

Zoektocht naar zingeving

Een kwalitatief onderzoek naar de zingevingaspecten van een carrièreswitch



Masterthesis Humanistiek
Juli 2016

Door Karlijn Kwint
Begeleider: Dr. Ellen Grootegoed
Meelezer: Prof. dr. Hans Alma

Inhoudsopgave

Samenvatting	4
Voorwoord.....	5
Hoofdstuk 1 - Inleiding en probleemstelling	6
1.1. Inleiding.....	6
1.2. Doelstelling.....	8
1.3. Vraagstelling.....	8
1.4. Definities.....	9
1.5. Doelgroep.....	9
1.6. Leeswijzer.....	10
Hoofdstuk 2 – Theoretisch kader	11
2.1. Werk en zingeving.....	11
2.2. Het lot in eigen handen	15
2.3. Carrièreswitch.....	17
Hoofdstuk 3 – Methoden	21
3.1. Onderzoeksdesign.....	21
3.2. Onderzoekseenheden	21
3.3. Data verwerking en data analyse	23
3.4. Betrouwbaarheid en validiteit	23
Hoofdstuk 4 – Resultaten	25
4.1 Economische dimensie.....	26
4.1.1. Kostwinnaar	26
4.2.1. Financiële gevolgen	26
4.2.3. Gezinsoverwegingen.....	27
4.2.4. Analyse	28
4.2. Sociale dimensie	29
4.2.1. Sociaal kapitaal	29
4.2.2. Betekenis voor anderen.....	30

4.2.4. Betekenis voor de maatschappij.....	31
4.2.4. Sociale status.....	32
4.2.5. Reactie omgeving.....	33
4.2.6. Rol kinderen.....	35
4.2.7. Analyse	36
4.3. Spirituele dimensie.....	38
4.3.1. Geïnternaliseerde motivatie	38
4.3.2. Diepere betekenis.....	39
4.3.3. Passend werk.....	40
4.3.4. Analyse	44
4.4. Relaties tussen de drie dimensies.....	45
4.4.1. Economische en sociale dimensie.....	45
4.4.2. Sprituele en economische dimensie	45
4.4.3. Sociale en spirituele dimensie.....	46

Hoofdstuk 5 – Conclusie **48**

Hoofdstuk 6 – Discussie **50**

Literatuur	53
Bijlage 1: interviewguide.....	58
Bijlage 2: codeerschema	61

Samenvatting

Werk draagt op verschillende manieren bij aan aspecten van zingeving, bijvoorbeeld door de ervaring van zelfontplooiing, erkenning, verbondenheid, doelgerichtheid en waardevolheid. Het werkende leven strekt zich gemiddeld uit over bijna 40 levensjaren en is van grote invloed op onze identiteit. Het is tegenwoordig niet meer vanzelfsprekend om een leven lang één baan aan te houden; mensen denken steeds bewuster na over het werk dat ze doen, en zien ook de mogelijkheid om van baan te veranderen als het niet langer bevalt. In dit kwalitatieve onderzoek is onderzocht op welke manier economische-, sociale- en spirituele zingevingaspecten een rol spelen in de keuze van hoogopgeleiden om een carrièreswitch te maken. Er zijn tien hoogopgeleide ouders geïnterviewd die een vrijwillige carrièreswitch hebben gemaakt. Uit dit onderzoek blijkt dat de financiële beloning geen rol heeft gespeeld in de overweging, maar dat de respondenten wel de harde eis stellen dat zij de financiële zekerheid voor het gezin kunnen waarborgen. Daarnaast is het in 90% van de gevallen noodzakelijk dat de partner ook achter de keus van een carrièreswitch staat. Het merendeel van de respondenten is nadrukkelijk op zoek naar werk waarin ze van (meer) betekenis kunnen zijn voor anderen, en waarin meer ruimte is voor zelfstandigheid, creativiteit en zelfontplooiing. Bij een gebrek aan voldoening van de sociale zingevingaspecten verhoogd het verlangen naar de voldoening van spirituele zingevingaspecten. De verhouding tussen deze twee dimensies lijkt een grote rol te spelen in de besluitvorming omtrent een carrièreswitch.

Voorwoord

Deze masterthesis betekent het einde van zes jaar Humanistiek. Ik ben al van jongs af aan bezig met mijn eigen loopbaan; naar welke middelbare school wil ik, welk profiel zal ik kiezen, welke studie kies ik, wat ga ik straks op de arbeidsmarkt doen. De studie Humanistiek gaf me niet alleen alle ruimte voor reflectie en ontwikkeling, maar heeft me ook enorm breed opgeleid. Hierdoor kan die laatste vraag, wat ga ik eigenlijk doen op de arbeidsmarkt, op vele manieren worden beantwoord. Tijdens mijn studie en stages bleven mijn gedachten niet alleen bij mijn eigen loopbaan, maar werd ik ook nieuwsgierig naar die van anderen. Ik ging op zoek naar verhalen: hoe komen mensen terecht in een bepaalde baan, zijn ze daar ook echt op hun plek, welke droom ligt er eventueel nog in de toekomst? Deze thesis sluit hier perfect op aan. Voor dit onderzoek naar de zingevingaspecten die meespelen in de keus om een carrièreswitch te maken heb ik tien mensen mogen interviewen, waarin ze uitgebreid antwoord gaven op precies die vragen.

Dit afstudeeronderzoek voelt voor mij als een brug van studie naar arbeidsmarkt. In de positie van student heb ik me een half jaar lang verdiept in de carrière, keuzes en afwegingen van anderen. In dit half jaar voelde ik voor het eerst in mijn leven echt een gevoel van urgentie in de gedachten over mijn eigen loopbaan; ik wist altijd al maanden of jaren van tevoren wat mijn volgende stap zou zijn, maar nu het afstuderen dicht bij komt weet ik nog helemaal niet zo zeker wat ik hierna wil doen. De verhalen van anderen hebben me richting gegeven in dit denkproces. De interviews voelden alle tien als een soort cadeautje; ik vond het geweldig om deze mensen te spreken en hun verhaal te horen. Een carrièreswitch maken mensen niet zomaar, en bij het merendeel van de geïnterviewden spatte de passie van het verhaal af. Deze verhalen inspireren mij in mijn zoektocht naar zingeving in mijn werk als docent levenbeschouwing en mijn verdere loopbaan.

Naast de mensen die ik heb mogen interviewen wil ik nog een aantal andere mensen noemen, zonder wie dit afstudeeronderzoek nooit op papier was gekomen. Ellen, bedankt voor je positiviteit, het relativeren van mijn twijfels en onzekerheden over mijn scriptie en je gedetailleerde feedback. Lieve ouders, bedankt dat jullie altijd zo enthousiast hebben meegedacht over dit onderzoek en dat jullie altijd achter me staan. Studievrienden, bedankt voor het meedenken en de gezellige pauzes die af en toe hard nodig waren. Elin, bedankt voor je nauwkeurige editing van mijn thesis.

Karlijn Kwint

Hoofdstuk 1 – Inleiding en probleemstelling

1.1. Inleiding

Voor veel mensen staat een groot deel van het leven in het teken van werk. Het werkende leven strekt zich gemiddeld uit over bijna 40 levensjaren en is van grote invloed op onze identiteit (Hytti & Valaste, 2009). Daardoor heeft het werk dat iemand doet vanzelfsprekend een grote invloed op het welzijn van deze persoon; zijn of haar geestelijke, lichamelijke en sociale gesteldheid. Volgens Myers (2000) zijn er drie ‘levenstaken’ waarmee men aan de mate van welzijn kan werken. Deze levenstaken kunnen alle drie worden vervuld in het werk dat je doet. Eén van deze levenstaken is zelfs ‘werk’. Werk geeft namelijk de mogelijkheid om iets te doen waar je goed in bent of iets in kunt betekenen, wat een gevoel van vervulling geeft dat intrinsiek bevredigend is (McDaniels & Gysbers, 1992). Door werk te doen dat wordt ervaren als betekenisvol en doelbewust, wordt de mate van welzijn verhoogd (Dik & Dully, 2009; Hall & Chandler, 2005; Wrzesniewski, McCauley, Rozin & Schwartz, 1997). Ook de twee andere levenstaken die Myers omschrijft hebben veel te maken met de carrière. De tweede levenstaak is ‘zelfsturing’: dat iemand zelf bepaalt wat hij of zij wil bereiken in het leven, en weet via welke weg dit doel bereikt kan worden (Pelletier, 1994). Deze levenstaak vraagt om het vermogen tot reflectie en het kunnen handelen met een bepaalde intentie (Myers, 2000), wat belangrijke vaardigheden zijn om te bepalen welk werk je graag doet en hoe je dit werk invult. Voorafgaand aan de levenstaken werk en zelfsturing noemt Myers de levenstaak ‘spiritualiteit’. Deze levenstaak legt ze uit als de persoonlijke zoektocht naar zingeving (Myers, 2000). Alma en Smaling omschrijven zingeving als “een persoonlijke verhouding tot de wereld, die gekenmerkt kan worden door verschillende ervaringsaspecten” (2010: 19). Ook in het werk dat iemand doet is er een persoonlijke verhouding die kan worden gekenmerkt door ervaringsaspecten. Voorbeelden zijn de ervaring van competentie, erkenning, verbondenheid, doelgerichtheid, samenhang en waardevolheid. Werk kan dus op diverse manieren bijdragen aan aspecten van zingeving. De zin van werk zit verwerkt in de waarden die je kunt realiseren door bepaald werk te doen (Klamer, 2010). Deze waarden kunnen op verschillende manieren worden gecategoriseerd. In dit onderzoek wordt hoofdzakelijk gebruik gemaakt van de categorieën die zijn ontwikkeld door Arjo Klamer, hoogleraar Economie van Kunst en Cultuur aan de Erasmus Universiteit Rotterdam en hoogleraar Economie aan de George Washington University. Klamer richt zich specifiek op waarden en zingeving van het werkende individu, en onderscheidt drie dimensies in de

waarden die met werk verbonden zijn: 1) de economische, 2) de sociale en 3) de culturele of spirituele dimensie (Klamer, 2010; McCloskey, 2006). De derde dimensie zal in de rest van dit onderzoek worden aangeduid als de spirituele dimensie.

Tot niet al te lang geleden was het vanzelfsprekend om gedurende het volledige werkzame leven dezelfde baan aan te houden. In theorieën rondom werk en loopbaan onderzocht men daarom voornamelijk hoe je erachter komt welke werkzaamheden perfect bij een persoon passen, zodat diegene een leven lang voldoening kon halen uit deze werkzaamheden (Arnold & Cohen, 2007) en de waarden die in het werk zitten kon verwerkelijken. Al in 1965 noemde Lyon als één van de eerste wetenschappers op dit gebied echter al dat een 'straight line' carrière van jeugd tot aan pensioen niet lang meer de norm zou zijn. Deze voorspelling is uitgekomen; hoewel exacte cijfers lastig te vinden zijn, blijkt uit verschillende onderzoeken dat mobiliteit op de arbeidsmarkt veel voorkomt. Mensen wisselen steeds vaker en makkelijker van functie en/of werkgever (Gesthuizen & Dagevos, 2005; Vermeulen, 2004). Het blijkt dat vragen op het gebied van zingeving en betekenis steeds belangrijker worden op de werkvloer (Chalofsky, 2003, Giacalone, 2003, SER, 2011); mensen denken steeds bewuster na waarom ze het werk doen dat ze doen, en zien ook de mogelijkheid om hier verandering in te brengen wanneer het niet (meer) bevalt. In de individualistische keuzemaatschappij van de 21^{ste} eeuw is er heel veel vrijheid om zelf te bepalen wat voor werk je wilt doen en waar je wilt werken. Met vrijheid komt echter ook verantwoordelijkheid. Wanneer het niet meer bevalt, is er de mogelijkheid om verandering te brengen in je carrière, maar moet je dit wel zelf in gang zetten. Het blijkt dat vooral hoogopgeleiden met kinderen voortdurend streven naar verbetering, voornamelijk op financieel gebied (Cooper, 2014). Hoogopgeleiden zijn dan ook eerder geneigd om van werkgever en/of functie te veranderen dan laagopgeleiden (SER, 2011). Er zijn verschillende veranderingen mogelijk; doorgroeien naar een hogere leidinggevende positie, van baan veranderen waarbij je soortgelijk werk uitvoert bij een ander bedrijf, of een heel ander soort baan zoeken met nieuwe werkzaamheden (Ibarra, 2002). In dit onderzoek gaat het om een carrièreswitch zoals in de laatstgenoemde optie is omschreven: verandering brengen in je carrière door een volledig nieuwe weg in te slaan wat werkzaamheden betreft. Dit kan zowel door een hele andere functie te vervullen in hetzelfde bedrijf, als door afscheid te nemen van het bedrijf en bij een ander bedrijf of als zelfstandige aan de slag te gaan.

1.2. Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is om inzichtelijk te maken welke zingevingsaspecten binnen een carrière zo doorslaggevend zijn voor mensen dat ze, wanneer ze deze aspecten missen of onvoldoende kunnen vervullen, het besluit nemen om een carrièreswitch te maken. Het kennisdoel van dit onderzoek is daarom het verkrijgen van inzicht in de manier waarop zingevingsoverwegingen een rol spelen in de keus van hoogopgeleiden om een carrièreswitch te maken. Er is onderzoek gedaan naar het verband tussen werk en zingeving en er is ook onderzoek gedaan naar carrièreswitches en redenen om een dergelijke switch te maken. Er is echter nog geen onderzoek gedaan waarin is onderzocht op welke manier verschillende aspecten van zingeving een rol spelen in de beslissing om een vrijwillige carrièreswitch te maken en hoe deze verschillende aspecten tot elkaar in relatie staan. Naast het kennisdoel heeft dit onderzoek ook een maatschappelijke relevantie. De resultaten van dit onderzoek kunnen worden toegepast in bedrijven die meer aandacht willen besteden aan zingevingsaspecten en zich afvragen welke zingevingsaspecten belangrijk zijn voor hun medewerkers, en in loopbaanontwikkelingsgesprekken.

1.3. Vraagstelling

De centrale onderzoeksvraag van deze thesis is:

Op welke manier spelen zingevingsaspecten mee in de keus van hoogopgeleiden om een vrijwillige carrièreswitch te maken?

Deze centrale vraag is opgedeeld in vier deelvragen, die gezamenlijk door middel van een kwalitatief onderzoek de centrale vraag zullen beantwoorden.

1. Op welke manier spelen economische zingevingsaspecten voor hoogopgeleiden mee in de keus om een vrijwillige carrièreswitch te maken?
2. Op welke manier spelen sociale zingevingsaspecten voor hoogopgeleiden mee in de keus om een vrijwillige carrièreswitch te maken?
3. Op welke manier spelen spirituele zingevingsaspecten voor hoogopgeleiden mee in de keus om een vrijwillige carrièreswitch te maken?
4. Welke relaties zijn er tussen de zingevingsaspecten die meespelen in de keus van hoogopgeleiden om een vrijwillige carrièreswitch te maken?

1.4. Definities

Hoogopgeleiden. Dit zijn mensen die een hbo- of wo-opleiding hebben afgerond.

Carrièreswitch. Iemand maakt een carrièreswitch wanneer diegene start met een nieuwe baan waarbij de werkzaamheden niet vergelijkbaar zijn met de vorige baan. Dit kan zowel door een hele andere functie te vervullen in hetzelfde bedrijf, als door afscheid te nemen van het bedrijf en bij een ander bedrijf of als zelfstandige aan de slag te gaan.

Vrijwillige carrièreswitch. Een carrièreswitch is vrijwillig wanneer de persoon in kwestie er bewust voor heeft gekozen om zijn of haar contract op te zeggen of niet te laten verlengen, om vervolgens te starten met een baan waarbij de werkzaamheden niet vergelijkbaar zijn met de vorige baan.

Economische zingevingaspecten. Deze aspecten hebben te maken met financiële zekerheid en materialistische verlangens.

Sociale zingevingaspecten. Deze aspecten hebben te maken met de maatschappelijke bijdrage, sociale contacten en de sociale status.

Spirituele zingevingaspecten. Deze aspecten hebben te maken met de intrinsieke beleving van de carrière, in de carrière kunnen doen wat je belangrijk vindt in het leven.

1.5. Doelgroep

Dit onderzoek richt zich op hoogopgeleiden tussen de 35 en 45 jaar die vrijwillig een carrièreswitch hebben gemaakt. Er is om verschillende redenen gekozen voor hoogopgeleiden in deze leeftijdscategorie. Uit onderzoek blijkt dat hoogopgeleiden sneller een carrièreswitch maken dan midden- en laagopgeleiden (Carless & Arnup, 2011; SER, 2011), waardoor het onderzoek relevanter is voor deze doelgroep. Daarnaast blijkt dat juist in hoogopgeleide gezinnen de volwassenen meer toekomstgericht zijn en altijd streven naar verbetering. Die verbetering is voornamelijk gericht op de economische dimensie: een hoger salaris om een grotere financiële buffer en dure toonaangevende aankopen te kunnen realiseren. Enerzijds om financiële zekerheid te waarborgen, anderzijds om de sociale status in stand te houden of te verhogen (Cooper, 2014). Ten slotte is deze groep interessant omdat ze op deze leeftijd enerzijds al een hoop ervaring hebben opgedaan in het werkveld, maar ze tegelijkertijd nog vrij jong zijn en nog een lange carrière voor zich hebben.

1.6. Leeswijzer

In dit verslag zal om te beginnen een theoretische verdieping worden gemaakt waaruit blijkt wat er al bekend is over dit onderwerp. Hier op volgt een methodologische verantwoording voor het empirische onderzoek dat de kern vormt van dit onderzoek, waarna de resultaten van dit onderzoek worden omschreven. Ter afsluiting volgt de conclusie waarin de centrale onderzoeksvraag beantwoord zal worden, gevolgd door een kritische reflectie en discussie.

Hoofdstuk 2 – Theoretisch kader

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op voor dit onderzoek relevante concepten en begrippen uit de literatuur. Eerst wordt uiteengezet op welke manier de concepten ‘werk’ en ‘zingeving’ samenhangen. Vervolgens wordt duidelijk hoe de huidige keuzemaatschappij een rol speelt in het maken van de keus om van carrière te switchen, en ten slotte wordt een overzicht gegeven van theorieën omtrent het maken van een carrièreswitch.

