



Hoe ziet jouw baan er morgen uit?

"Hoe ziet jouw baan er morgen uit?" Het is een eenvoudige vraag, maar wie er even bij stilstaat, merkt hoe groot die eigenlijk is. Want morgen is niet alleen letterlijk morgen. Morgen staat voor werk dat verandert. Voor taken die verdwijnen of erbij komen. Voor technologie die het werk anders maakt. Voor organisaties die nieuwe eisen stellen. En voor de vraag of jij daar nog op dezelfde manier in past als gisteren.

Maar er zit nog een vraag onder: hoe lang werk jij al op deze manier? Niet je leeftijd in jaren is dan het vertrekpunt, maar je functieleeftijd: hoelang doe je dit werk al in deze functie, rol of context en wat doet dat met jouw professionele beweeglijkheid?

Hoeveel transitities heb jij al meegemaakt?

Veel mensen denken bij loopbaantransities aan grote, zichtbare overgangen. Een nieuwe werkgever. Een andere functie. Een carrièreswitch. Of bijvoorbeeld een periode van werkloosheid, ziekte of re-integratie. Dat zijn duidelijke momenten. Ze markeren een overgang van het een naar het ander.

Maar veel transitities beginnen eerder. Niet op het moment dat je vertrekt, maar op het moment dat werk langzaam verandert. Een functie krijgt andere accenten. Technologie neemt taken over of vraagt ander gedrag. Een reorganisatie laat de functienaam intact, maar verandert de inhoud. Of een nieuwe levensfase beïnvloedt de energie, belastbaarheid of ambitie waarmee je werkt.

Niet elke transitie heeft een nieuw visitekaartje nodig. Soms blijft de functie op papier hetzelfde, terwijl het werk in de praktijk iets anders vraagt. Soms verandert niet de organisatie radicaal, maar verandert je verhouding tot het werk. Soms blijf je op dezelfde plek, terwijl je innerlijk al in beweging bent.

Niet elke transitie heeft een nieuw visitekaartje nodig

Juist daarom is het waardevol om loopbaantransities niet alleen te zien als grote breuklijnen, maar ook als kleinere verschuivingen.

Hoe hoog is jouw functieleeftijd?

Vaak wordt de kalenderleeftijd als uitgangspunt genomen. Maar minstens zo interessant is de vraag wat de functieleeftijd is. Dus: hoelang doe je dit werk al? Hoelang zit je in deze functie, rol of organisatiecontext? Hoelang werk je al vanuit dezelfde routines, kennis, verantwoordelijkheden en verwachtingen?

Functieleeftijd gaat over de tijd die je in een bepaalde functie of werkcontext doorbrengt en over wat die tijd met iemand doet. Een hoge functieleeftijd

kan waardevol zijn. Deze brengt ervaring, vakmanschap, organisatiekennis en professionele rijping met zich mee. Het risico ontstaat pas als iemand minder vaak wordt uitgedaagd om opnieuw te leren, anders te kijken of de eigen ervaring te vertalen naar veranderend werk. De vraag is vooral of die ervaring nog in beweging blijft.

Iemand van 58 kan een 'lage functieleeftijd' hebben, wanneer hij recent van rol is veranderd, nieuwe taken oppakt, nieuwsgierig blijft naar technologie en zijn ervaring steeds opnieuw verbindt aan wat het werk nu vraagt. Iemand van 34 kan juist een 'hoge functieleeftijd' hebben wanneer hij al jaren hetzelfde werk doet, in dezelfde context en met dezelfde routines, terwijl de eisen om hem heen langzaam veranderen.

Het begrip functieleeftijd maakt zichtbaar dat toekomstbestendigheid niet alleen afhangt van geboortear, maar van de vraag hoe lang iemand al in dezelfde werkstand staat en of er nog voldoende professionele beweging is.

