroep wordt gedaan op metacognitieve vaardigheden, regulatieve vaardigheden en integratieve vaardigheden.

Van de technisch opgeleiden en de medisch-verzorgend opgeleiden heeft respectievelijk 38% en 26% tot nu toe een horizontale loopbaan gehad. Al eerder is geconcludeerd dat een dergelijk loopbaanpatroon het gevaar van immobiliteit en gebrek aan flexibiliteit met zich meer brengt.

Bij deze cijfers geldt de beperking dat het om loopbaangegevens gaat die betrekking hebben op de periode 1975-1990 en dat het om beperkte aantallen respondenten gaat. In de inleiding van dit artikel is gewezen op het belang om aandacht te besteden aan kwalificaties die tijdens de beroepsloopbaan verworven (moeten) worden. Het onderzoek geeft indicaties dat voor het grootste deel van de beroepsbeoefenaren het oorspronkelijke, in de opleiding verworven kwalificatiepakket een goede basis biedt voor het verwerven van nieuwe kwalificaties, ook als deze relatief ver van de oorspronkelijke af liggen. Met name beroepsbeoefenaren die een loopbaan hebben doorgemaakt waarin men wel met duidelijke functienieuwtaakverandering geconfronteerd is, maar die

wel binnen hetzelfde beroepsdomein gebleven zijn, blijken goed in staat te zijn kennis en vaardigheden te transfereren. In dit opzicht kan een loopbaan met veranderingen beschouwd worden als een effectief leerproces voor het leren toepassen van kennis en vaardigheden in verschillende situaties.

## Noten

- 1 Deze twee hoofdvragen zijn een samenvatting van de zes onderzoeksvragen die voorafgaand aan het onderzoek waren geformuleerd:
  - a) welke loopbaanpatronen zijn bij afgestudeerden van het beroepsonderwijs te onderscheiden?
  - b) welke significante veranderingen hebben zich gedurende de beroepsloopbaan voorgedaan?
  - c) welke kennis en vaardigheden waren overdraagbaar van de ene situatie naar de andere?
  - d) in hoeverre waren aanvullende cursussen nodig en behulpzaam tijdens de transitiemomenten?
  - e) hoe is dit transferproces verlopen?
  - f) welke transitievaardigheden werden ingezet om op de veranderde situatie in te spelen?
- 2 Bros, L. (1994). De reconstructie van het Enschede-cohort. Een speurtocht naar de oud-leerlingen. Amsterdam, UvA (interne rapportage).
- 3 Het streven was 60 respondenten te interviewen. Door diverse omstandigheden vielen drie respondenten uiteindelijk af. De groep van 60 interviewrespondenten werd geselecteerd uit een grotere groep van ongeveer 150 respondenten die in de schriftelijke vragenlijst hadden aangegeven bereid te zijn mee te werken aan een diepte-interview. De respondenten zijn niet random geselecteerd. Bij de selectie is gestreefd naar spreiding naar: opleidingssector (techniek, verzorging, economie), opleidingsniveau (LBO en MBO), de mate waarin van baan of functie gewisseld is, sekse.
- 4 Ten aanzien van de bruikbaarheid betrof dit concreet de vraag: welke kennis en ervaring uit uw vorige baan of banen kwamen het meest van pas in de volgende baan, welke kennis en vaardigheden waren niet meer nodig.
- 5 De SBI-code bestaat uit vier cijfers: de bedrijfstak, de bedrijfsklasse, de bedrijfsgroep, de bedrijfssubgroep (de feitelijke activiteiten). Er is alleen gebruik gemaakt van de gegevens over de bedrijfstak.
- 6 In 1975 is door het Ministerie van Sociale Zaken een indeling ontwikkeld voor functieniveaus. Huijgen, Riesewijk en Conen (1983) hebben deze indeling als uitgangspunt genomen voor hun indeling naar functieniveau. Het niveau waarin beroepen werden ingedeeld was afhankelijk van aspecten als: aanleertijd, zelfstandigheid, niveau praktische en theoretische scholing. De Ultee-Sixma (US)-schaal is een in 1983 ontwikkelde beroepsprestige-schaal. Het beroepsniveau volgens de US-schaal is een niveau op basis van maatschappelijk aanzien.
- 7 Dit heeft ook te maken met de aard van de Standard Bedrijfsindeling. De categorie 'overige dienstverlening' is een categorie waarin veel soorten bedrijven in de non-profit sector zijn ondergebracht.
- 8 In navolging van Glebbeek (1993) zijn zes soorten patronen onderscheiden:
  - a constant stijgend: het niveau van het laatste beroep ligt hoger dan het niveau van het eerste beroep en er is tussentijds geen niveaudaling geweest;
  - b grillig stijgend: het niveau van het laatste beroep ligt hoger van het niveau van het eerste beroep en er is tussentijds sprake geweest van een niveaudaling;
  - c constant gelijk: men is in een beroep van hetzelfde niveau gebleven;
  - d constant dalend: het niveau van het laatste beroep ligt lager dan het niveau van het eerste beroep en er is tussentijds geen niveaustijging geweest;
  - e grillig dalend: het niveau van het laatste beroep ligt lager dan het niveau van het eerste beroep en er is tussentijds sprake geweest van niveaustijging;
  - f grillig herstel: er is geen verschil tussen het niveau van het eerste en dat van het laatste beroep; tussentijds is er sprake geweest van niveaudaling of -stijging.Zowel bij de US-schaal als bij de Arbi-codering is er van uit gegaan dat een verschil in niveau-score groter dan 0 een verandering van beroepsniveau betekent.
- 9 Dit is waarschijnlijk mede het gevolg van het feit dat in de US-schaal geen onderscheid gemaakt wordt tussen leerlingverpleegkundige en gediplomeerd verpleegkundige. Bij de Arbi-score zien we wel een stijging in niveau. Deze code-

- ring is meer gebaseerd op een niveau-indeling.
- 10 Een betere opzet zou in dit geval zijn om te starten met personen die net ingetreden zijn op de arbeidsmarkt. Het nadeel hiervan is dat een beroepsloopbaan (en de mate waarin men mobiel is) zich pas na enige jaren aftekent.