2.1. Werk en zingeving

Werk kan op verschillende manieren bijdragen aan aspecten van zingeving, waarbij het gevoel van zingeving tot stand komt wanneer men in de werkzaamheden bepaalde waarden kan realiseren (Klamer, 2010; Myers, 2010). Waarden zijn verbonden met de persoonlijke levensvisie; mensen duiden met waarden wat zij belangrijk vinden in het leven, en deze waarden geven richting aan hun leven (Rescher, 1982). Welke waarden iemand belangrijk vindt en nastreeft komt voort uit de persoonlijke, existentiële ontwikkeling van deze persoon. Dit verklaart waarom mensen waarden op een andere manier prioriteren en verschillende waarden belangrijk vinden en naleven. Er zijn verschillende waarden die met werk verbonden kunnen worden. Uit onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat werknemers in de private sector meer gemotiveerd zijn door status, salaris en succes, terwijl medewerkers van overheidsorganisaties meer gemotiveerd zijn door de maatschappelijke bijdrage, het oplossen van problemen en uitdagend werk (Karl & Sutton, 1998). Zingeving komt in de maatschappij en dus ook in het werk in verschillende dimensies tot uiting. De sacrale dimensie, die draait om waarden als geloof en hoop; de sociale dimensie, die gaat over waarden als verbondenheid en van betekenis zijn; en de vitaliteitsdimensie, waarin waarden als authenticiteit en zelfontplooiing centraal staan (Van den Brink, 2012). Zingeving kan omschreven worden als het zoeken naar of ervaren van betekenis in het leven (Baumeister, 1991), en waarden geven richting en betekenis aan het leven (Rescher, 1982). Organisaties en de carrière kunnen worden gezien als betekenisgevende systemen, waardoor zingeving binnen een organisatie op verschillende niveaus tot uiting komt: het doe-niveau, waarin het enkel gaat om het inzetten van kennis en leveren van kwaliteit; het sociale niveau, waarbij sociale netwerken centraal staan en betekenis geven aan het werk; en het zijnsniveau, waarin men geluk en inspiratie vindt in het werk (De Blot, 2011). Klamer (2010) onderscheidt ook verschillende dimensies in de waarden die met werk verbonden zijn, maar maakt dit persoonlijker door zich te richten op de waarden en zingeving van het werkende individu. Naar aanleiding van het werk van klassieke economen als Adam Smith en de moderne econoom McCloskey (2006) heeft hij een

onderscheid gemaakt in de waarden die met werk verbonden kunnen worden door ze te ordenen in drie dimensies: de economische dimensie, de sociale dimensie en de spirituele dimensie. In deze paragraaf wordt het verband tussen werk en zingeving nader uitgewerkt aan de hand van deze drie dimensies (Klamer, 2010).

De economische dimensie

De waarde van werk heeft een economische aard. De financiële middelen die het oplevert zijn een belangrijke reden voor het dagelijks werk dat mensen doen. In de economische dimensie gaat het daarom om de uitgestelde zin van werk; het besteden van de financiële middelen die het werk opbrengt (Klamer, 2010). Juist hoogopgeleiden met kinderen zijn erg toekomstgericht en blijken altijd te streven naar verbetering, voornamelijk gericht op de economische dimensie: een hoger salaris om een grotere financiële buffer en dure toonaangevende aankopen te kunnen realiseren. Enerzijds om financiële zekerheid te waarborgen, anderzijds om de sociale status in stand te houden of te verhogen (Cooper, 2014). In een carrière of organisatie als betekenisgevend systeem, functioneert de economische dimensie op het oppervlakkige ‘doe-niveau’, waar nog geen aandacht is voor de zin van het werk (De Blot, 2011). Op dit niveau zet men zijn of haar kennis in, puur om kwaliteit te leveren en zo winst te kunnen maken. De Blot erkent deze dimensie dus wel als een dimensie die betekenis geeft aan de carrière, maar lijkt die niet mee te rekenen als aspect van zingeving. Op deze kanttekening na valt te stellen dat iemand puur binnen de economische dimensie zijn werk ervaart als zinvol wanneer de financiële compensatie voor het uitgevoerde werk voldoet aan zijn wensen.

De sociale dimensie

De tweede dimensie is de sociale dimensie. Sociale waarden krijgen vorm in de kwaliteit van relaties met andere mensen; de betekenis die je hebt voor anderen en de toegevoegde waarde die je hun en de maatschappij als groter geheel kan bieden. Deze dimensie bestaat uit verschillende aspecten (De Blot, 2011; Van den Brink, 2012; Klamer, 2010). Ten eerste lever je vanuit het werk dat je doet een bepaalde bijdrage aan een gemeenschappelijk goed; je draagt iets bij aan de maatschappij. Iets betekenen voor andere mensen is volgens alle drie de onderzoekers een belangrijke drijfveer, maar ook blijkt dat veel mensen vinden dat dit in hun werk onvoldoende mogelijk is, waardoor ze het werk als minder zinvol ervaren. Een tweede aspect van de sociale dimensie wordt gevormd door de sociale identiteit en daarbij behorende sociale status die bij de baan horen. Dit is de positie die je hebt ten opzichte van anderen in

een bepaalde hiërarchie (Lindenberg, 1996); als advocaat heb je bijvoorbeeld een andere standing dan als caissière in de supermarkt. We leven in een prestatie maatschappij, waardoor de plaats die iemand heeft in de sociale hiërarchie samenhangt met de prestaties die diegene levert. Die prestaties bepalen de status die je hebt in de ogen van anderen (Oldmeadow & Fiske, 2007). Volgens verschillende wetenschappers is het streven naar een bepaalde status binnen een sociale groep een primair en universeel menselijk motief (Barkow, 1975; Hogan & Hogan, 1991). De status die je binnen je groep hebt, heeft een directe invloed op je persoonlijke welzijn (Adler, Epel, Castellazzo, en Ickovics, 2000; Barkow, 1975; Eibl-Eibesfeldt, 1989; Fiske, 1993; Keltner, Young, Heerey, Oemig, en Monarch, 1998). De behaalde sociale status is vaak een direct gevolg van één of meerdere van de volgende aspecten: de economische positie (Hill, 1984), culturele kapitaal soorten zoals een hoog opleidingsniveau of groot intellectueel aanzien (Jenkins, 1992), het uitoefenen van een belangrijk beroep (Ganzeboom, 1992), of fysieke aantrekkelijkheid (Dijkstra, 2009). Een derde aspect van de sociale dimensie is een investering in sociaal kapitaal (Klamer, 2003); de sociale netwerken die iemand heeft en het vermogen om uit deze contacten individuele of collectieve voordelen te halen (Zwaard, 2004). Werk kan worden gezien als werken aan relaties, waarbij het werk dus tegelijkertijd een investering is in het sociaal kapitaal (Klamer, 2010). In het werk dat je doet kom je vrijwel altijd in aanraking met andere mensen, of dit nu collega's zijn of klanten. Zo leer je mensen kennen, doe je vriendschappen op en deel je ervaringen met anderen. Op deze manier breid je je sociale netwerk automatisch uit, en doe je contacten op die je bijvoorbeeld kunnen helpen met vraagstukken waar zij al mee te maken hebben gehad. Of iemand werk ervaart als zinvol, hangt in deze dimensie af van het belang dat diegene hecht aan de sociale waarden die wel of niet in het werk worden vervuld.

De spirituele dimensie

Ten slotte zijn er waarden die niet direct iets economisch opleveren of bijdragen aan de sociale waarden, maar die te maken hebben met de spirituele behoeften (Klamer, 2010). De sacrale dimensie en vitaliteitsdimensie die Van den Brink (2012) onderscheidt in de plek en functie van zingeving in de samenleving, gaan over de spirituele zingeving in het werk. De sacrale dimensie omvat waarden als geloof en hoop; mensen ervaren een bepaalde 'roeping' in het werk dat ze doen. De vitaliteitsdimensie draait om de zoektocht naar nieuwe uitdagingen, authenticiteit en de mogelijkheid tot zelfexpressie. Hoewel de sacrale dimensie nog meer gericht lijkt te zijn op waarden die van bovenaf of buitenaf zijn opgelegd, staat in de vitaliteitsdimensie zelfexpressie en zelfontplooiing centraal. Een carrière hebben waarin

iemand zijn talenten en potentie volledig kan ontwikkelen en benutten, kan gezien worden als het hedendaagse gevoel van ‘een roeping’ hebben, waarbij het zelf centraal staat in plaats van God (Van den Brink, 2012). Ook het derde en meest diepgaande niveau dat De Blot onderscheidt, het spirituele of zijnsniveau, gaat over ‘roeping geven’, inspiratie opdoen en geven, geluk en zingeving vinden in het werk (De Blot, 2011).

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat vragen op het gebied van zingeving en betekenis steeds belangrijker worden op de werkvloer (Chalofsky, 2003; Giacalone, 2003; SER, 2011). Wanneer hier aandacht aan wordt besteed, vergroot je de kans dat de carrière ervaren wordt als een *calling*; het gevoel dat de carrière betekenisvolle en doelbewuste ervaringen bevat en een hoger doel dient (Dik & Dully, 2009; Hall & Chandler, 2005). De definitie van de term *calling* hangt nauw samen met het begrip zingeving. Volgens Alma en Smaling (2010) is er sprake van zingeving wanneer iemand een richting, een doel of een waarde ervaart in het leven. Als iemand de carrière als *calling* ervaart, is de mate van welzijn van deze persoon groter (Wrzesniewski, McCauley, Rozin & Schwartz, 1997), en wordt het leven als meer betekenisvol ervaren (Duffy & Sedlacek, 2007). Op het moment dat iemand werk doet waarin diegene zich kan ontwikkelen, zijn talenten en creativiteit kwijt kan en zijn waarden kan expliciteren, ervaart diegene betekenis en voldoening (Dorn, 1992). Gardner (2001) spreekt van een *flow* die ervaren kan worden in het uitvoeren van het werk dat je doet; de ervaring dat je volledig opgaat in je bezigheden, waarbij je het gevoel hebt dat alles moeiteloos gaat en klopt. Bij deze flow gaat het niet om het economisch resultaat of de sociale waardering, maar om een intrinsieke beleving (Klamer, 2010; Myers, 2000).

Volgens Frankl (1992) ontstaat er ontevredenheid over het werk op het moment dat iemand het idee heeft dat de carrière een obstakel vormt voor het verwerkelijken van zijn of haar volledige potentieel. Het werk wordt dan vaak een bron van frustratie en verveling, geeft gevoelens van zinloosheid en geeft slechts nog een valse schijn van veiligheid en zelfwaardering. Klamer (2010) vult aan dat dit gebeurt wanneer men een gebrek aan professionele uitdaging ervaart, er te veel routine is en te weinig verrassingen zijn. Wanneer dit gebrek overheerst, ervaart men een gevoel van zinloosheid. Of iemand werk ervaart als zinvol, hangt in de spirituele dimensie af van de mate waarin iemand zijn carrière ervaart als een *calling*.

2.2. Het lot in eigen handen

Werk en zingeving zijn, zoals hiervoor besproken, op verschillende manieren met elkaar verbonden. Er zijn zowel persoonlijke als sociale waarden te onderscheiden die bijdragen aan zingeving in het werk. Een vrijwillige carrièreswitch komt voort uit een bewuste keus. In dit onderdeel wordt het fenomeen van de keuzemaatschappij uitgediept en wordt aangegeven wat dit betekent voor het maken van de keus voor een carrièreswitch.

Eigen keus

Waar vroeger de levensloop al grotendeels was vastgesteld, zijn er nu tal van mogelijkheden om het leven te creëren en leiden zoals je dat zelf wilt. Er is niet langer één traditie of religie die een duidelijke richting geeft voor het maken van een keus, maar er zijn talloze opties (Beck & Beck-Gernsheim, 1996; Giddens, 1991; Salecl, 2009; Wijnants, 2008). Sinds de industriële revolutie heeft de marktwerking zich in de westerse wereld ver ontwikkeld. Zoals eerder besproken heeft elk individu andere waarden centraal staan en vinden mensen verschillende dingen belangrijk in het leven. Voor al deze wensen worden er talloze producten ontworpen en ook talloze varianten van hetzelfde soort product. Dit fenomeen doet zich niet alleen voor bij huishoudelijke producten, maar ook op meer existentiële gebieden. Bijvoorbeeld een groot aantal verschillende medicijnen om dezelfde ziekte te behandelen, maar allemaal met verschillende bijwerkingen. Ook het aantal verschillende soorten studies en banen is explosief gestegen. Deze keuzevrijheid brengt veel positieve gevolgen met zich mee. Het geeft mensen de mogelijkheid om zelf de controle te nemen over hun leven en toekomst. Dit verbetert zowel hun psychologische als fysieke conditie; mensen die zelf keuzes kunnen maken zijn tevredener over het leven en zijn gezonder, terwijl mensen die niet zelf mogen kiezen zich eerder machteloos en hopeloos voelen (Langer, 1975; Lefcourt, 1973; Seligman, 1975; Taylor & Brown, 1988). Uit onderzoek van Veenhoven (1999; 2000) blijkt dat mensen gelukkiger zijn in individualistische samenlevingen en dat dit een sterk verband heeft met het vermogen om eigen keuzes te maken. Veenhoven heeft in verschillende landen eenzelfde enquête verspreid, waarin hij het gemiddelde geluk per land heeft gemeten aan de hand van vragen naar de waardering van het eigen leven. Deze resultaten heeft hij vergeleken met de mate van individualisme van het land. Uit deze vergelijking blijkt op enkele verklaarbare uitzonderingen na een duidelijk verband: “hoe individualistischer het land, hoe gelukkiger de mensen” (Veenhoven, 2000: 5).

Hoewel keuzevrijheid verschillende voordelen met zich meebrengt, brengt het grote aantal keuzemogelijkheden ook problemen met zich mee. Degene die de keus maakt heeft

steeds hogere verwachtingen; hoe meer keus je hebt, hoe beter de uitkomst moet zijn. Het grote aanbod maakt echter dat mensen het overzicht verliezen, het maken van de keus uitstellen en soms helemaal niet tot een beslissing kunnen komen (Dhar, 1997; Iyengar, Jiang & Kamenica, 2006; Salecl, 2009; Shafir & Tversky, 1992). Het grote aantal opties legt een grote druk op de persoon die de keus maakt; met al die mogelijkheden moet de goede keus er wel tussen zitten. Als uiteindelijk blijkt dat de gekozen optie niet uitpakt zoals werd verwacht, wordt dat veelal ervaren als 'je eigen schuld'; je had immers genoeg opties om iets beters te kiezen (Roets, Schwartz & Guan, 2012). Het blijkt echter dat de kans dat men ontevreden is met de gemaakte keus groeit wanneer het aantal opties groeit (Hanoch, Wood, Barnes, Liu & Rice, 2011). Al in 1985 bleek dat mensen in de westerse samenleving steeds onzekerder zijn over de keuzes die ze maken in het leven, omdat ze niet weten of ze uit de vele mogelijkheden wel de juiste kiezen (Bellah, Madsen, Sullivan, Swinder & Tipton, 1985). Wanneer het gaat om alledaagse keuzes brengt het grote aantal opties veel voordelen met zich mee, maar bij het maken van een complexe keus voor bijvoorbeeld medicatie of een studie, worden volgens Botti en Iyengar de gunstige effecten van keuzevrijheid op het welzijn ondermijnd (2006).

Keuzes in context

Hoewel we in een tijd van extreme individualisering leven, staan onze keuzes vrijwel altijd in verhouding tot anderen (Duyvendak, 2004). Wanneer we kiezen wie we willen zijn en wat we willen doen, volgen we zowel bewust als onbewust de idealen van anderen; we willen dat anderen onze keus goedkeuren en ons bewonderen. We willen worden gezien als autonoom en willen erkenning krijgen voor het maken van 'goede' keuzes (Salecl, 2009). Dit kan een rol spelen in het maken van een carrièreswitch: wat denken anderen van de professe waar je je leven aan wilt gaan wijden? Wat denken anderen überhaupt van het wisselen van baan, midden in je carrière? In de keuzemaatschappij ligt het behalen en behouden van je sociale status in je eigen handen. Hierdoor is een nieuw fenomeen ontstaan: statusangst (Button, 2004). Dit doelt op de angst om je sociale status te verliezen. Door vrijwillig je baan te beëindigen, kies je ervoor de bijbehorende status op te geven (Klamer, 2010). Dit kan positief uitpakken, wanneer er een negatieve status verbonden was aan de baan of wanneer een nieuwe baan tot statusverbetering leidt. Het kan ook negatief uitpakken, wanneer het niet lukt om een nieuwe baan te vinden of wanneer de nieuwe baan een lagere of minder positieve status geeft.

De zojuist besproken strategieën om een keus te maken zijn gebaseerd op de *rational choice theory*. Deze theorie gaat ervan uit dat mensen hun eigen voorkeuren en wensen

kennen en deze op prioriteit kunnen ordenen. Wanneer ze dan een keus moeten maken, kunnen ze dit met behulp van deze geordende voorkeuren makkelijk doen. Volgens deze theorie heeft de buitenwereld geen enkele invloed op de uiteindelijk keuze (Payne, Bettman & Johnson, 1993). In het volgende deel van het theoretisch kader zal blijken dat ook de vroege theorieën rondom de carrièreswitch gebaseerd zijn op dit gedachtegoed. In werkelijkheid blijkt dat mensen hun voorkeuren vaak niet kennen vóór ze beginnen met het maken van een keuze, maar vormen ze dit overzicht pas terwijl ze de keuze maken. Voorkeuren worden daardoor wel degelijk beïnvloed door de context waar iemand zich in bevindt (Payne, Bettman & Johnson, 1993) en door gevoelens in plaats van redeneringen. Op dit gedachtegoed zijn de meer recente theorieën rondom de carrièreswitch gebaseerd.

2.3. Carrièreswitch

Van alle Nederlanders die in de periode tussen 1986 t/m 2009 hun baan beëindigden, deed 79,2% dit vrijwillig (SER, 2011). Er zijn verschillende theorieën ontwikkeld die verklaren waarom iemand vrijwillig een carrièreswitch zou maken. Daarnaast is er uitgebreid onderzoek gedaan naar de motieven van mensen om een vrijwillige carrièreswitch te maken.

