

Luken, T. (2011). Goed kiezen is niet ideaal. Column. *Bij de Les*, 7, 10 (december 2011), p. 23

Goed kiezen is niet ideaal

Kent u Koos Spee? Vermoedelijk niet. Toch is de kans groot dat u indirect wel eens met hem in aanraking bent gekomen. Spee was namelijk oprichter en hoofd van het Bureau Verkeershandhaving van het Openbaar Ministerie. Als zodanig was hij sinds 1998 de drijvende kracht achter de verscherpte alcohol- en snelheidscontroles in het verkeer. In de tijd dat hij daar werkte, daalde het aantal verkeersdoden van 1250 naar 750 per jaar. Ongetwijfeld heeft hij een belangrijke bijdrage geleverd aan het voorkomen van veel ongelukken en ellende. Interessant is de route die Spee gevolgd heeft om tot zijn prestatie te komen. Na de basisschool ging hij naar de tuinbouwschool. Deze maakte hij niet af, want hij ging werken als hovenier. Na dit werk twee jaar gedaan te hebben besloot hij dat hij liever bakker wilde worden. Hij volgde de bakkersopleiding en werkte enkele jaren als bakker. Zijn diensttijd vervulde hij bij de Koninklijke Marechaussee waar hij besloot om de politieschool te volgen. Vervolgens werkte hij als agent en rechercheur. In de avonduren haalde hij zijn havo- en atheneumdiploma en vervolgens studeerde hij – eveneens naast zijn werk – rechten. Met succes. Daarna werd Spee verkeerschout, officier van justitie, fraudeofficier en landelijk verkeersofficier. Nu gaat hij met pensioen en begint adviesbureau Verkeer De Baas.

Politici – die overigens zelf vaak via allerlei omwegen in hun positie terecht zijn gekomen – proberen van alles om kronkelwegen in de studieloopbaan te ontmoedigen. Het argument voor de ‘langstudeerdeersboete’ was leerlingen te motiveren om in één keer de juiste studie te kiezen. Ook de stimuleringsplannen LOB voor vo en mbo beogen verkeerde studiekeuzes tegen te gaan. Over dit beleid zijn vragen te stellen. Wordt afhaken niet te snel gelijkgesteld aan verkeerd gekozen hebben? Legt dit niet te eenzijdig de verantwoordelijkheid bij de student? Is binding voor succes niet even belangrijk als goed kiezen? Zijn bestuurders via de geboden onderwijs- en organisatiekwaliteit niet medeverantwoordelijk voor het ontstaan van binding?

Een andere vraag is of in één keer goed kiezen ook op de lange termijn het meeste rendement oplevert. Zou Spee een even waardevolle bijdrage aan de samenleving geleverd hebben, als hij op de tuinbouwschool was gebleven? Een vraag die moeilijk met zekerheid is te beantwoorden, maar het onderzoek van Susan Whitbourne geeft een indicatie. Zij volgt in de Verenigde Staten sinds 1966 de levens en loopbanen van een kleine 200 mensen. Op basis van haar gegevens onderscheidt zij vijf verschillende loopbaanpatronen. Ik noem de twee die het vaakst voorkomen. De grootste groep (bijna 50%) beschrijft Whitbourne met de term ‘de authentieke weg’. Het gaat om mensen die in de loop der tijd al zoekend en lerend hun draai vinden. Zoals Spee. Ongeveer 25% van de loopbanen kenschetst Whitbourne als ‘het smalle rechte pad’. Hier gaat het om mensen die blijven doorgaan in een vroeg ingeslagen richting. Bijvoorbeeld Bruce, die een goede, serieuze student biostatistiek was, in dat vak promoveerde en ging werken in een baan die precies aansloot bij zijn opleiding. Hij was succesvol maar na zijn 40^e begon hij zich minder gelukkig te voelen en daalden zijn energie en initiatief. Zo gaat het relatief vaak bij mensen op ‘het smalle rechte pad’. Ondanks uiterlijk succes is, vergeleken met ‘de authentieke weg’, vaak sprake van chronische onbevredigdheid en ernstige crisissen in de latere fasen van de loopbaan.

Enig dwalen in je jonge jaren kan een goede basis zijn voor een loopbaan die op de lange termijn flexibiliteit, succes en geluk oplevert. In een turbulente en onvoorspelbare omgeving als onze maatschappij is de geldigheidsduur van keuzes beperkt. In zo 'n omgeving heeft het voordelen om keuzes uit te stellen en van meerdere markten thuis te zijn. Ook vanuit de psychologie gezien is de geldigheidsduur van vroege keuzes beperkt, omdat mensen pas in de loop van hun leven zichzelf leren kennen.

Tom Luken is arbeids- en organisatiepsycholoog en werkt als onafhankelijk onderzoeker en adviseur bij loopbaanvraagstukken.