## Literatuur

- Bros, L. (1994). *De reconstructie van het Enschede-cohort. Een speurtocht naar de oud-leerlingen*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam (interne publicatie).
- Elshout-Mohr, M., & Moerkamp, T. (in druk). *Een theoretische verkenning van leren leren: een checklist voor leren-leren projecten; specifieke aandacht voor laaggeschoolden*. 's Hertogenbosch: CINOP.
- Glebbeeck, A.C. (1993). *Perspectieven op loopbanen*. Assen: Van Gorcum.
- Hövels, B.W.M., & Römkens, L. (1994). *Notities over kwalificatie*. Nijmegen: ITS.
- Huijgen, F., Riesewijk, B.J.P., Conen, G.J.M. (1983). *De kwalitatieve structuur van de werkgelegenheid in Nederland: bevolking in loondienst en functieniveauctuur in de periode 1960-1977*. 's Gravenhage: Staatsuitgeverij.
- Jong, M.W. de, Moerkamp, T., Onstenk, J.H.A.M., & Babeliowsky, M. (1990). *Breed toepasbare beroepskwalificaties in leerplan en beroepspraktijk*. Een probleemverkenning en begripsanalyse. Amsterdam: SCO-Kohnstamm Instituut.
- Moerkamp, T. (1996). *Transitievaardigheden en transfer in de beroepsloopbaan. Mobiliteit en flexibiliteit in de loopbanen van 35-jarige LBO-ers en MBO-ers en de betekenis van transfer van kennis en vaardigheden en transitievaardigheden daarbij*. Den Haag: OSA.
- Moerkamp, T., & Bruijn, E. de (1991). *Leren voor een loopbaan. Het verwerven van transitievaardigheden in HAVO en MBO*. Den Haag: OSA.
- Nijhof, W.F., & Remmers, L.M. (1990). Basisvaardigheden in het beroepsonderwijs. Een operationalisering van het begrip basisvaardigheden. *Pedagogische Studiën*, 67, 389-402.
- Nijhof, W.J., & Streumer J.N. (Eds.) (1994). *Flexibility in training and vocational education*. Utrecht: LEMMA.
- Nijhof, W.J., & Streumer J.N. (Eds.) (1998). *Key qualifications in work and education*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Onstenk, J. (1997). *Lerend leren werken. Brede vakbekwaamheid en de integratie van leren, werken en innoveren*. Delft: Eburon.
- Onstenk, J.H.A.M., Moerkamp, T., Voncken, E., & Dool, P.C. van den (1990). *Leerprocessen in stages*. Amsterdam: SCO-Kohnstamm Instituut.
- OSA (1992). *Programma 1992-1995*. Den Haag: OSA.
- Pea, R.D. (1987). Socializing the knowledge transfer problem. *International Journal of Educational Research*, 11, 639-663.
- Perkins D.N., & Salomon, G. (1989). Are Cognitive skills context-bound? *Educational Researcher*, 18, p.16-25.
- Polanyi, M. (1962). *Personal Knowledge*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Salomon, G., & Globerson, T. (1987). Skill may not be enough: the role of mindfulness in learning and transfer. *International Journal of Educational Research*, 11, 623-637.
- Simons, P.R.J. (1990). *Transfervermogen (oratie)*. Nijmegen: Katholieke Universiteit Nijmegen.
- Sixma, H., & Ultee, W. (1983). Een beroepsprestige-schaal voor Nederland in de jaren tachtig. *Mens en Maatschappij*, 58, 360-382.
- Zolingen, S.J. van (1995). *Gevraagd: Sleutelkwalificaties. Een studie naar sleutelkwalificaties voor het middelbaar beroepsonderwijs*. (Academisch proefschrift). Nijmegen: Katholieke Universiteit Nijmegen.

## Auteur

**T. Moerkamp** is onderzoeker bij het SCO-Kohnstamm Instituut van de Universiteit van Amsterdam. Adres: Wibautstraat 4, 1091 GM Amsterdam

Adres: SCO-Kohnstamm Instituut, Wibautstraat 4, 1091 GM Amsterdam. E-mail: trudy@sco.educ.uva.nl

## Abstract

### Transition skills in job careers

**T. Moerkamp**. *Pedagogische Studiën*, 1998, 75, 327-342.

In 1990 Nijhof en Remmers introduced the concept 'transition skills' in the Dutch debate on skills and competencies. The concept was used in a research project focussing on the relationship between

transition skills and mobility. Transition skills were specified as the ability to transfer knowledge and skills from old into new situations. 260 respondents were questioned about their job careers; in addition 57 of them were interviewed. Their careers could be classified into six patterns, ranging from careers with big to careers with small changes. The hypotheses was that with regard to big changes more transitions skills would be needed than with regard to small changes. This was roughly confirmed by the data. But in the case of big changes transfer was hardly possible. The acquisition of new knowledge and skills was far more important. In the case of small changes transfer was hardly needed, the differences between the old and the new were to small. In particular job careers characterised by a clear change in job tasks or position make a strong appeal to transition skills.