Theorieën omtrent de carrière en carrièreswitch

In de vroege literatuur omtrent carrière en carrièreswitch was er voornamelijk sprake van rationele keuzetheorieën. Deze theorieën zien carrièrevraagstukken als logische, systematische en objectieve denkprocessen (Gati, 1986; Gelatt, 1962; Peterson, Sampson, Reardon & Lenz, 1996). Dergelijke theoretische modellen gaan ervan uit dat je als individu op deze manier de optimale uitkomst kunt berekenen en zo het pad van de beste optie kunt bewandelen. Ajzen (1991) heeft de theorie van gepland gedrag ontwikkeld, die gebaseerd is op de rationelekeuzetheorie. De theorie van gepland gedrag is veel gebruikt om carrière, loopbaan en werkzoekenden te bestuderen (Khapova & Arthur, 2007). Volgens deze theorie is er direct voorafgaand aan de carrièreswitch de intentie om een dergelijke switch te maken. De intentie die iemand heeft om dit te doen kun je voorstellen aan de hand van drie factoren (Ajzen, 1991). De eerste factor is de manier waarop iemand denkt over een carrièreswitch in het algemeen; als iemand hier positief tegenover staat is de kans groter dat hij deze stap zelf ook zal zetten. De tweede factor is of iemand steun of druk voelt uit de persoonlijke omgeving om een andere baan te zoeken. Wanneer familie, vrienden of collega's een carrièreswitch aanmoedigen is de kans groter dat de persoon in kwestie zal overwegen dit ook daadwerkelijk te ondernemen. De derde factor is of deze persoon zelf de overtuiging heeft dat hij of zij

succesvol een carrièreswitch kan maken. Mensen die een sterk (zelf)vertrouwen hebben in hun eigen mogelijkheden en capaciteiten om een nieuwe carrière te starten, zullen een carrièreswitch ook sneller overwegen.

Hoewel de theorie van gepland gedrag van Ajzen gebaseerd is op de rationelekeuzetheorie, beweren andere wetenschappers al veel eerder dat de rationelekeuzetheorie niet goed past bij de meer ingewikkelde keuzes; mensen vinden het lastig om alle opties waar ze uit kunnen kiezen op een rijtje te krijgen en kunnen niet goed inschatten welke optie dan de beste is (Kahneman, Slovic & Tversky, 1982). Gati (1986) zegt specifiek over carrièrekeuzes dat het aantal alternatieve carrières zo groot is dat het onmogelijk is om deze overweging rationeel en systematisch te maken. Mensen onderzoeken niet alle opties, op zoek naar de optimale optie, maar selecteren een aantal opties die ‘goed genoeg’ zijn en maken daaruit hun keuze (Janis & Mann, 1977; Simon, 1955). Daarom werden er nieuwe theorieën ontwikkeld, die beter aansluiten bij de manier waarop mensen in een keuzeprocess staan. Krieschok (1998) stelt dat systematische beslissingen niet mogelijk zijn in een loopbaan; daarvoor is niet alle benodigde informatie beschikbaar voor het individu dat de keus moet maken. Er wordt meer nadruk gelegd op het onbewuste en het gevoel, of zoals Beach en Connolly (2005: 3) zeggen: “Decision making feels its way along.” Nieuwe theorieën omtrent de carrièreswitch leggen de nadruk op toeval (Bright, Pryor & Harpham, 2004; Mitchell, Levin & Krumboltz, 1999) en context: de omgevingsfactoren (Amundson, 1995; Bright, Pryor & Harpham, 2004; Mitchell, 1999).

Nieuwe theorieën omtrent de carrièreswitch zijn de ‘protean’ carrière (Hall & Moss, 1998) en de ‘grenzeloze’ carrière (Arthur & Rousseau, 1996), die beide de focus leggen op de snel veranderende samenleving waarin je flexibel moet zijn. Je moet zelf de verantwoordelijkheid nemen om jezelf te blijven ontwikkelen, te blijven onderzoeken en herontdekken welke kennis en vaardigheden relevant zijn en waar je passie ligt. De nadruk in deze visies ligt op de controle die een individu zelf heeft op de baan die hij heeft en welke ontwikkelingen en groeimogelijkheden er zijn.

Motieven voor een vrijwillige carrièreswitch

Niet iedereen die van baan zou willen veranderen, durft of kan deze stap ook daadwerkelijk zetten. De afgelopen 25 jaar is het aantal baanwisselingen zelfs afgenomen en de gemiddelde baanduur toegenomen; begin jaren negentig werkte de gemiddelde werknemer negen jaar bij dezelfde baas, in 2014 is dit gestegen naar bijna 11 jaar (Beer, 2016). Deze afname lijkt vooral te verklaren door de vergrijzing van de beroepsbevolking; ouderen zijn minder mobiel

dan jongeren. In 2014 vond 17% van de 25-35 jarigen een (nieuwe) baan, terwijl dit bij de 55-65 jarigen slechts 3% was. Een andere reden om minder makkelijk van baan te wisselen kan de gezins- of huishoudsituatie zijn. Mensen met kinderen blijken minder snel van baan te wisselen dan mensen zonder kinderen, omdat de financiële gevolgen groter zijn (SER, 2011). Werknemers geven bestaande zekerheden liever niet op, tenzij ze het gevoel hebben er zeker van te zijn dat de nieuwe baan niet van korte duur is (SER, 2011). Daarnaast spelen de overkoepelende economische omstandigheden een grote rol; als het goed gaat met de economie neemt de mobiliteit toe, op het moment dat het slecht gaat met de economie neemt de mobiliteit af (Driessen & de Vries, 2013).

Er zijn echter ook tal van verschillende motivaties, redenen en kenmerken die uiteindelijk juist wél leiden tot een carrièreswitch. Carless en Arnup hebben vrij recent (2011) een longitudinaal onderzoek uitgevoerd naar de aanleiding tot en gevolgen van een carrièreswitch. Uit dit onderzoek bleek dat mensen met karaktereigenschappen als nieuwsgierigheid en creativiteit sneller geneigd zijn tot een carrièreswitch. Dit zijn vaak innovatieve, eigengereide mensen die het risico van de carrièreswitch aandurven. Extraverte mensen zijn ook meer geneigd tot het veranderen van carrière; deze mensen zijn vaak optimistisch, zelfverzekerd, sociaal en hebben grote werkgerelateerde netwerken, wat gunstig is bij het zoeken naar een baan in een ander domein (Higgins, 2001). Wat geslacht betreft zijn er geen eenduidige conclusies; uit het onderzoek van Carless en Arnup (2011) blijkt dat mannen flexibeler zijn op de arbeidsmarkt, maar zij noemen ook dat eerdere onderzoeken op dit gebied gemengde resultaten geven. Uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau blijkt inderdaad juist dat vrouwen op de arbeidsmarkt mobieler zijn dan mannen, en met name vaker van werkgever veranderen (Gesthuizen & Dagevos, 2005; Vermeulen, 2004). Hoogopgeleiden maken volgens Carless en Arnup sneller een carrièreswitch omdat zij beter in staat zijn om zichzelf nieuwe kennis en vaardigheden aan te leren, die nodig zijn voor de nieuwe baan. Ook is het zo dat jongeren sneller geneigd zijn om een carrièreswitch te maken; de meesten doen dit onder de 30 jaar (2011).

Het blijkt dat tussen 2006 en 2008 26% van de mensen tussen de 35 en 45 jaar oud een externe baanverandering heeft gemaakt, wat betekent dat ze bij een andere werkgever aan de slag zijn gegaan. 21% van de mensen tussen de 35 en 45 jaar oud heeft een functieverandering gemaakt, wat betekent dat ze nu andere werkzaamheden uitvoeren. Deze twee groepen overlappen; de mensen die van functie zijn veranderd kunnen dit zowel door middel van een interne baanverandering als een externe baanverandering hebben gedaan (Stelt & Voogd-Hamelink, 2010). Intrinsieke motivatie speelt voor veel mensen een grote rol in het besluit om

een carrièreswitch te maken; een verlangen naar een betere afstemming tussen persoonlijke waarden en werk en naar werk met meer betekenis (Thomas, 1980). Mensen voelen zich meer op hun plek op een werkplek die congruent is aan hun persoonlijkheid (Hollander, 1997). Mensen die geen congruentie ervaren tussen hun persoonlijke waarden en het werk dat ze doen, overwegen volgens Hollander sneller om een carrièreswitch te maken. Zijn hypothese is dat wanneer ze die switch maken, ze op zoek gaan naar een baan waarbij hun persoonlijke waarden wel de ruimte krijgen. Deze hypothese is bevestigd in verschillende meer recente onderzoeken (Donohue, 2006; Liu, Liu & Hu, 2010; Swyny & Albrecht, 2003). Andere aanleidingen voor de intentie om van baan te wisselen zijn: baanonzekerheid (Staufenbiel & König, 2009), niet-bereikte carrièreverwachtingen (Houkes, 2001), werkstress (Duraisingam, Pidd & Roche, 2009) en een lage betrokkenheid bij de organisatie (Lambert & Hogan, 2009; Simo, Sallan & Fernandez, 2008).

Hoofdstuk 3 – Methoden

In dit hoofdstuk wordt de methodologie van mijn eigen onderzoek omschreven. Het gaat om een sociaal-empirisch onderzoek waarbij gebruik wordt gemaakt van een kwalitatieve onderzoeksmethode. Opeenvolgend zullen het onderzoeksdesign, de onderzoekseenheden, de operationalisatie, de dataverwerking en de validiteit en betrouwbaarheid van dit onderzoek worden uiteengezet.

3.1. Onderzoeksdesign

Dit is een sociaalwetenschappelijk onderzoek. Het onderzoek is gebaseerd op onderzoeksvragen waar geen eenduidig of objectief antwoord op gegeven kan worden, maar met behulp van bestaande theorie en het beschrijven van subjectieve betekenisgevingen van respondenten is het wel mogelijk om tot antwoorden te komen (Billiet & Waage, 2003). Omdat het in dit onderzoek vooral gaat om de ervaring en betekenisgeving van de respondenten zelf, wordt er gebruikgemaakt van een kwalitatieve vorm van dataverzameling; semi-gestructureerde diepte-interviews. Hieraan voorafgaand is een theoretische verkenning gedaan naar bestaande literatuur omtrent zingeving in verband met werk en de carrièreswitch. Op basis van dit literatuuronderzoek zijn de onderzoeksvragen en de interviewgide ontwikkeld. De interviewgide start met enkele persoonlijke vragen naar de gezinssituatie van de respondent en volgt de drie dimensies van waarden die met werk verbonden kunnen worden (Klamer, 2010); de economische, de sociale en de spirituele. De interviewgide is volledig terug te lezen in bijlage 1.

Met behulp van deze interviewgide zijn 10 semi-gestructureerde interviews gedaan, wat betekent dat de respondenten allemaal dezelfde vragen hebben beantwoord, maar dat er ruimte was om ook andere thema's die aan het licht kwamen te bevragen of bepaalde onderdelen extra aandacht te geven (Lub, 2014). In de conclusie van dit onderzoek wordt opnieuw het verband gezocht tussen de theoretische verkenning en het kwalitatieve onderzoek, door beide resultaten met elkaar te vergelijken.

3.2 Onderzoekseenheden

De theoretische populatie van dit onderzoek omvat elke hoogopgeleide Nederlander die een vrijwillige carrièreswitch heeft gemaakt zoals omschreven in de probleemstelling. Het doel van dit onderzoek was om 6 vrouwen en 6 mannen te interviewen. Er is gekozen voor 12 interviews omdat dit aantal haalbaar is binnen het aantal beschikbare uren voor dit onderzoek,

en hoewel het een klein aantal is gaat het wel om interviews binnen een duidelijk gekaderde doelgroep. Uit onderzoek van Guest, Bunce en Johnson (2006) blijkt dat 12 interviews voldoende zijn voor een 'theoretical saturation' van tweeënnegentig procent. Dit betekent dat er na 12 interviews voldoende informatie is voor de verzadiging van het onderzoek, en er in eventuele aanvullende interviews geen nieuwe data meer naar boven komt. Het zou dus voldoende informatie moeten opleveren om een volledig beeld te krijgen van alles wat meespeelt rondom de onderzoeksvraag. Het is natuurlijk geen hard gegeven dat dit voor elk onderzoek het geval is, maar geeft wel een indicatie.

De respondenten zijn geworven via het persoonlijke netwerk van de onderzoeker, door een oproep op Facebook op verschillende pagina's te verspreiden, door mondeling aan relevante bekenden (bijvoorbeeld kennissen in de betreffende leeftijdscategorie) en aan de respondenten zelf (de sneeuwbalmethode) te vragen of ze nog iemand kennen die in het profiel past (Evers, 2007). Ook zijn er pogingen gedaan om respondenten te werven via een oproep geplaatst op relevante LinkedIn-pagina's en fora, maar hier is geen reactie op gekomen. De onderzoekseenheden moeten voldoen aan de volgende criteria:

- Hoogopgeleid (hbo/wo)
- Ouder van één of meer kinderen
- Tussen de 35 en 45 jaar oud op het moment van de switch
- De carrièreswitch was vrijwillig
- De carrièreswitch is minimaal 1, maximaal 5 jaar geleden

Het werven van respondenten is binnen de gestelde tijd niet volgens plan gelukt. Uiteindelijk bestaat de operationele populatie uit 6 vrouwen en 4 mannen. Wel voldoen ze allemaal aan de gestelde criteria. Vier onderzoekseenheden zijn via het netwerk van familieleden benaderd, twee respondenten via het netwerk van studiegenoten, twee respondenten via kennissen van de onderzoeker, één respondent via het werk van de onderzoeker en één respondent via een gedeelde Facebook-oproep. Het is onduidelijk of het doel van 6 mannelijke respondenten niet is gehaald doordat deze in mindere mate vertegenwoordigd zijn in het netwerk van de onderzoeker, of dat de mannen minder snel bereid zijn om mee te werken aan een dergelijk onderzoek, of dat er minder mannen zijn die een carrièreswitch maken. Onderzoek naar de rol van geslacht bij het maken van een carrièreswitch geeft, zoals eerder genoemd, gemengde resultaten (Carless & Arnup, 2011). De onderzoekseenheden worden voorafgaand aan de resultaten nader omschreven.

Voorafgaand aan het interview is met elke respondent de afspraak gemaakt dat het interview geanonimiseerd wordt verwerkt. De namen van respondenten zijn in dit onderzoek

daarom gefingeerd. De respondenten zijn op verschillende plekken geïnterviewd, waarbij de locatie die zij zelf prettig vonden en die praktisch gezien uitkwam is gekozen. Vijf interviews vonden plaats op het werk van de respondent, drie interviews waren thuis bij de respondent en twee interviews in een rustig café.

3.3. Dataverwerking en data-analyse

De interviews zijn opgenomen en naderhand volledig getranscribeerd. In het transcript is zo veel mogelijk een letterlijke weergave in de vorm van een lopend verhaal gebruikt om de leesbaarheid van het transcript te vergroten (Evers, 2007). Dit betekent dat niet alle nadenkende geluiden van de respondent (zoals ‘ehm’) of bevestigingen van de interviewer (zoals ‘ja’ of ‘ik begrijp het’) zijn uitgetypt. Wel zijn opvallende momenten als hard gelach of een lange stilte genoteerd.

Na het transcriberen zijn alle interviews geanalyseerd met behulp van het kwalitatieve data-analyseprogramma atlas.TI. De interviews zijn vervolgens gecodeerd. Dit betekent dat alle tekstfragmenten in alle interviews worden gelabeld met een bepaalde code, waardoor het mogelijk is deze verschillende tekstfragmenten met elkaar te vergelijken (Boeije, 2005; Evers, 2007). In deze analyse is zowel deductief als inductief gecodeerd; een deel van de codes komt direct voort uit het literatuuronderzoek dat vooraf ging aan het empirisch onderzoek, andere codes zijn gevormd naar aanleiding van de interviews zelf. In bijlage 2 staat een overzicht van alle gebruikte codes, wat er met de code bedoeld wordt en hoe vaak de betreffende code voorkomt in alle tien de interviews.

3.4. Betrouwbaarheid en validiteit

Of dit onderzoek betrouwbaar is hangt af van de mate waarin dit onderzoek herhaalbaar is. Doordat er gebruik is gemaakt van een uitgebreide interviewgide zijn de interviews goed te herhalen. Het semi-gestructureerde karakter van de interviews maakt de betrouwbaarheid zwakker; een andere onderzoeker zal wellicht op andere momenten de behoefte voelen om door te vragen op een bepaald thema, waardoor de nadruk in de resultaten op andere aspecten kan komen te liggen. De analyse is inzichtelijk gemaakt door te coderen en een helder codeerschema met uitleg van de gebruikte codes in de bijlage op te nemen. Hier wordt echter ook een persoonlijke afweging gemaakt door de onderzoeker, voornamelijk bij het inductief coderen. Mogelijk maakt een andere onderzoeker andere afwegingen en interpretaties waardoor andere codes aan tekstfragmenten worden gekoppeld.

Een onderzoek is valide wanneer er is gemeten wat gemeten moest worden. Daarom is de interviewgide opgesteld aan de hand van inzichten uit eerdere onderzoeken, is er een pilotinterview gedaan voorafgaand aan de interviews met de onderzoekseenheden en is de interviewgide beoordeeld door Dr. E. Grootegoed, universitair docent aan de Universiteit voor Humanistiek. Vervolgens is deze interviewgide in alle interviews aangehouden, rekening houdend met de semi-gestructureerde interviewmethode, waardoor er afhankelijk van de belevingswereld van de respondent verschillende onderdelen meer of minder aandacht kregen in het gesprek (Evers, 2007).

Dit onderzoek is slechts in beperkte mate extern valide. Hoewel de criteria waar de respondenten aan moesten voldoen genoeg waren om het vinden van respondenten lastig te maken, liggen de ervaringen en verhalen van respondenten soms ver uit elkaar. Door de kleine onderzoekspopulatie is het lastig te bepalen welke uitkomsten generaliseerbaar zijn en welke niet. Dit was ook niet het doel van het onderzoek; het doel was om inzichtelijk te maken welke zingevingsaspecten binnen een carrière zo doorslaggevend zijn voor mensen dat ze, wanneer ze deze aspecten missen of onvoldoende kunnen vervullen, het besluit nemen om een carrièreswitch te maken. Dit onderzoek weergeeft een breed palet aan zingevingsoverwegingen die de respondenten gemotiveerd hebben om een carrièreswitch te maken.