De mythe van kiezen voor de rest van je leven

Veel loopbaanvragen worden nog steeds gesteld alsof er één juiste keuze bestaat. Welke studie moet ik kiezen? Welke baan past echt bij mij? Onder die vragen ligt vaak een diepere behoefte aan zekerheid. Mensen willen een keuze maken die klopt. Niet alleen nu, maar ook straks. Soms klinkt het letterlijk: "Ik wil een keuze maken voor de rest van mijn leven."

Dat verlangen is begrijpelijk. Maar in een arbeidsmarkt waarin werk voortdurend verandert, is het idee van één definitieve keuze steeds minder realistisch. Keuzes worden steeds meer tijdsgebonden. Wat vandaag past of nodig is, kan over drie jaar anders zijn.

Loopbaanontwikkeling gaat over het leren kiezen in beweging

Loopbaanontwikkeling gaat over het leren kiezen in beweging. Over richting geven, bijstellen, onderzoeken en opnieuw betekenis geven. Een keuze hoeft niet voor de rest van je leven te zijn om waardevol te zijn. Een keuze moet passen bij wie je nu bent, wat je kunt, wat je wilt ontwikkelen en wat de omgeving van je vraagt.

De tussenruimte tussen blijven en bewegen

Veel loopbaanvragen ontstaan in de tussenruimte. De functie past nog, maar niet meer helemaal. Het schuurt. Er is geen acute noodzaak om te vertrekken, maar ook geen vanzelfsprekende energie om zo door te gaan. Voor organisaties betekent dit dat loopbaanontwikkeling niet pas relevant wordt bij uitval, reorganisatie of vertrek. Juist wanneer mensen nog goed functioneren, ontstaat de ruimte om talent, ontwikkeling en toekomstige inzetbaarheid met elkaar te verbinden.

In die tussenruimte wordt zichtbaar wat professionele loopbaanbegeleiding kan betekenen. De waarde van loopbaanbegeleiding zit in het helpen verhelderen van wat er werkelijk speelt. Wat is er veranderd in het werk? Wat is er veranderd in de persoon? Welke ervaringen, vaardigheden en verlangens vragen opnieuw aandacht? En welke beweging is mogelijk zonder dat direct alles anders hoeft?

Welke beweging is mogelijk zonder dat direct alles anders hoeft?

Daarmee krijgt professionele loopbaanbegeleiding een bredere betekenis: niet alleen begeleiden naar ander werk, maar mensen helpen om hun werk,

ontwikkeling en toekomst opnieuw te leren lezen. Gecertificeerde loopbaanspecialisten helpen werkenden om taal te geven aan verandering. Zij maken zichtbaar dat een loopbaan niet alleen bestaat uit functies, diploma's en werkgevers, maar ook uit patronen, waarden, energie, context en betekenis. Daardoor ontstaat ruimte om keuzes kleiner, concreter en realistischer te maken. Als bewuste stap in een route die zich blijft ontwikkelen.

Van zekerheid naar bewegingsvaardigheid

De vraag "Hoe ziet jouw baan er morgen uit?" vraagt niet om een sluitend toekomstplan. Niemand weet precies welke technologie doorbreekt, welke functies verdwijnen of welke nieuwe rollen ontstaan. Maar de toekomst van werk begint niet pas morgen. Deze kondigt zich vaak vandaag al aan, in veranderende taken, nieuwe verwachtingen of werk dat anders voelt dan voorheen.

Daarom raakt deze vraag ook aan je functieleeftijd. Hoelang doe je dit werk al op deze manier? Welke routines helpen je nog vooruit? En waar vraagt je werk om vernieuwing?

Dat is wat loopbaanontwikkeling in deze tijd toevoegt: de focus verschuift van zekerheid vasthouden naar bewegingsvaardigheid ontwikkelen. Dit helpt mensen verandering te herkennen, zich ertoe te verhouden en tijdig stappen te zetten. Niet vanuit angst voor wat verdwijnt, maar vanuit eigenaarschap over wat mogelijk wordt. Niet pas wanneer het moet, maar juist wanneer er nog ruimte is om te kiezen.

Connie van der Zwan, voorzitter Noloc