Hoofdstuk 4 – Resultaten en analyse

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het kwalitatief onderzoek uiteengezet. De kwalitatieve data bestaat uit tien diepte-interviews met tien verschillende respondenten. In verband met anonimiteit zijn de namen in dit onderzoek gefingeerd. De resultaten worden omschreven aan de hand van de drie dimensies van waarden die met werk verbonden zijn; de economische, sociale en spirituele. Van elk thema worden eerst de resultaten omschreven, waarna een meer diepgaande analyse plaatsvindt door de empirie te vergelijken met de theorie zoals uiteengezet in hoofdstuk 2. Ter afsluiting van dit hoofdstuk zal worden omschreven welke verbanden en relaties er bestaan tussen de empirische resultaten van het onderzoek en de drie dimensies.

De respondenten worden bij hun (gefingeerde) naam genoemd in de omschrijving van de resultaten. In het onderstaande schema staan voor een eerste indruk enkele basisgegevens van de respondenten.

Respondent	Leeftijd tijdens de switch	Aantal jaar sinds switch	Vorige baan	Huidige baan
Thijs	40	3	Onderwijsbestuurder	Zelfstandig ondernemer (trainer/coach/adviseur)
Marco	35	4	Leidinggevende uitzendbureau	HR manager
Chris	41	5	Leidinggevende pensioenspecialisten	Eigen onderneming: wijnzaak
Ruben	41	3	Consultant betalingsverkeer	Eigen onderneming: ijssalon
Lisa	38	5	Radiotherapeutisch laborant	Docent HBO: Medische beeldvorming en radiotherapeutische technieken
Michelle	35	3	Projectleider engineering	Kwaliteitsmanager
Anna	38	2,5	Programmamaker NPO	Docent HBO: Media en entertainment
Ellen	45	2	Facilitair manager	Transitiemanager
Sandra	36	1	Zorgverzekeraar	Zelfstandig beeldend kunstenaar
Marie	39	3	Strafrechtadvocaat	Docent VO: Nederlands

4.1. Economische dimensie

In dit onderdeel wordt de economische dimensie van de overweging om een carrièreswitch te maken behandeld. Eerst wordt benoemd wie kostwinner is in het gezin, omdat dit impliceert hoe groot het risico is dat de respondent neemt om te switchen. Vervolgens worden de financiële gevolgen van de switch uiteengezet, en ten slotte welke overwegingen zijn gemaakt met het oog op het gezin waar de respondent verantwoordelijk voor is.

4.1.1. Kostwinner

Ellen en Chris waren en zijn kostwinner van het gezin. Ruben en zijn vrouw zijn tweeverdieners, maar hij maakte tegelijkertijd met zijn vrouw de switch om samen een ijssalon te openen. Voor deze drie respondenten was de carrièreswitch financieel gezien daarom het meest riskant; er was geen ander inkomen om een eventuele misstap op te vangen. Bij alle andere respondenten gaat het zowel voor als na de switch om tweeverdieners, waarbij Marco en Thijs in verhouding wel meer verdienen dan hun partners. Marie was voor haar carrièreswitch hoofd-kostwinner, sinds haar switch verdient ze ongeveer evenveel als haar partner.

4.1.2. Financiële gevolgen

Voor zes respondenten was vooraf al duidelijk dat de carrièreswitch in ieder geval in eerste instantie financieel gezien een stapje terug zou betekenen. Voor twee respondenten zouden de financiële gevolgen juist positief zijn en voor de laatste twee zou het salaris hetzelfde blijven. Voor Lisa, die haar baan als radiotherapeutisch laborant verruilde om aan de slag te gaan als docent HBO, gaf de loonsverhoging een positieve stimulans.

Lisa: “Het voelt wel als waardering voor je capaciteiten. Dat je meer kan, meer verantwoordelijkheden, meer taken, en er staat meer tegenover, dus dat voelt ook wel als rechtvaardig. In het ziekenhuis zat ik ook al drie jaar in mijn eindschaal, in deze functie heb ik nog groeimogelijkheden. Dat motiveert toch, of je wil of niet.”

Tegelijkertijd gaf ze haar contract voor onbepaalde tijd op voor een jaarcontract. Dit heeft wel meegespeeld in de overweging en maakte de beslissing om de switch te maken lastiger. Ook voor Ellen was een hoger salaris niet voldoende om haar te overtuigen. Zeker in haar rol als kostwinner stond er financieel gezien veel op het spel. Er is alleen sprake van positieve financiële gevolgen als het loopt zoals gepland; ze hield ook rekening met minder positieve

scenario's. Voor de zes andere respondenten was vooraf duidelijk dat de financiële beloning in ieder geval in eerste instantie minder zou zijn. Marco legt uit waarom het logisch is dat dit gebeurt:

Marco: "Je gaat iets anders doen waar je minder ervaring in hebt, daar moet je loon voor inleveren vaak, heb ik ook gedaan. Dat is niet erg. Ik vind salaris een van de ondergeschikte dingen."

Alle respondenten noemen het salaris een ondergeschikte factor, ze hadden hoe dan ook deze switch gemaakt.

Michelle: "Het gaat voor mij om de voldoening. Of er toegevoegde waarde aan zit. Als het om het geld gaat, dan doe je wat anders dan deze baan."

Hoewel de financiële overweging voor de respondenten niet de reden is geweest om een carrièreswitch te maken, blijkt uit de volgende paragraaf dat de financiën wel een factor zijn geweest die het voor sommige respondenten lastiger hebben gemaakt om deze stap te nemen.

4.1.3. Gezinsoverwegingen

Alle respondenten hebben één of meer kinderen. Lisa, Michelle en Ruben geven aan dat dit financieel gezien weinig effect heeft gehad op de overweging om een carrièreswitch te maken. Ze hebben nooit het idee gehad dat hun kinderen hieronder zouden lijden en zouden met een lager inkomen het gezin ook draaiende kunnen houden. Voor de andere respondenten speelde het gezinsleven wel nadrukkelijk mee in de overweging en zij denken dat je zonder kinderen een stuk flexibeler bent.

Marie: "Je zit met een gezin en een hypotheek. Hoe blij ik ook dacht dat ik zou worden van de switch, ik zou er minder blij van worden als dat betekent dat we moeten verhuizen. Niet voor mezelf, ik heb niet zo veel nodig en zie wel waar ik uitkom. Maar dat kan ik mijn kinderen niet aandoen. Die zitten hier op school, die hebben hier hun vriendjes, daar ben ik wel heel bewust mee bezig geweest."

De respondenten vinden het belangrijk dat de carrièreswitch niet als gevolg mag hebben dat ze moeten verhuizen of niet meer op vakantie kunnen. Het financieel stabiel blijven was een voorwaarde om de carrièreswitch te maken.

4.1.4. Analyse

Het salaris dat het dagelijks werk oplevert kan worden gezien als één van de belangrijkste redenen om te werken (Klamer, 2010). Uit het empirisch onderzoek is gebleken dat de financiële beloning door de respondenten niet wordt gezien als één van de belangrijkste redenen om te werken. Alle respondenten geven aan dat ze de switch niet hebben gemaakt voor een hoger salaris, en bij een aantal gaat de financiële beloning zelfs achteruit. Slechts één respondent ziet een hoger salaris als blijk van waardering, maar noemt dit “geen reden om de switch te maken”. Het merendeel van de respondenten hecht wel een bepaalde waarde aan geld. Die waarde gaat echter niet om hun eigen materiële wensen, maar om de verantwoordelijkheid die ze naar hun kinderen toe voelen om de hypotheek te betalen en op vakantie te kunnen. Cooper (2014) noemt dat juist hoogopgeleiden met kinderen erg toekomstgericht zijn en dat zij altijd naar verbetering streven. Dit klopt, de respondenten zijn inderdaad sterk gericht op de toekomst en op zelfontwikkeling. Dit uit zich echter niet in het streven naar een hoger salaris en hogere sociale status, zoals Cooper zegt. Het is zo dat de respondenten een zekere financiële zekerheid willen waarborgen, maar het streven naar verbetering heeft volgens de respondenten in dit onderzoek niets te maken met het in stand houden of verhogen van de sociale status door middel van salaris. Wel gaat het om de stabiliteit die de respondenten hun kinderen willen kunnen bieden. Dit is in lijn met het onderzoek van de Sociaal Economische Raad waaruit blijkt dat mensen met kinderen minder snel van baan te wisselen dan mensen zonder kinderen, omdat de financiële gevolgen grotere consequenties hebben (SER, 2011). In dit onderzoek zijn alleen mensen met kinderen onderzocht en zij bevestigen dat ze het lastiger vonden om de keus voor een carrièreswitch te maken door de mogelijke financiële gevolgen voor de gezinssituatie. Het merendeel van de respondenten vindt het noodzakelijk om een bepaald welvaartsniveau in stand te houden voor het gezin, dat het mogelijk maakt om in hetzelfde huis kunnen blijven wonen en waarmee de vakantie(s) door kunnen gaan.

4.2. Sociale dimensie

In dit onderdeel wordt de sociale dimensie van de overweging om een carrièreswitch te maken behandeld. Eerst zal worden gekeken welke redenen de respondenten, gezien vanuit de sociale dimensie, hadden om een carrièreswitch te maken. Vervolgens wordt omschreven hoe hun omgeving reageerde op deze overweging en wat dit deed met de respondenten. In deze volgorde blijkt of en op welke manier de volgende aspecten een rol hebben gespeeld in de overweging om een carrièreswitch te maken: het sociaal kapitaal, van betekenis zijn voor anderen, van betekenis zijn voor de maatschappij, de sociale status, reacties van anderen op de carrièreswitch en de rol van de kinderen.

4.2.1. Sociaal kapitaal

Het sociaal kapitaal bestaat uit de sociale netwerken die iemand heeft en het vermogen om uit deze contacten individuele of collectieve voordelen te halen (Zwaard, 2004). Wanneer iemand zijn behoefte aan sociaal kapitaal in het werk onvoldoende kan vervullen, kan dit een reden zijn om een andere baan te zoeken of een carrièreswitch te maken. Voor alle respondenten is het sociale contact altijd een erg belangrijk onderdeel geweest van hun werk. Sandra en Ruben merkte dat er door reorganisaties steeds minder ruimte was voor dit sociale contact, en hebben bewust gekozen om als zelfstandige werk te creëren waarin dit wél weer centraal stond. Ook Marie, Marco en Chris zijn bewust op zoek gegaan naar werkzaamheden waarin ze veel in contact staan met mensen. Voor Michelle was de baan als kwaliteitsmedewerker die haar werd aangeboden aantrekkelijk, omdat ze in haar functie als projectleider engineering in een lastige omgeving zat qua collega's; veel mannen die het werk al 30 tot 40 jaar doen en een jonge vrouw als leidinggevende lastig konden accepteren. In haar nieuwe rol verwachtte ze meer geaccepteerd te worden door collega's en daardoor zijn er meer mogelijkheden om het professioneel sociaal netwerk uit te bereiden en hier voordelen uit te halen. Deze overweging is echter niet heel erg bewust gemaakt.

Bij het merendeel van de respondenten was het sociaal kapitaal een stimulans om de carrièreswitch te maken of was de aanwezigheid van uitgebreid sociaal contact een voorwaarde voor het aannemen van een nieuwe baan. Voor Lisa en Thijs speelde echter het sociaal kapitaal dat ze achterlieten een grote rol in de overweging om de switch te maken. Zij hadden beide een sterk, rijk sociaal netwerk in hun vorige baan en wisten dat dit in hun nieuwe baan op een hele andere manier vorm zou krijgen. Dit maakte de keus om weg te gaan van hun vorige baan lastiger. Lisa illustreert dit met de volgende uitspraak:

Lisa: “Het zijn ook gewoon vriendinnen. Daarvan weggaan, dat voelt ook als in de steek laten. En als docent ben je veel zelfstandiger. Ik was me er wel van bewust dat dit zou veranderen, en daarom duurde het ook wel even voordat ik echt stappen nam.”

4.2.2. Betekenis voor anderen

Het sociaal kapitaal zoals in de bovenstaande paragraaf omschreven ging vooral om het eigen verlangen naar sociaal contact en het uitbouwen van een sociaal netwerk. Dit zoeken de respondenten echter niet voor het eigen gewin; alle respondenten vinden het sociale contact een onmisbaar onderdeel van hun baan, en vinden het belangrijk om in het werk dat ze doen van betekenis te zijn voor de doelgroep van hun werkzaamheden.

Marie: “Ik heb echt het gevoel dat ik iets heb kunnen betekenen voor de meeste van mijn cliënten. Ik denk dat dat wel iets is waar ik naar streef. Nu in de klas, en toen in de advocatuur ook.”

Die betekenis voor anderen maakte het voor Marie ook lastig om te switchen; het voelde als in de steek laten. Pas toen ze thuis kwam te zitten door een ziek zoontje en ze haar cliënten voor haar gevoel “toch al in de steek had gelaten” kon ze de stap zetten om haar vorige baan op te zeggen. Voor Thijs, Chris, Ruben, Lisa, Sandra en Ellen was het ‘van betekenis willen zijn voor anderen’ een reden om een carrièreswitch te maken. Ze hadden allemaal het gevoel dat ze dit in hun vorige baan onvoldoende konden verwerkelijken, of niet op de manier zoals ze dat zouden willen.

Chris: “Als ik heel eerlijk ben denk ik wel dat de belangrijkste motivatie in mijn vorige baan de business case was, er moesten doelstellingen gehaald worden. Terwijl het nu gaat om hoeveel plezier je mensen kan geven met het product. Ik kan nu meer betekenen voor mensen.”

Ellen, Michelle, Ruben en Marco kunnen in hun nieuwe functie niet alleen meer van betekenis zijn voor de doelgroep, de patiënten en klanten, maar ook voor hun collega's. Dit vooruitzicht gaf ook een positieve stimulans aan de overweging om de carrièreswitch te maken.

Michelle: “Ik kan meer voor een collega doen vanuit deze functie, als kwaliteitsmanager. Ik weet hoe frustrerend het is als je weet dat je iets goed kunt doen, alleen je kunt het niet omdat je de middelen niet krijgt. Daar kan ik wel iets in betekenen, in deze functie.”

Naast de betekenis die de respondenten hebben voor de mensen in het werkveld, zou de carrièreswitch ook de mogelijkheid bieden om een bepaalde betekenis te hebben voor mensen in het privéleven. Lisa en Anna wisten beide dat ze door de switch te maken meer zouden kunnen betekenen voor het gezin:

Lisa: “Ik kan nu meer betekenen voor mijn man en gezin, omdat ik weer vrolijker in het leven sta en graag op mijn werk kom. Op een gegeven moment kwam ik echt chagrijnig uit mijn werk en had ik ook minder energie om naar mijn werk toe te gaan. Dan was ik af en toe wel een minder leuke moeder, omdat ik chagrijnig was.”

Ook voelden vier respondenten zich betekenisvol door de rol van voorbeeldfiguur die zij op zich namen door een carrièreswitch te maken. Sandra en Thijs vinden het belangrijk om het goede voorbeeld te geven aan hun kinderen. Sandra, Marie en Chris merkten dat ze door te vertellen over hun overweging om een carrièreswitch te maken en dit uiteindelijk ook echt te doen, mensen om zich heen inspireerden. Ze lieten aan andere mensen die ook nadenken over een carrièreswitch, maar het niet durven, zien dat het wel degelijk mogelijk is.

4.2.3. Betekenis voor de maatschappij

Naast de betekenis die je voor anderen kunt hebben, leveren de werkzaamheden binnen een baan ook een bijdrage aan een gemeenschappelijk goed: de maatschappij. Het merendeel van de respondenten stond hier helemaal niet bij stil; het heeft geen rol gespeeld in hun overweging om een carrièreswitch te maken. Voor Lisa betekent dat niet dat ze helemaal niet bezig is met de betekenis die ze heeft voor de maatschappij, ze zoekt die alleen niet in haar werk:

Lisa: “Mijn carrièreswitch was een egoïstische keus, voor mij als individu. Maar ik werk niet meer dan 0,7 fte omdat ik die maatschappelijke dingen wil blijven doen, dat is een bewuste keus. Niet omdat ik moeder wil zijn die andere dagen, maar juist om die maatschappelijke betrokkenheid te tonen, uit te oefenen. Maar dat was al zo voor de carrièreswitch, dat is nu niet anders.”

Ellen, Marie, Anna en Marco hebben wel bewust nagedacht over de bijdrage die ze in hun werk leveren aan de maatschappij. Voor Marie was het zelfs een bepalende factor om de switch te maken:

Marie: “Een positieve bijdrage leveren aan ontwikkeling van de maatschappij, dat is denk ik wel wat ten grondslag heeft gelegen aan de switch. Ik denk zelfs dat je als docent meer bijdraagt aan de maatschappij dan als advocaat.”

Marie is het strafrecht ingegaan vanuit het ideologische idee dat ze het maatschappelijke probleem van de onrechtvaardigheid van mensen die onterecht vastzitten, wilde oplossen. In het werk kwam ze erachter dat dit een gevecht was dat niet te winnen viel. Ook Thijs liep er in zijn werk als onderwijsbestuurder tegenaan dat hij zijn leidinggevenden er niet van kon overtuigen om de kinderen voorop te stellen, in plaats van de winst. Hij had het gevoel dat hij dit pas zou kunnen oplossen als hij minister van Onderwijs kon worden, en “die illusie” had hij niet. Beiden zijn dus vanuit een ideologisch standpunt gestopt met hun vorige werk. Voor Ellen was het verlangen om een maatschappelijk probleem aan te pakken juist de reden om de switch wél te maken.

Ellen: “Volgens mij is dat waarom ik de zorg ben ingegaan, omdat daar gekeken werd naar het werk alsof het een productie, een fabriekje was. Er komen mensen binnen, die hebben zorg nodig, die worden bij de voordeur op een soort lopende band gezet, en die krijgen allemaal hetzelfde, allemaal op dezelfde manier en om dezelfde reden en door dezelfde mensen, en wij zijn helemaal vergeten om wie we het nou precies deden. Daar moeten we nu achter komen, daar wil ik een rol in spelen.”

4.2.4. Sociale status

Een ander aspect van de sociale dimensie is de sociale identiteit en sociale status die bij de baan horen; de positie die je hebt ten opzichte van anderen in een bepaalde hiërarchie (Lindenberg, 1996). We leven in een prestatie maatschappij, waardoor de plaats die iemand heeft in de sociale hiërarchie samenhangt met de prestaties die diegene levert (Oldmeadow & Fiske, 2007). Thijs is de enige die hier op geen enkele manier aan heeft gedacht. Hij vindt dat zijn positie er niet toe doet en heeft de indruk dat anderen ook niet op die manier naar hem kijken. Marie, Sandra en Ellen merkten dat de sociale status hen op een negatieve manier bezighield. Sandra kreeg geen negatieve reacties op de overweging om de carrièreswitch van verzekeraar naar zelfstandig kunstenaar te maken, maar was er wel mee bezig wat mensen er

wel niet van zouden kunnen denken. De ouders van Marie lieten merken dat ze vonden dat ze door te switchen van advocaat naar docent achteruit ging in status, terwijl Marie zelf nooit het gevoel van statusverlies heeft gehad. Bij Ellen was het juist zo dat haar achtergrond als facilitair manager door collega's als onvoldoende werd gezien om mee te kunnen praten over het primaire proces van de zorg, terwijl ze juist de switch maakte naar een functie die daar wel over ging.

Naast de negatieve reactie van haar ouders merkte Marie dat het voor haar vrienden juist een positief effect had op de manier waarop ze naar haar keken. Zowel de vrienden van Marie als van Chris omschreven de carrièreswitch als een 'stoere stap', en ook de families van de drie andere mannen gebruikten deze woorden.

Marie: "Voor je ego is het ook wel fijn, dat ze zeggen: 'Wat een stoere beslissing.'"

De respondenten zeggen allemaal dat de sociale status nooit de reden is geweest om de switch te maken.

4.2.5. Reactie omgeving

De respondenten hebben uit alle verschillende hoeken van hun sociale netwerk reacties gekregen op de overweging om een carrièreswitch te maken. Het belangrijkste was voor de respondenten de reactie van hun partner, die in alle gevallen positief was. De helft van de vrouwelijke respondenten geeft aan dat ze de switch anders niet hadden gemaakt.

Verskillende respondenten geven aan dat de switch ook om veel flexibiliteit vroeg van hun partner; het merendeel is om de switch te kunnen maken aan een opleiding begonnen, en de respondenten die als zelfstandige aan de slag gingen, waren daar veel tijd en energie aan kwijt.

Lisa: "Als mijn man bedenkingen zou hebben, zou ik het niet zo moeilijk vinden, maar als hij er echt niet achter had gestaan vraag ik me af of ik het had gedaan. Want het is wel zo, als je weer gaat leren kost dat heel veel vrije tijd, en de ander moet dan meer doen. In het huishouden, met de kinderen."

Voor Anna, die de switch maakte van programmamaker bij de publieke omroep naar docent in het HBO, was er één mening belangrijker dan die van haar partner: de mening van haar vader. Dat zijn reactie positief was, was voor haar doorslaggevend. Ook Sandra had behoefte

aan goedkeuring van haar ouders, en na een eerste twijfelende reactie heeft ze die ook gekregen. Dit voelde voor haar als ‘groen licht’ om aan de slag te gaan als zelfstandig kunstenaar. Ook de ouders van Chris, Marie en de schoonmoeder van Ruben waren niet meteen positief over de overweging om een carrièreswitch te maken. Dit heeft weinig effect gehad op de overweging.

Marie: “Het heeft nooit voor twijfel gezorgd. Het heeft wel eens voor frustratie gezorgd, je zoekt toch een soort goedkeuring van je ouders. Dat ik dacht, sta nou achter me, en geloof er in dat het goed komt. Dat meer. Maar twijfel, nee. Nooit.”

Ook andere familieleden hadden een mening over de switch. Alleen Ellen is hierdoor aan het twijfelen gebracht.

Ellen: “Mijn oudste zus heeft heel erg gevraagd of ik het zeker wist, of ik dacht dat ik het kon. Zij kent mij natuurlijk heel goed, dat heeft er wel voor gezorgd dat ik er nog eens over na ben gaan denken of ik het wel moest gaan doen en of het een goede keuze was. Ik voelde me ook wel een beetje aangevallen. Dat maakte me onzeker, dat er hardop gevraagd werd: ‘Weet je wel zeker dat het een goed idee is?’”

Andere respondenten hebben negatieve of twijfelende reacties makkelijk naast zich neergelegd.

Sandra: “Ze hebben zorgen over je. Dat is het. Dat is gewoon goedbedoeld allemaal.”

Het merendeel van de respondenten heeft niet de behoefte gehad om hun overweging om een carrièreswitch te maken met hun vrienden te bespreken. De respondenten die dit wel hebben gedaan voelden zich erg gesterkt door de positieve en soms kritische reacties.

Marco: “Dat zijn mensen die ook lekker kritisch naar mij zijn en me op punten kunnen wijzen die ik dan weer even over het hoofd heb gezien, in mijn enthousiasme. En dat is gewoon heel fijn, dat is echt heel fijn.”

Ook op het werk is de carrièreswitch bij sommige respondenten ter sprake gekomen. Drie respondenten hadden zelfs leidinggevendenden die het onderwerp van een switch al in het voorstadium van de overweging bespreekbaar hebben gemaakt. Michelle kreeg hierdoor de

mogelijkheid om een switch te maken binnen dezelfde organisatie, de andere twee werden vanuit de organisatie gesteund om eruit te stappen en voor zichzelf te beginnen. Lisa had niet de mogelijkheid om intern door te groeien en was er niet op gericht om zelfstandig aan de slag te gaan. Ze had haar overweging graag willen bespreken met verschillende mensen op het werk, waarvan een aantal collega's ook goede vriendinnen zijn, maar:

Lisa: "Ik heb er niet over gepraat, want dat doe je natuurlijk niet in je werksfeer. Op een gegeven moment is die baan gewoon rond en dan moet je het mededelen. Dus zelfs de mensen die op de werkvloer het meest dicht bij me stonden, daar heb ik het er niet mee over gehad".

Ten slotte heeft de helft van de respondenten ook stilgestaan bij de reactie die mensen die verder van hen af staan kunnen hebben op het maken van een dergelijke carrièreswitch.

Sandra: "Hoe mensen die verder van me af staan erover dachten, dat vond ik misschien nog wel het lastigste. Wat zullen ze wel denken. Dat beïnvloedt me weleens. Je wilt graag dat het positief is wat ze zeggen."

De andere vijf respondenten waren er helemaal niet mee bezig hoe mensen buiten hun directe sociale netwerk dachten over de switch.

4.2.6. Rol kinderen

In 4.1.3. Gezinsoverwegingen bleek al dat voor zeven van de respondenten de kinderen invloed hebben gehad op het financiële aspect van de overweging om te switchen. Voor vier van de respondenten is dat het financiële aspect de enige manier waarop de kinderen zijn meegenomen in de overweging om wel of geen carrièreswitch te maken. Voor Ruben hebben de kinderen geen enkele rol gespeeld in de overweging. Voor Marie, Michelle en Anna was het in de switch belangrijk dat ze een flexibelere baan kregen, waardoor ze er makkelijker voor de kinderen konden zijn. Lisa was niet op zoek naar meer flexibiliteit, maar was wel net als Anna gericht op zoek naar een baan in de buurt. Lisa zodat het gezin niet voor haar werk hoefde te verhuizen, Anna zodat ze dicht bij huis kwam te werken en er makkelijker voor het gezin kon zijn.

Lisa: "Met de kinderen heb ik het er niet expliciet over gehad, op een gegeven moment ging mama gewoon ander werk doen."

Toch hebben de kinderen van Lisa een rol gespeeld in haar carrièreswitch. Ze vertelt dat toen de kinderen klein waren ze daar, naast haar werk in het ziekenhuis, genoeg voldoening en zingeving uit kon halen. Pas toen de kinderen ouder werden ontstond de ruimte voor en behoefte aan een nieuwe uitdaging en persoonlijke ontwikkeling. Thijs is de enige die de overweging om een carrièreswitch te maken expliciet met zijn kinderen heeft besproken.

Thijs: “De kinderen hadden als eerste door dat ik niet meer deed wat ik wilde. ‘Heeft u het daar eigenlijk nog wel naar uw zin?’ Ik zei: ‘Eigenlijk niet.’ ‘Wordt het dan niet eens tijd om iets anders te gaan doen?’ vroegen ze. ‘Ja, maar... jullie gaan op vakantie, jullie gaan studeren, als ik mijn baan opzeg dan weet ik niet wat ik nog heb.’ Heel veel gesprekken gehad, en uiteindelijk zeiden de kinderen tegen me: ‘We hebben liever een vader die vrolijk is en plezier in zijn werk heeft, die doet waar hij goed in is, en dan maar minder ver op vakantie en minder luxe in het weekend met het eten, dan dat we een vader hebben die bakken met geld verdient maar niet echt de meest plezierige persoon in huis is.’ En toen heb ik de knoop doorgehakt.”

Thijs was zich daarnaast net als Sandra erg bewust van zijn voorbeeldfunctie als ouder. Door de carrièreswitch te maken willen ze beiden voorleven dat je in het leven moet doen waar je gelukkig van wordt.

4.2.7. Analyse

Het eerste aspect van de sociale dimensie dat is besproken, is het sociaal kapitaal; het sociale netwerk dat iemand heeft en de meerwaarde en betekenis van dit netwerk (Zwaard, 2004). Alle respondenten geven aan dat de sociale omgeving een heel belangrijk onderdeel is van hun werk. Voor twee respondenten heeft het rijke sociaal kapitaal dat ze achterlieten de stap om een carrièreswitch te maken verzawaard, terwijl voor drie andere respondenten de negatieve sociale werksfeer juist een directe aanleiding was om een carrièreswitch te overwegen. Alle respondenten hebben heel bewust overwogen of ze in de carrièreswitch die ze op het oog hadden een aanwezige sociale rol konden spelen. Verschillende respondenten hebben in hun vorige baan geleerd om gebruik te maken van hun sociale netwerk en individuele of collectieve voordelen uit het sociaal kapitaal te halen. Een voorbeeld is Sandra, die in haar werk als zorgverzekeraar heeft geleerd hoe ze verzekeringen verkoopt en zakelijke relaties onderhoudt. Dit zijn onmisbare vaardigheden in haar werk als zelfstandig beeldend kunstenaar, waarvan ze denkt dat ze die niet had geleerd op een kunstopleiding, en hierdoor was de stap om een carrièreswitch te maken makkelijker te zetten.

Een ander aspect van de sociale dimensie is de betekenis die je voor anderen hebt, een belangrijke drijfveer in een carrière (Klamer, 2010). Dit sluit grotendeels aan bij het hiervoor besproken sociaal kapitaal, waar bleek dat alle respondenten een omgeving zoeken waar het sociale aspect een grote rol speelt. Voor het merendeel van de respondenten is het verlangen om van grotere betekenis te kunnen zijn voor anderen één van de hoofdredenen geweest om te switchen, en het vooruitzicht dat dit mogelijk zou zijn na de carrièreswitch gaf een positieve stimulans om die stap ook echt te zetten. Of ze ook van betekenis kunnen zijn voor de maatschappij (Klamer, 2010) is iets waar het merendeel van de respondenten op geen enkele manier bij stil heeft gestaan. Voor één van de respondenten lag de wens om van betekenis te zijn voor de maatschappij juist ten grondslag aan de overweging om de switch te maken. Opvallend is dat twee andere respondenten hun vorige baan verlaten hebben omdat ze ontdekten dat ze hun ideologische, maatschappelijke plannen niet konden waarmaken (Frankl, 1992, Houkes, 2001).

Ondanks het individualistische karakter van onze samenleving staan onze keuzes in verhouding tot anderen en laten we ons beïnvloeden door de mening en reactie van anderen (Duyvendak, 2004; Salecl, 2009). Het blijkt dat wanneer iemand steun of druk voelt uit de omgeving om een carrièreswitch te maken, diegene de stap ook eerder zet (Ajzen, 1991). Voor vrijwel alle respondenten was de reactie van hun partner de belangrijkste; die was in alle gevallen gelukkig positief, want meerdere respondenten gaven aan dat ze de switch anders niet hadden gemaakt. Andere reacties, van andere familieleden, vrienden of kennissen, kunnen de respondenten wel het gevoel geven dat ze ‘goed bezig zijn’ of een lichte twijfel teweeg brengen, maar spelen geen serieuze rol in de overweging om een carrièreswitch te maken. Ook de sociale status, waarbij sommige respondenten het gevoel hadden dat ze in de ogen van andere stegen of juist daalden in status, heeft volgens de respondenten geen rol gespeeld in de overweging om te switchen. De invloed die anderen uitoefenen op de keus om een carrièreswitch te maken blijkt, op die van de partners na, geen bewuste rol te hebben gespeeld in de overweging van de respondenten.

4.3. Spirituele dimensie

In dit onderdeel wordt de spirituele dimensie van de overweging om een carrièreswitch te maken behandeld (Klamer, 2010). De spirituele dimensie is breder dan de sacrale dimensie (Van den Brink, 2012) die zich beperkt tot waarden als geloof en hoop, en omvat ook waarden als authenticiteit, zelfontplooiing, creativiteit en inspiratie (De Blot, 2011; Van den Brink, 2012; Dorn, 1992; Klamer, 2010). In deze paragraaf wordt omschreven of en hoe de volgende factoren een rol hebben gespeeld in de overweging om een carrièreswitch te maken: de geïnternaliseerde motivatie, de diepere betekenis van het werk en of het werk goed bij de respondent paste.

4.3.1. Geïnternaliseerde motivatie

In het theoretisch kader is uiteengezet op welke manieren het werk dat iemand doet kan bijdragen aan het algehele gevoel van welzijn. Wanneer men kan doen wat hij of zij belangrijk vindt in het (beroeps)leven, het gevoel heeft dat de carrière een bepaald doel heeft en een bepaalde betekenis heeft, ervaart men het werk als zinvol (Dik & Dully, 2009; Hall & Chandler, 2005).

Marie en Thijs konden in zowel in hun vorige werk als huidige werk absoluut doen wat ze belangrijk vonden in het leven. Voor Thijs betekende dit in verbinding staan met mensen en “niet vanuit de tekentafel bedenken hoe het zou moeten”, voor Marie betekende het mensen helpen. Sandra en Ruben hadden in de beginjaren van hun vorige baan wel het gevoel dat ze in hun werk konden doen wat ze belangrijk vinden in het leven, maar hier was in de laatste jaren weinig van over.

Sandra: “Nou, in het begin wel. Want toen had ik ook echt het gevoel dat ik mensen aan het helpen was. Maar het bedrijf was zodanig veranderd dat het niet meer paste. Ik had het gevoel dat ik alleen maar een beetje dozen zat te schuiven en die apparatuur zat te verkopen.”

Bij Marco en Chris zijn niet alleen de organisatie en bijbehorende werkzaamheden veranderd, maar ook wat zij zelf belangrijk vinden in het leven.

Marco: “Ik merk wel dat daar een verschuiving in zit, wat nou echt belangrijk is in het leven. In vroege tijden was ik belangrijker.”

Chris: “In een bepaalde levensfase vond ik dat heel belangrijk, tussen m’n 30^e en 35^e. Jong gezin. Ik was druk met m’n baan bezig, rennen de hele dag. Schouderklopje als je het goed deed, mooi salaris. Maar ik stond er in die tijd weinig bij stil waarom ik het eigenlijk deed, het was gewoon een baan. Tussen mijn 35^e en 40^e ben ik veel meer bezig geweest met waarom ik het nou eigenlijk doe.”

Ellen, Lisa, Michelle en Marco geven alle vier aan dat hun vorige baan te klein en inhoudelijk was om echt te kunnen doen wat zij belangrijk vinden in het leven. Ze overwogen een carrièreswitch naar een baan die abstracter en groter zou zijn, waardoor ze meer mogelijkheden zien om wél te doen wat zij belangrijk vinden in het leven.

Ellen: “De vorige baan was heel inhoudelijk en concreet, deze is veel abstracter en ook groter. En hier heb ik echt de indruk, bij deze functie, ook al is het een functie van korte duur, dat ik echt iets doe wat echt wezenlijk van belang is. Dit gaat over dat iedereen binnen de organisatie straks overtuigd is van het nut van zingeving.”

Anna zoekt datgene wat ze belangrijk vindt in het leven niet in het werk, maar vrijwel exclusief in het gezinsleven. Haar vorige baan was ver weg en onflexibel, waardoor ze niet zomaar bij de kinderen kon zijn. In haar nieuwe baan zou dit veranderen, waardoor ze makkelijker kon doen wat ze belangrijk vindt in het leven: er voor de kinderen zijn.

4.3.2. Diepere betekenis

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat vragen op het gebied van zingeving en betekenis steeds belangrijker worden op de werkvloer (Chalofsky, 2003, Giacalone, 2003, SER, 2011). Dit impliceert dat men het niet genoeg vindt om het werk gewoon uit te voeren, maar dat mensen behoefte hebben om zich te verdiepen in de diepere betekenis van het werk dat ze doen en hun eigen beweegredenen. Het gaat dus niet alleen om het kunnen uitvoeren van de dingen die je belangrijk vindt in het leven, zoals omschreven in de vorige paragraaf, maar er ook echt bij stilstaan waarom je dat belangrijk vindt en waarom je het werk doet dat en zoals je het doet.

Bij geen enkele respondent was er in de vorige baan vanzelfsprekend ruimte voor de diepere betekenis van het werk dat ze deden. Thijs heeft deze ruimte in de beginjaren van zijn vorige baan bewust wel genomen en ook gekregen om zijn werk goed te kunnen doen. Zodra hij een methode had gevonden waarmee hij zijn werk goed kon doen was de ontdekkende,

onderzoekende periode naar de diepere betekenis van het werk direct over en wilde zijn leidinggevende dat hij het bij deze methode hield. Marie is juist niet op zoek gegaan naar de diepere laag in haar werk om haar werk goed te kunnen uitoefenen.

Marie: “Je wordt een beetje wereldvreemd, een beetje gek ook, als je een moordenaar moet verdedigen. Ik denk dat als je er te veel zelf over na gaat denken, dat je dan je werk niet kunt doen. Want anders komt het te dichtbij, anders wordt het te heftig.”

Bij Ruben, Michelle en Marie was er helemaal geen ruimte voor de diepere betekenis van het werk. Dit hebben ze niet bewust gemist. In het werk van Lisa als radiotherapeutisch laborant was er ook helemaal geen ruimte voor de diepere betekenis van het werk, terwijl ze wel veel emotioneel moeilijke momenten meemaakte. Doordat hier geen aandacht en begeleiding voor was, ging ze bewust niet op zoek naar de diepere laag, maar sloot ze zich ervoor af.

Ellen, Anna, Marco en Chris merkten dat er ruimte was voor de diepere betekenis van het werk dat ze deden als ze er zelf echt actief om vroegen of mee bezig waren. Ze zijn van mening dat het ook niet zo bij de aard van het werk hoorde. Marie, Michelle, Anna, Ellen en Sandra deelden de verwachting dat er in hun nieuwe baan meer ruimte zou zijn voor het onderzoeken van de diepere betekenis van hun werk. Ellen en Sandra hebben mede hierdoor besloten om een carrièreswitch te maken. Bij Anna is de carrièreswitch zo snel gegaan dat ze hier helemaal niet bewust over heeft nagedacht. Ruben en Chris waren er niet op deze manier mee bezig, die wilden werk doen waar ze gewoon blij van worden:

Chris: “De grootste drijfveer is geweest dat ik leuke dingen wilde doen. Ik ben niet alleen maar op deze wereld gezet om taken uit te voeren en op te volgen, ik wil leuke dingen doen.”

4.3.3. Passend werk

Iemand ervaart betekenis en voldoening in het werk wanneer die persoon het gevoel heeft dat het werk goed bij hem of haar past, dat hij of zij zich kan ontwikkelen en zijn talenten en creativiteit in het werk de ruimte krijgen (Dorn, 1992). Er ontstaat ontevredenheid over werk op het moment dat iemand het idee heeft dat de carrière juist een obstakel vormt voor het verwerkelijken van je potentieel, als vorm van zelfverwezenlijking en zingeving (Frankl, 1992; Houkes, 2001).

Vier respondenten delen de ervaring dat er in hun vorige baan te weinig ruimte was voor het inzetten van hun talenten. Voor Lisa was de vorige baan zelfs een belemmering voor het uiten van haar talent:

Lisa: “Ik had het gevoel dat ik meer in mijn mars had dan ik kon laten zien. Ik wilde mijn talenten graag inzetten, bijvoorbeeld het onderzoek in, maar dat kon niet. In het ziekenhuis was het allemaal standaard werk, standaard protocollen, geen nieuwe dingen uitzoeken.”

Twee respondenten hebben er tijdens de overweging om te switchen helemaal niet over nagedacht of ze hun talent kwijt zouden kunnen in de nieuwe baan. Marie geeft aan dat ze daarvoor niet goed genoeg wist wat een baan in het onderwijs precies inhoudt.

De helft van de respondenten heeft er tijdens de overweging juist heel bewust over nagedacht welke talenten ze in hun nieuwe baan wilden kunnen inzetten.

Chris: “Het leuke is dat we in ons business plan ook een sterkte-zwakteanalyse hebben gemaakt. Heel bewust gedaan om te kijken: wat kunnen we samen inbrengen en waar zijn we beide goed in. Voor mij specifiek wilde ik vooral iets gaan doen met waar je kracht ligt.”

Verschillende respondenten zijn van mening dat het niet gaat om de talenten die je hebt en of je die kunt inzetten, maar om de passie die je voor je vak moet hebben.

Ellen: “De focus is meer: waar zit je passie, dan wat kan ik goed. Ik haal mijn kracht veel meer door iets in mezelf naar boven te halen waar ik in geloof en waar ik het gesprek mee inga, dan dat ik over mezelf moet vertellen en wat ik allemaal kan.”

Naast bestaande talenten kwijt kunnen in hun baan, vindt meer dan de helft van de respondenten het erg belangrijk om zichzelf professioneel te kunnen blijven ontwikkelen. Chris en Marco vertellen eigenlijk altijd bezig te zijn met persoonlijke ontwikkeling en dat dit leidend is voor hun loopbaan. Michelle was niet bewust op zoek naar een nieuwe baan of mogelijkheden om zichzelf professioneel verder te ontwikkelen, maar toen ze de baan kreeg aangeboden was de mogelijkheid om zich door te ontwikkelen wel de reden dat ze het aanbod wilde aannemen. Anna en Lisa waren wel echt op zoek naar de mogelijkheid om zichzelf verder te ontwikkelen. Lisa merkte dat ze door het gebrek aan mogelijkheden tot

zelfontplooiing haar werk niet kon uitvoeren zoals ze zou willen, vooral omdat ze op en gegeven moment geen mededogen meer kon opbrengen voor de kankerpatiënten.

Lisa: “Dat vond ik eerst wel een pijnlijke bewustwording. Ik dacht, waar is mijn menselijkheid gebleven? Ik wil dat gewoon op kunnen brengen voor die mensen die kanker hebben. En, ja, toen ging ik daar verder over nadenken en toen dacht ik, misschien komt het voort uit mijn persoonlijke drive om toch meer te willen dan alleen maar dit werk. Persoonlijk willen groeien.”

Alle respondenten geven aan dat hun vorige baan in eerste instantie wel goed paste, maar dat ze hier, om verschillende redenen, uit zijn gegroeid. Lisa is van mening dat haar baan minder bij haar is gaan passen omdat deze in routines verviel; er was geen ruimte voor creativiteit en innovatie. De baan veranderde niet, maar de nieuwigheid en het ontdekken van de eerste jaren was er volledig af. Bij Sandra veranderde de baan wel; in haar functie kwam steeds minder ruimte voor relatiebeheer en voorlichting, terwijl dat juist de onderdelen van haar werk waren waar ze goed in was en die ze erg leuk vond. Thijs kreeg de eerste jaren heel veel ruimte om te ontdekken en te proberen, maar toen duidelijk was wat werkte, werd verwacht dat hij hier protocollen van zou maken en was het klaar met de onderzoekende houding. Ook Ruben miste als consultant betalingsverkeer de ruimte voor creativiteit en innovatie; dit was er in de beginjaren van zijn functie wel, maar door de veranderende organisatie en bezuinigingen was hier geen ruimte voor. Daardoor ging hij niet meer met plezier naar zijn werk. Het is ook zo dat Ruben en Chris beide in de banksector werkten, waar sinds de economische crisis een erg negatieve sfeer hangt. Chris benadrukt dat hij de switch heeft gemaakt om die negatieve energie te vermijden, en uit verhalen van beide mannen komt naar voren welk effect die negatieve sfeer had.

Ruben: “Mensen waren heel negatief. Ook klanten, waar ik kwam, die vonden dat de bank alleen maar geld van je afpakt. Ik kon eigenlijk niets meer goed doen. Dus dat maakte het ook niet leuk meer, want mijn drijfveer was om mensen te helpen met iets, met een product, dat negativisme overheerste eigenlijk. ”

Anna vertelt dat bezuinigingen en dergelijke gevolgen net als bij Ruben en Chris ook speelden bij de NPO:

Anna: “Ja, de baan paste wel bij me. Alleen door de bezuinigingen kreeg je ook taken waar je minder blij van werd. Minder het programma maken zelf, meer administratieve taken. Dat vind ik altijd een beetje... daar hou ik niet zo van. Daar ben ik echt helemaal niet, dat is niks voor mij. Toen dacht ik, ik wil wel weer wat meer uitdaging. In een bedrijf dat aan het krimpen is, is die uitdaging gewoon heel lastig te vinden.”

Ellen, Sandra en Marco hebben gedurende hun loopbaan altijd heel bewust gekozen voor een baan die goed bij ze past en waar ze hun ei in kwijt konden. Lisa benadrukt vooral dat deze carrièreswitch heel bewust is gemaakt. Als ze de verwachting had dat de nieuwe baan niet beter bij haar zou passen, had ze de stap nooit gezet. Anna en Chris vertellen daarentegen dat hun loopbaan niet zo bewust is vormgegeven.

Anna: “Of de nieuwe baan bij me zou passen, dat was wel een gok. Ik dacht, ik ga het gewoon doen en ik zie het wel.”

De mate van autonomie, de vrijheid die je hebt om creatief en innovatief te werken, is voor zes respondenten een reden geweest om een carrièreswitch te overwegen. Thijs en Ruben hebben de ervaring dat er in de beginjaren van hun vorige functie wel ruimte was om meer autonoom te handelen.

Ruben: “Voorheen had je veel meer ruimte, zelf. Natuurlijk moeten er regels zijn, maar die regels werden zo scherp gehanteerd dat er eigenlijk niets meer mogelijk was. Vroeger was dat heel anders, dan konden we veel meer meedenken hoe iets dan wel mogelijk werd.”

Ook Anna, Lisa, Sandra en Chris hadden in hun vorige baan duidelijke regels en verwachtingen wat betreft de manier waarop ze hun werk moesten uitvoeren. Dit wordt door meerdere respondenten omschreven als een “strak stramien”.

Chris: “Als je succesvol bent in een grote organisatie laten ze je wel meer met rust en geven ze je meer ruimte om te doen wat je wilt, maar in feite was voor 95% bepaald wat ik moest doen, was er geen ruimte. Ik heb de keus van ondernemerschap gemaakt omdat ik meer wil genieten van wat ik doe en meer vrijheid wil hebben in de keuzes die ik maak, wat niet kan in een grote organisatie.”

Vier van de respondenten zijn na de carrièreswitch voor zichzelf begonnen en vinden op die manier de mogelijkheid tot autonomie in hun werk. De twee andere respondenten die door een gebrek aan autonomie een carrièreswitch overwogen, hebben bewust gezocht naar een vaste baan waarin ze zelfstandiger konden opereren.

4.3.4. Analyse

Slechts twee respondenten hebben hun vorige baan ervaren als betekenisvol en konden in die baan doen wat ze belangrijk vinden in het (beroeps)leven (Dik & Dully, 2009; Hall & Chandler, 2005). Alle respondenten zijn, in de overweging om een carrièreswitch te maken, doelgericht op zoek gegaan naar een baan waarin dit wel mogelijk is. Ze waren niet zozeer bewust bezig met vragen naar zingeving in en betekenis van het werk (Chalofsky, 2003; Giacalone, 2003; SER, 2011). Alle respondenten geven aan dat hier in hun vorige baan geen ruimte voor was ingebouwd; een enkeling kon deze ruimte zelf nemen, maar voor het merendeel van de respondenten was dit geen optie. De meeste respondenten geven aan dit ook niet te hebben gemist. Een aantal wel, en die hebben daarom zelf ruimte gemaakt voor betekenis- en zingevingsvraagstukken op het werk. Het merendeel van de respondenten verwachtte dat er na de carrièreswitch meer ruimte zou zijn voor de diepere betekenis van het werk, maar slechts voor drie respondenten was dit ook echt een reden om de switch te maken. Twee respondenten zijn hier helemaal niet bewust mee bezig; zij zijn niet op zoek naar een diepere betekenis, maar willen werk waar ze gewoon weer blij van worden. Onderzoeken waarom ze daar blij van worden, daar zijn ze niet op die manier mee bezig. Een aantal respondenten is inderdaad heel bewust bezig met vragen naar zingeving in en betekenis van het werk, maar het merendeel is hier niet zo bewust mee bezig. Bewust bezig met deze vragen of niet, iemand ervaart betekenis en voldoening in het werk wanneer die persoon het gevoel heeft dat het werk goed bij hem of haar past, dat diegene zich kan ontwikkelen en dat zijn talenten en creativiteit in het werk de ruimte krijgen (Dorn, 1992). De ontevredenheid die ontstaat wanneer de carrière juist een obstakel vormt voor het verwerkelijken van je potentieel (Frankl, 1992) is bij bijna alle respondenten ontstaan, en is voor deze mensen de hoofdreden geweest voor de carrièreswitch. Het merendeel van de respondenten miste een bepaalde mate van autonomie en de vrijheid om creatief en innovatief te werken.

4.4. Relaties tussen de drie dimensies

In de vorige onderdelen van dit hoofdstuk zijn al regelmatig verbanden gelegd tussen de economische, sociale en spirituele dimensie. Deze verbanden zullen in dit onderdeel ook als zodanig worden benoemd en geanalyseerd.

4.4.1. Economische en sociale dimensie

Alle respondenten hebben één of meer kinderen. Wanneer het gaat over de gezinssituatie hebben de economische en sociale dimensie voor zeven van de tien respondenten een belangrijke relatie. Drie respondenten geven aan dat hun gezin geen enkel effect heeft gehad op de overweging om een carrièreswitch te maken, maar zeker Ellen, die thuis kostwinner is, had het gevoel dat er financieel gezien veel op het spel stond. De zeven respondenten zien stabiliteit in de economische dimensie als een harde eis om de carrièreswitch daadwerkelijk te maken. Een iets lager inkomen was geen probleem, maar de carrièreswitch mocht niet betekenen dat het gezin zou moeten verhuizen of niet meer op vakantie kan.

Sandra: “Verstandelijk woog dat financiële stuk wel zwaar, maar als je kijkt naar in je hart was dat deel van de kinderen, wat je over wilt brengen aan je kinderen, woog dat heel zwaar. Maar als het verstand zich ermee ging bemoeien werd dat anders, dan kwam dat financiële en dacht ik wel, o ja. *Als je het op een weegschaal legt, komt het dan op hetzelfde gewicht uit denk je?* Nee ja, ik denk toch dat het voorleven, het gaan voor je droom, dat dat het zwaarste weegt.”

Stabiliteit in de financiën, de economische dimensie, is een voorwaarde voor het maken van de carrièreswitch vanwege de verantwoordelijkheid die de respondenten voelen naar het gezin, de sociale dimensie.

4.4.2. Spirituele en economische dimensie

Ook de spirituele en economische dimensie hebben een verband. Voor Lisa, die haar baan als radiotherapeutisch laborant verruilde om aan de slag te gaan als docent HBO voelde een hogere financiële beloning als een waardering voor haar capaciteiten en de verantwoordelijkheden die ze draagt. Alle respondenten zetten de financiële beloning heel scherp af tegen de ruimte die er is voor hun spirituele behoeftes en zijn het unaniem eens dat het salaris een ondergeschikte factor is. De economische dimensie speelt meer op de achtergrond, de spirituele dimensie speelt op de voorgrond: de kans om bepaalde ambities kwijt te kunnen in je werk, je persoonlijk kunnen ontwikkelen.

Chris: “Zo lang het heel goed gaat met je, en je veel, misschien te veel geld verdient, dan is de drive niet zo groot. Tot je gaat merken dat geld niet meer de drijfveer is. Als het financieel allemaal heel goed gaat, dan krijgt geld een andere dimensie. Natuurlijk moet je nog steeds de rekeningen kunnen betalen, maar als dat op een gegeven moment allemaal geregeld is, ga je nadenken over andere drijfveren.”

De economische dimensie is duidelijk ondergeschikt aan de spirituele dimensie. De spirituele waarden maken dat de respondenten flexibeler denken over de financiën; het verlangen naar deze spirituele behoeftes maakt dat ze de carrièreswitch ook hadden gemaakt als ze er financieel op achteruit zouden gaan, mits de financiële verantwoordelijkheden naar het gezin (de sociale dimensie) behaald kunnen blijven worden.

4.4.3. Sociale en spirituele dimensie

De sociale en spirituele dimensie hebben het grootste verband in de overweging om een carrièreswitch te maken. Voor meer dan de helft van de respondenten ligt zelfs het besluit om écht een carrièreswitch te maken in de ontmoeting van deze twee dimensies. Het lijkt voor veel respondenten zo te zijn dat wanneer de sociale dimensie tekortschiet, op werk of het effect dat het werk op de thuissituatie heeft, zij zich de vraag stellen of hun spirituele behoeften wel worden vervuld. Wanneer dit niet het geval is, is deze optelsom een reden om de carrièreswitch te maken. Voor Lisa kwam de realisatie dat het tijd was voor een carrièreswitch tijdens het uitvoeren van haar vorige werkzaamheden als radiotherapeutisch laborant. Een van die dingen die ze altijd belangrijk vindt in haar werk, is met mensen werken en mensen helpen. Op een gegeven moment liep ze ertegenaan dat ze dat niet meer kon opbrengen, omdat er geen aandacht was voor haar spirituele behoeften.

Lisa: “Het sluimert natuurlijk al een tijdje, dat je ontevreden bent, dat je meer uit je functie wilt halen dan in het profiel staat maar daar niet de ruimte voor krijgt. Een kantelmoment was wel dat er een patiënt met een heel erg verhaal kwam, en dat ik letterlijk tegen mezelf zei: ‘Daar gaan we weer.’ Want ik kende dat verhaal al. En ik vond dat voor mezelf heel erg om te ontdekken, omdat ik zo eigenlijk niet in elkaar zit en ik niet zo over patiënten wil denken. Toen dacht ik echt, nu is het klaar, ik moet echt zorgen dat ik stappen ga zetten.”

Twee respondenten zijn ondanks een sterke vervulling van de sociale dimensie toch aan het denken gezet over hun spirituele behoeften. Zij hebben ook aangegeven dat die sociale dimensie de stap om een carrièreswitch te maken juist moeilijker heeft gemaakt.

Het lijkt er dus op dat de spirituele dimensie zwaarder meetelt dan de sociale dimensie. Wanneer de sociale waarden niet tot uiting komen in het werk kan dit een doorslaggevende rol hebben in de zoektocht naar zingeving en het besluit om een carrièreswitch te maken.

Hoofdstuk 5 – Conclusie

Het doel van dit onderzoek is om inzichtelijk te maken welke zingevingsaspecten binnen een carrière meespelen in het besluit om een carrièreswitch te maken. De centrale onderzoeksvraag die door dit onderzoek is beantwoord, is daarom:

Op welke manier spelen zingevingsaspecten mee in de keus van hoogopgeleiden om een vrijwillige carrièreswitch te maken?

Deze vraag is beantwoord door drie dimensies van zingevingsaspecten in de carrière te onderzoeken, en ten slotte te bestuderen op welke manier deze dimensies tot elkaar in verhouding staan. De vier deelvragen die in deze conclusie worden behandeld, geven daarom samen antwoord op de centrale onderzoeksvraag zoals hiervoor genoemd.

1. Op welke manier spelen *economische* zingevingsaspecten voor hoogopgeleiden mee in de keus om een vrijwillige carrièreswitch te maken?

De onderzochte hoogopgeleiden hebben de carrièreswitch niet gemaakt vanwege de financiële beloning; bij een aantal zou het salaris zelfs achteruit gaan. Het merendeel geeft aan alleen waarde te hechten aan het financiële aspect omdat ze een zekere financiële zekerheid willen waarborgen voor hun kinderen; ze voelen de verantwoordelijkheid om de hypotheek en vakanties te kunnen blijven betalen. Alle respondenten hebben minstens één kind, en allemaal geven ze aan dat de keus om een carrièreswitch te maken lastiger was door de mogelijke financiële gevolgen voor de gezinssituatie (Cooper, 2014; SER, 2011).

2. Op welke manier spelen *sociale* zingevingsaspecten voor hoogopgeleiden mee in de keus om een vrijwillige carrièreswitch te maken?

De meest opvallende uitkomst is dat het voor vrijwel alle respondenten noodzakelijk was dat hun partner achter de keus van een carrièreswitch stond; anders hadden ze de switch niet gemaakt. Reacties van anderen, bijvoorbeeld vrienden of kennissen, speelden geen serieuze of in ieder geval geen bewuste rol in de overweging (Duyvendak, 2004; Salecl, 2009). Wel heeft de sociale omgeving op het werk een grote rol gespeeld. Voor drie respondenten was de negatieve werksfeer een directe aanleiding om een carrièreswitch te overwegen, terwijl het de keus voor twee andere respondenten, die juist een rijk sociaal netwerk achterlieten, heeft bemoeilijkt (Zwaard, 2004). Het merendeel van de hoogopgeleiden heeft er in de overweging om een carrièreswitch te maken helemaal niet over nagedacht of ze hierdoor op een bepaalde

manier van betekenis kunnen zijn voor de maatschappij. Wel is het zo dat het merendeel van de onderzochte hoogopgeleiden het verlangen had om van grotere betekenis te zijn voor andere mensen, zowel in privé sfeer als op het werkveld, waardoor ze gemotiveerd waren om de switch te maken (Klamer, 2010).

3. Op welke manier spelen *spirituele* zingevingaspecten voor hoogopgeleiden mee in de keus om een vrijwillige carrièreswitch te maken?

Alle onderzochte hoogopgeleiden zijn, in de overweging om de carrièreswitch te maken, bewust op zoek gegaan naar een baan waarin ze kunnen doen wat ze zelf belangrijk vinden in het leven. Een baan die een bepaald doel heeft en een bepaalde betekenis heeft waar zij zelf achter staan. Slechts een klein deel van de respondenten was ook echt bewust bezig met vragen naar de diepere betekenis van het werk (Chalofsky, 2003; Giacalone, 2003; SER, 2011); bij het merendeel kwam dit meer impliciet tot uiting, door het verlangen om zijn of haar talenten en creativiteit de ruimte te willen geven en zich te willen ontwikkelen (Dorn, 1992). Bijna alle respondenten hadden het gevoel dat hun vorige baan juist een obstakel was voor het uiten van deze verlangens en het verwerkelijken van hun potentieel, waardoor ze op zoek gingen naar een baan waarin hier wel ruimte voor was. De ervaring van de vorige baan als obstakel is daardoor de hoofdreden voor het besluit tot het maken van een carrièreswitch (Frankl, 1992; Houkes, 2001).

4. Welke *relaties* zijn er tussen de zingevingaspecten die meespelen in de keus van hoogopgeleiden om een vrijwillige carrièreswitch te maken?

Er zijn twee bijzonder sterke verbanden gebleken tussen de verschillende zingevingaspecten die meespelen in de keus om een carrièreswitch te maken. Het eerste verband is die tussen de economische en sociale zingevingaspecten; hoogopgeleide ouders overwegen de carrièreswitch alleen als ze een stabiele financiële situatie kunnen garanderen voor hun kinderen. Het tweede verband is die tussen de sociale en spirituele zingevingaspecten. De resultaten van dit onderzoek wijzen erop dat wanneer de sociale zingevingaspecten in het werk niet tot hun recht komen, dit als gevolg heeft dat men bewuster zoekt naar voldoening van de spirituele zingevingaspecten. Het lijkt alsof een gebrek aan fijn sociaal contact met cliënten of collega's op zichzelf onvoldoende reden vormt voor een carrièreswitch, maar wel een directe aanleiding kan vormen om na te denken over (gebrekkige of gehoopte) spirituele zingeving in het werk. Een gebrek aan voldoening van de sociale zingevingaspecten is daardoor een grote factor in de overweging een carrièreswitch te maken.

Hoofdstuk 6 – Discussie

Ter afsluiting volgt een kritische blik op deze thesis, waar enkele suggesties voor vervolgonderzoek uit volgen.

Dit onderzoek was ten eerste gericht op de zingevingsoverwegingen die mensen hebben gemaakt voordat ze daadwerkelijk de stap (1 tot 5 jaar geleden) hebben gezet om de carrièreswitch te maken. Hiervoor is gekozen om zeker te stellen dat er sprake was van een carrièreswitch; de praktijk leert dat niet iedereen die een carrièreswitch overweegt dit uiteindelijk ook doet. In de interviews bleek echter dat het lastig was om een onderscheid te maken tussen de overweging die de respondenten vóór de switch hebben gemaakt, en de ervaringen die ze tijdens en na de switch hebben opgedaan. Een suggestie voor vervolgonderzoek is daarom om respondenten te onderzoeken die zich precies op het kantelpunt bevinden; ze hebben de knoop doorgehakt en een eerste concrete stap gezet om te switchen, maar zijn nog niet werkzaam in hun nieuwe baan. Een longitudinale studie zou ook een goed alternatief zijn zodat respondenten door de tijd heen kunnen worden gevolgd. Ten tweede werd in meerdere interviewvragen een bepaalde mate van zelfreflectie verondersteld, waarbij de verwachting was dat respondenten zelf al hadden teruggekeken op hun switch en de overwegingen die ze hierin hadden gemaakt. Tijdens de interviews bleek dat sommige respondenten inderdaad al eerder diep hadden nagedacht over deze vragen, terwijl anderen hier tijdens het interview voor het eerst bij stil stonden. De antwoorden hebben daarom een hele andere kwaliteit; de één weet zijn gevoelens en ervaringen precies onder woorden te brengen, waar de ander daar veel meer moeite mee heeft. Hierdoor verschilt de mate van diepgang van de interviews. Het interview zou in vervolgonderzoek in twee delen kunnen worden afgenomen om de diepgang van de interviews van de respondenten die pas net aan het denken zijn gezet te verhogen. Een derde suggestie voor vervolgonderzoek is om juist ook te kijken naar mensen die een carrièreswitch heel serieus hebben overwogen, maar de stap uiteindelijk niet hebben gezet. Wat hield deze mensen tegen, en op welke manier speelden zingevingsvraagstukken in dit besluit?

Een vierde discussiepunt is het gebruik van de drie dimensies van Klamer. Er kan een kritische noot geplaatst worden bij zowel de economische als spirituele dimensie. De economische dimensie gaat over “de uitgestelde zin van werk” (Klamer, 2010: 164). Ook het doe-niveau dat zich in de economische dimensie afspeelt en enkel gaat over het inzetten van kennis en leveren van kwaliteit, is volgens de Blot het niveau waar nog geen aandacht is voor

de zin van het werk (2011). Het is daarom discutabel of er wel sprake is van ‘economische zingevingsaspecten’. Uit de conclusie van dit onderzoek lijken deze economische zingevingsaspecten alleen te bestaan in verband met de sociale en spirituele dimensie, niet op zichzelf. Er is echter ook iets aan te merken op de spirituele dimensie (Klamer, 2010). Deze dimensie gaat niet alleen in op het spirituele in het werk en de betekenis van het werk, maar ook zelfontplooiing en zelfexpressie spelen een grote rol in deze dimensie. Het onderscheid in dimensies van Klamer zou vollediger zijn door hier hetzelfde onderscheid te maken als Van den Brink (2012), door de spirituele dimensie op te splitsen in de sacrale dimensie en de vitaliteitsdimensie. Zelfontplooiing (de vitaliteitsdimensie) kán in dienst staan van de sacrale dimensie, maar ook een doel op zich vormen, bijvoorbeeld wanneer eigen welzijn (het ‘blij’ worden van je werk) voorop staat. In vervolgonderzoek zou de interactie tussen welzijn en zingeving aan de hand van Van den Brink’s tweedeling diepgaander kunnen worden onderzocht. Ook kan er in vervolgonderzoek voor worden gekozen om één dimensie te kiezen en daar binnen een afgekaderd aspect te onderzoeken. Uit dit onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat het noodzakelijk is dat de partner achter de keus van de carrièreswitch staat, anders hadden de respondenten deze stap niet gezet. In vervolgonderzoek is het interessant om de rol van de partner nader te onderzoeken. Cooper (2014) laat zien dat gender normen een belangrijke rol spelen in het veilig stellen van het gezinsinkomen. Dit onderzoek toont dat de steun van de partner van groot belang is in maken van een carrièreswitch. Het zou interessant zijn om te onderzoeken welke interacties plaatsvinden tussen partners in de overweging van een carrièreswitch, en of gender normen, bijvoorbeeld ten aanzien van het kostwinnerschap, daarin een rol spelen.

Deze studie had tot slot niet als doel om een generaliseerbare conclusie te trekken; daarvoor is de onderzoekspopulatie te klein en te divers. De uitkomsten van dit onderzoek zijn dan ook niet generaliseerbaar. Wel geeft de weergave van de resultaten een breed palet aan zingevingsoverwegingen die de respondenten gemotiveerd hebben om een carrièreswitch te maken. In een vervolgonderzoek zou het wel degelijk interessant zijn om een grotere onderzoekspopulatie te kiezen binnen een specifiek gebied, waardoor de resultaten meer generaliseerbaar zijn. Bijvoorbeeld een onderzoek naar mensen die een switch maken weg van de zorg: Lisa had hier geen enkele doorgroeimogelijkheid, geen ruimte voor creativiteit, innovatie en zelfontwikkeling, en kreeg geen begeleiding in het emotioneel zware werk waardoor ze een ‘muurtje’ had opgetrokken en ze uiteindelijk helemaal geen mededogen meer kon opbrengen voor haar patiënten. Is dit een bijzonder geval, of hebben meer mensen in de zorg deze problemen, misschien als gevolg van de groeiende nadruk op protocollen en

efficiency? Dit vervolgonderzoek kan gaan over de carrièreswitch die mensen in specifieke beroepen of arbeidsomstandigheden maken. Het werkveld kan de verkregen informatie inzetten om behoeftes van werknemers op het gebied van zingeving te vervullen, hun werknemerstevredenheid te verhogen en de werknemers zo binnen de sector te houden. Daarnaast heeft dit onderzoek relevantie voor beroepskeuzecoaching voor mensen die na hun studie of na een periode van werkloosheid op zoek gaan naar een baan die bij hen past en beantwoordt aan hun zoektocht naar zingeving, in het werk, en in het leven.

Literatuur

- Adler, N. E., Epel, E., Castellazzo, G. & Ickovics, J. (2000). Relationship of Subjective and Objective Social Status With Psychological and Physiological Functioning: Preliminary Data in Healthy White Women. *Health Psychology*, 19, No. 6, 586-592.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Alma, H. & Smaling, A. (2010). *Waarvoor je leeft*. Amsterdam: Uitgeverij SPW
- Arnold, J. & Cohen, L. (2007). The psychology of careers in industrial and organizational settings: A critical but appreciative analysis. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 23, 1-44.
- Arthur, M. & Rousseau, D. (1996). *The boundaryless career: A new employment principle for a organizational era*. New York: Oxford University Press.
- Amundson, N. E. (1995). An interactive model of career decision making. *Journal of Employment Counseling*, 32, 11-23.
- Barkow, J. H. (1975). Prestige and culture: A biosocial interpretation. *Current Anthropology*, 16, 553-572 .
- Beach, L. R. & Connolly, T. (2005). *The psychology of decision-making: People in organizations*. London: Sage.
- Beck, U. & Beck-Gernsheim, E. (1996). Individualization and Precarious Freedoms: perspectives and controversies of a subject-orientated sociologie. In: Helaas, P. Lash, S. en Morris, P. *Detraditionalization. Critical Reflections on Authority and Identity*. Oxford and Cambridge: Blackwell Publishers.
- Beer, de P. (2016). *De arbeidsmarkt in 2040*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam, Publicaties/Working papers.
- Bellah, R., Madsen, R., Sullivan, W., Swinder, A. & Tipton, S. (1985). *Habits of the heart*. Los Angeles: University of California Press.
- Billiet, J. & Waeghe, H. (2003). *Een samenleving onderzocht: methoden van sociaalwetenschappelijk onderzoek*. Antwerpen: De Boeck.
- Blot, de P. (2011). *De mystiek van het zakendoen. Op zoek naar de spirituele kracht van organisaties*. Breukelen: Nyenrode Academic Press.
- Blot, de P. (2006). *Businessspiritualiteit als kacht van organisatievernieuwing: op zoek naar de mystiek van het zakendoen*. Breukelen: Nyenrode Academic Press.
- Boeije, H. (2005). *Analyseren in kwalitatief onderzoek: denken en doen*. Amsterdam: Boom.
- Botti, S. & S. Iyengar (2006). The Dark Side of Choice: When Choice Impairs Social Welfare. *Journal of Public Policy en Marketing*, 25, 24-38.
- Botton, de A. (2004). *Status Anxiety*. Londen: Penguin Books.
- Bright, J. E. H., Pryor, R. G. L. & Harpham, L. (2004). The role of chance events in career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 561-576.
- Brink, van den G. (2012). *Eigentijds idealisme: een afrekening met het cynisme in Nederland*. Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Brink, van den G. (2012). *De lage landen het hogere: de betekenis van geestelijke beginselen in het moderne bestaan*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

- Carless S.A. & Arnup, J.L. (2011). A longitudinal study of the determinants and outcomes of career change. *Journal of vocational behavior*, 78, 80-91.
- Chalofsky, N. (2003). An emerging construct for meaningful work. In: *Human resource development international*, 12.
- Cooper, M. (2014). *Cut adrift*. University of California Press.
- Dhar, R. (1997). Consumer preference for a no-choice option. *Journal of Consumer Research*, 24, 215-231.
- Dijkstra, J. K., Lindenberg, S., Verhulst, F. C., Ormel, J. & Veenstra, R. (2009). The relation between popularity and antisocial behaviors: moderating effects of athletic abilities, physical attractiveness, and prosociality. *Journal of Research on Adolescence*, 19, 401-413.
- Dik, B. J. & R. D. Dully (2009). Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, 36.
- Donohue, R. (2006). Person-environment congruence in relation to career change and career persistence. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 504-515.
- Dorn, F. J. (1992). Occupational wellness: the integration of career identity and personal identity. *Journal of counselling en development*, 71.
- Driessen, M. & J. de Vries (2013). *Verandering van werkgever, beroep en lonen*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Duffy, R. D. & W. E. Sedlacek (2007). The presence of and search for a calling: connections to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 70.
- Duraisingam, V., Pidd, K. & Roche, A.M. (2009). The impact of work stress and job satisfaction on turnover intentions: a study of Australian specialist alcohol and other drug workers. *Drugs: education, prevention and policy*, 16, 217-232.
- Duyvendak, J.W., (2004). *Een eensgezinde, vooruitstrevende natie. Over de mythe van 'de' individualisering en de toekomst van de sociologie*. Oratie Universiteit van Amsterdam, 14 mei 2004.
- Eibl-Eibesfeldt, I. (1989). *Human ethology*. New York: Aldine De Gruyter.
- Evers, J. (2007). *Kwalitatief interviewen: kunst én kunde*. Den Haag: Uitgeverij Lemma.
- Fiske, S. T. (1993). Controlling other people: The impact of power on stereotyping. In: Ganzeboom, H. en Lindenberg, S. (Eds.) *Verklarende Sociologie: Opstellen voor Reinhard Wippler*. Amsterdam: Thesis.
- Frankl, V. E. (1992). Meaning in industrial society. *International forum for logotherapy*, 15.
- Gardner, H., M. Csikszentmihalyi & W. Damon (2001). *Good work*. New York: Basic.
- Ganzeboom, H. B. G., De Graaf, P. M. & Treiman, D. J. (1992). A Standard International Socio-Economic Index of Occupational Status. *Social Science Research*, 21, 1-56.
- Gati, I. (1986). Making career decisions: A sequential elimination approach. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 408-417.
- Gelatt, H. B. (1962). Decision making: A conceptual frame of reference for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 9, 240-245.
- Gesthuizen, M. & Dagevos, J. (2005). *Arbeidsmobiliteit in goede banen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau

- Giacalone, R. A. & Jurkiewicz, C. L. (2003). Toward a science of workplace spirituality. In: Giacalone, R. A. & Jurkiewicz, C. L. *Handbook of workplace spirituality and organizational performance*. London: Routledge.
- Giddens, A. (1991). *Modernity and self-identity*. Stanford: Stanford University Press.
- Hall, D. & Moss, J. (1998). The new protean career contract: Helping organisations and employees adapt. *Organisational Dynamics*, 26, 23–37.
- Hall, D. T. & D. E. Chandler (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behaviour*, 26.
- Hanoch, Y., S. Wood, A. Barnes, P. Liu & T. Rice (2011). Choosing the right medicare prescription drug program: The effect of age, strategy selection, and choice set size. *Health Psychology*, 30, 719–727.
- Houkes, I., Janssen, P. P. M., De Jonge, J. & Nijhuis, F.J.N. (2001). Work and individual determinants of intrinsic work motivation, emotional exhaustion, and turnover intention: a multi-sample analysis. *International Journal of Stress Management*, 8, 257- 283.
- Higgins, M. C. (2001). Changing careers: The effects of social context. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 595-618.
- Hill, J. (1984). Prestige and reproductive success in man. *Ethology and Sociobiology*, 5, 77–95.
- Hogan, R. & Hogan, J. (1991). Personality and status. In: Gilbert, D. G. & Connolly J. J. (Eds.), *Personality, social skills, and psychopathology: An individual differences approach* (pp. 137-154). New York: Plenum Press.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. New York: Prentice Hall
- Hytti, H. & Valaste, M. (2009). *The average length of working life in the European Union*. Helsinki: The Social Insurance Institution, Research Department
- Ibarra, H. (2002), How to stay stuck in the wrong career, *Harvard Business Review*, 80, 40-80.
- Iyengar, S. S., Elwork R. F. & Schwartz, B. (2006). Doing Better But Feeling Worse: Looking for the ‘Best’ Job Undermines Satisfaction. *Psychological Science*, 17, 143–150.
- Janis, I. L. & Mann, L. (1977). *Decision making: A psychological analysis of conflict, choice and commitment*. New York: The Free Press/Macmillan Publishing.
- Jenkins, R. (1992). *Pierre Bourdieu: Key sociologists*. London: Routledge.
- Kahneman, D., Slovic, P. & Tversky, A. (1982). *Judgment under uncertainty: Heuristics and biases*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Karl, K. A. & Sutton, C. L. (1998). Job values in today’s work force: A comparison of public and private sector employees. *Public Personnel Management*, 22, 515-527.
- Keltner, D., Young, R. C, Heerey, E. A., Oemig, C. & Monarch, N. D. (1998). Teasing in hierarchical and intimate relations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 1231-1247.
- Khapova, S. N. & M. B. Arthur (2007). Professional identity as the key to career change intention. *Career Development International*, 12, 584-595.
- Klamer, A. (2003). A pragmatic view on values in economics. *Journal of economic methodology*, 10, 191-212.

- Klamer, A. (2010). De zin van werk, in: Alma, H. en Smaling, A. *Waarvoor je leeft*. Amsterdam: Uitgeverij SPW.
- Krieshok, T. S. (1998). An anti-introspectivist view of career decision making. *Career Development Quarterly*, 46, 210-229.
- Lambert, E. & Hogan, N. (2009). The importance of job satisfaction and organizational commitment in shaping turnover intent: a test of a causal model. *Criminal Justice Review*, 34, 96-118.
- Lefcourt, H. M. (1973). The Function of the Illusion of Control and Freedom, *American Psychologist*, 28, 417–25.
- Lindenberg, S. (1996). Continuities in the theory of social production functions, in: Lyon (1965). Beyond the conventional career: Some speculations. *Journal of Counselling Psychology*, 12, 153–158.
- Liu, B.N., Liu, J. & Hu, J. (2010). Person-organization fit, job satisfaction, and turnover intention: an empirical study in the Chinese public sector. *Social Behavior and Personality*, 38, 615-626.
- McCloskey, D. N. (2006). *The bourgeois Virtues: Ethics for an age of commerce*. Chicago: University of Chicago Press.
- McDaniels, C. & N. C. Gysbers (1992). *Counseling for career development: theories, resources and practice*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Mitchell, K. E., Levin, A. S. & Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling and Development*, 77, 115-124.
- Myers, J. E., Sweeney, T. J. & Witmer, J. M. (2000). The wheel of wellness. Counselling for wellness: a holistic model for treatment planning. *Journal of counselling and development*, 78, 251-266.
- Oldmeadow, J. & Fiske, S.T. (2007). System-justifying ideologies moderate statuscompetence stereotypes: Roles for belief in a just world and social dominance orientation. *European Journal of Social Psychology*, 37, 1135-1148.
- Parnes, H. S., Adams, A. V., Andrisani, P. J., Kohen, A. I. & Nestel, G. (2011). *Werk maken van baan-baanmobiliteit*. Den Haag: SER.
- Payne J. J., Bettman J. R. & Johnson E. J. (1993). *The Adaptive Decision Maker*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Pelletier, K. R. (1994). *Sound mind, sound body: a new model for lifelong health*. New York: Simon en Schuster.
- Peterson, G. W., Sampson, J. P., Reardon, R. C. & Lenz, J. G. (1996). A cognitive information processing approach to career problem solving and decision making. In: Brown S. D. & Brooks L. (Eds.). *Career Choice and Developmeny*, pp. 423-476. San Francisco: JosseyBass.
- Rescher, N. (1982). *Introduction to Value Theory*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall
- Rodrigues, R. & Guest, D. E. (2010). Have careers become boundaryless? *Human Relations*, 63, 1157–1175.
- Roets, A., Schwartz, B. & Guan, Y. (2012). The tyranny of choice: a cross-cultural investigation of maximizing-satisficing effects on well-being. *Judgment and Decision Making*, 7, 689–704.
- Salecl, R. (2009). Society of Choice. *A Journal of Feminist Cultural Studies*, 20.

- Seligman, M. E. (1975). *Helplessness: On Depression, Development, and Death*. San Francisco: W. H. Freeman.
- Shafir, E. & Tversky, A. (1992). Thinking through uncertainty: Non-consequential reasoning and choice. *Cognitive Psychology*, 24, 449-474.
- Simo, P., Sallan, J.M. & Fernandez, V. (2008). Organizational commitment, job satisfaction and intention to leave: A comparative analysis between part-time and full-time faculties. *Education Policy Analysis Archives*, 16.
- Simon, H.A. (1956). Rational choice and the structure of the environment. *Psychological Review*, 63.
- Staufenbiel, T. & König, C.J. (2010). A model for the effect of job insecurity on performance, turnover intention, and absenteeism. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 101-117.
- Stelt, van der H. & Voogd-Hamelink, de M. (2010). *Tendrapport aanbod van arbeid 2009*. Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Swyny, C.L. & Albrecht, S. (2003). Fit, affective outcomes and turnover intentions in call centre employees. *Australian journal of psychology*, 55, 146-150.
- Taylor, E. & Brown, J. D. (1988). Illusion and Well Being: A Social Psychological Perspective on Mental Health. *Psychological Bulletin*, 103, 193-210.
- Thomas, L. E. (1980). A Typology of Mid-Life Career Changers. *Journal of Vocational Behavior*, 16.
- Veenhoven, R. (1999). Quality-of-life in individualistic society; a comparison of 43 nations in the early 1990s. *Social Indicators Research*, 48, 157-186.
- Veenhoven, R. (2000). Freedom and happiness: a comparative study in 44 nations in the early 1990s. In: Diener, E. & Suh E. M. (eds.), *Culture and Subjective Well-being*, pp. 257-288. Cambridge: MIT Press
- Veenhoven, R. (2000). Individualisme zo slecht nog niet. *Psychologie Magazine*, 12-15.
- Vermeulen, W. (2004). *Nieuwe baan of nieuwe functie?* Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Walton, S. & Mallon, M. (2004). Redefining the boundaries? Making sense of career in contemporary New Zealand. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 42, 75-95.
- Wijnants, Nienke (2008). *Het Dertiger's Dilemma*. Amsterdam: Bert Bakker.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P. & Schwartz, B. (1997). Jobs, careers, and callings: People's relations to their work. *Journal of Research in Personality*, 31.
- Zwaard, van der J. (2004). Zoek de verbanden! Sociaal kapitaal als basis voor sociaal beleid. In: Zwaard, van der J. (2004). *Aannemen of waarnemen? Een dynamische kijk op sociaal kapitaal*, pp. 20-57. Tilburg: PON Instituut voor advies, onderzoek en ontwikkeling

Bijlage 1: interviewguide

Persoonlijke situatie

Ik wil om te beginnen beeld krijgen van je persoonlijke situatie, dus daar zal ik eerst een aantal vragen over stellen.

- Hoe is je gezin opgebouwd / hoe ziet je gezin er uit?
 - o Hoeveel kinderen, van welke leeftijd
 - o Nog samen met de andere ouder / alleenstaand / nieuwe relatie
- Ben jij de kostwinner in huis?
- Welke opleiding heb je gedaan?
- Kan je wat vertellen over je werkervaring tot je carrièreswitch?

Carrièreswitch

- Je bent na je opleiding aan de slag gegaan als (oude baan), maar hebt een carrièreswitch gemaakt. Wat voor werk doe je nu?
- Wanneer heb je de carrièreswitch van (oude baan) naar (nieuwe baan) gemaakt?
- Wat was voor jou de reden dat je een carrièreswitch overwoog?
 - o Als er geen reden was vanuit de vorige baan maar de nieuwe kwam toevallig op je pad en had voorkeur: wat maakt dat die nieuwe baan voorkeur had.
- Als je terugkijkt naar je carrièreswitch, zou je dan een bepaald keerpunt kunnen aanwijzen waarin je echt de keuze nam om een carrièreswitch te maken?

Spirituele dimensie – oude baan

- Had je het gevoel dat (oude baan) goed bij jou paste?
 - o Indien nee: paste de oude baan toen je begon wel goed bij je?
 - o Ben jij zelf veranderd, waardoor de baan in verloop van tijd niet meer goed bij je paste?
- Had je het gevoel dat je in je vorige baan je talenten kwijt kon?
- Had je het gevoel dat je in je vorige baan kon doen wat je écht belangrijk vind in het leven?
 - o Nee: kon je niet doen wat je echt belangrijk vind omdat het niet bij de functie past, of omdat er in de betreffende baan geen ruimte voor was?
- Was er in je vorige baan aandacht voor de diepere betekenis van je werk?
 - o Nee: wat vond je er van dat daar geen aandacht voor was?
 - o Ja: wat vond je er van dat daar aandacht voor was?

Spirituele dimensie – nieuwe baan

- Hoe kwam je eigenlijk op het idee om aan de slag te gaan als (huidige baan)?
- Welke invloed dacht je dat je carrièreswitch zou hebben op het kunnen doen van wat je echt belangrijk vindt in het leven?
- Je vertelde net dat *je oude baan wel/niet goed bij jou paste* (woorden vd respondent gebruiken). Toen je een carrièreswitch overwoog, verwachtte je toen dat dit ook zo zou zijn/ anders zou zijn in je nieuwe baan?
- Verwachtte je dat je in je nieuwe baan je talenten kwijt zou kunnen?
- Verwachtte je dat er in je nieuwe baan ruimte was om te doen wat je écht belangrijk vindt in het leven?
 - o Past dat bij de functieomschrijving van je nieuwe baan?
 - o Nee: wilde je daar op een andere manier ruimte voor maken?
- Verwachtte je dat er in je nieuwe baan aandacht zou zijn voor de diepere betekenis van je werk?
 - o Ja: wat vond je er van dat daar waarschijnlijk aandacht voor is?
 - o Nee: wat vond je er van dat daar waarschijnlijk geen aandacht voor is?

Sociale dimensie

- Wat vonden de mensen om je heen van je overweging om een carrièreswitch te maken?
- Wat vond je familie van je overweging om een carrièreswitch te maken?
 - o Partner, ouders, andere familieleden als de respondent er zelf mee komt
- Speelde de mening van je familie op een bepaalde manier mee in je overweging om een carrièreswitch te maken?
- Wat vonden je vrienden van je overweging om een carrièreswitch te maken?
- Had de mening van je vrienden over je overweging om een carrièreswitch te maken een bepaalde invloed op jou?
- Ben je er ook wel eens mee bezig geweest wat andere mensen die wat verder van je af staan zouden vinden van je carrièreswitch?
 - o Denk aan kennissen, oud-collega's, burens.
- Zo ja: heeft dat een bepaalde invloed gehad op je overweging om een carrièreswitch te maken?
- Heb je in je overweging om een carrièreswitch te maken nagedacht over wat je in het werk dat je doet kan betekenen voor de mensen om je heen?
- Als we het nog een stukje breder trekken; heb je in je overweging om een carrièreswitch te maken nagedacht over wat je in het werk dat je doet kan betekenen voor de samenleving?

Economische dimensie

- Verwachtte je dat je carrièreswitch financiële gevolgen zou hebben?
 - o Indien nadelige gevolgen: maakte dit de keus om een carrièreswitch te maken lastiger?
 - o Indien voordelige gevolgen: maakte dit de keus om een carrièreswitch te maken aantrekkelijker?
- Je vertelde dat je (aantal) kinderen hebt. Had dit invloed op de financiële overwegingen die een carrièreswitch met zich meebrengt?
- We hadden het er net over of je baan goed bij je past, of je je talent er in kwijt kan, of je er betekenis in kan vinden. Nu hebben we het over financiële consequenties. Wat woog zwaarder in je overweging om een carrièreswitch te maken?

Bijlage 2: codeerschema

Codeerschema		
Loopbaan		frequentie
Opleiding	De opleiding(en) die de respondent heeft gedaan.	21
Geschiedenis carrièreswitch	Op welke manier was de respondent vóór de serieuze overweging om te switchen al bezig met de uiteindelijke carrièreswitch.	20
Loopbaan	Omschrijving loopbaan tot aan de carrièreswitch.	13
Eerdere carrièreswitch	Eerdere carrièreswitches die de respondent heeft gemaakt (vóór de betreffende switch)	5
Reden carrièreswitch	De reden dat de respondent een carrièreswitch overwoog.	33
Kantelmoment switch	Omschrijving van het doorslaggevende moment dat de respondent het besluit nam een carrièreswitch te maken.	13
Omschrijving functie	De respondent omschrijft de werkzaamheden van zijn/haar vorige of huidige baan.	8
Keuze nieuwe baan	Hoe is de respondent tot de keus van de nieuwe carrière gekomen.	21
Loopbaan: bewust	Bewuste besluitvorming in de vormgeving van de carrière (zowel specifiek op het moment van de switch als de carrière als geheel).	16
Toekomstperspectief: vooraf	Het vooruitzicht van de respondent in de overweging van de carrièreswitch: is er vraag naar de gekozen carrière, wordt het een succes.	10
Twijfels	De respondent ervaart twijfels in de overweging om een carrièreswitch te maken.	12
Obstakel carrièreswitch	Belemmeringen die de respondent tegenkwam in de overweging van een carrièreswitch	10
Leerschool oude baan	Wat de respondent heeft geleerd van de oude baan.	5
Toekomstperspectief: nu	Weke carrière pad ziet de respondent in zijn/haar huidige functie voor zich.	3
Sociaal		
Gezinssituatie	Hoe het gezin van de respondent is samengesteld en op welke manier het werk iets te maken heeft met de gezinssituatie.	16
Sociaal: collega's	De respondent verteld over contact met en ideeën en gevoelens over collega's	35
Sociaal: doelgroep	De respondent verteld over contact met en ideeën en gevoelens over de doelgroep op werk (patiënten, studenten, klanten)	32
Betekenis voor de samenleving	De respondent omschrijft op welke manier hij/zij van betekenis is voor de samenleving in het werk dat hij/zij doet.	18

Negatieve reacties	Negatieve reacties die de respondent uit zijn/haar omgeving kreeg op de overweging om een carrièreswitch te maken die niet logischerwijs vallen onder de code 'reactie partner/ouders/familie/vrienden/kinderen'.	5
Sociale status	Het sociaal aanzien dat een carrière wel of niet met zich meebrengt.	14
Voorbeeldfiguur	De respondent is (zowel bewust als onbewust) een voorbeeldfiguur voor anderen in het proces van de carrièreswitch.	7
Betekenis voor anderen	Op welke manier de respondent van betekenis denkt te zijn voor anderen in zijn/haar vorige en huidige baan.	20
Reactie partner	De manier waarop de partner van de respondent reageerde op de overweging om een carrièreswitch te maken en het effect dat dit op de respondent had.	18
Reactie ouders	De manier waarop de ouders reageerden op de overweging om een carrièreswitch te maken en het effect dat dit op de respondent had.	14
Reactie familie	De manier waarop de familie reageerde op de overweging om een carrièreswitch te maken en het effect dat dit op de respondent had.	11
Reactie broers/zussen	De manier waarop broers/zussen reageerden op de overweging om een carrièreswitch te maken en het effect dat dit op de respondent had.	4
Reactie kinderen	De manier waarop de kinderen reageerden op de overweging om een carrièreswitch te maken en het effect dat dit op de respondent had.	5
Reactie op werk	De manier waarop mensen op het vorige werk reageerden op de overweging om een carrièreswitch te maken en het effect dat dit op de respondent had.	8
Reactie anderen	De manier waarop andere mensen/een onduidelijk aangeduide groep reageerden op de overweging om een carrièreswitch te maken en het effect dat dit op de respondent had.	12
Reactie vrienden	De manier waarop vrienden reageerden op de overweging om een carrièreswitch te maken en het effect dat dit op de respondent had.	13
Rol kinderen	De rol die de kinderen hebben gespeeld in de besluitvorming om een carrièreswitch te maken.	32
Financieel		
Financieel	De financiële overweging omtrent de carrièreswitch.	23
Financieel: gezin	De financiële overweging omtrent de carrièreswitch specifiek gericht op de financiële consequenties voor het gezin.	27
Spiritueel		

Spiritueel: nieuwe baan	Op welke manier er wel of geen ruimte is voor spirituele aspecten in de nieuwe baan (kunnen doen wat de respondent belangrijk vindt in het leven/het werk)	22
Spiritueel: oude baan	Op welke manier er wel of geen ruimte is voor spirituele aspecten in de nieuwe baan (kunnen doen wat de respondent belangrijk vindt in het leven/het werk)	28
Obstakel spiritualiteit	Manieren waarop spiritualiteit in de carrière (zowel oud en nieuw) werd/wordt belemmerd.	9
Diepere betekenis: nieuwe baan	Op welke manier er in de nieuwe baan aandacht is voor de diepere betekenis van het werk dat je doet.	11
Diepere betekenis: oude baan	Op welke manier er in de oude baan aandacht is voor de diepere betekenis van het werk dat je doet.	12
Passend werk	De respondent legt uit voor hoever de vorige baan en huidige baan bij hem/haar passen.	34
Passie	De respondent omschrijft zijn/haar werk vol passie of neemt het woord passie zelf in de mond.	6
Autonomie nieuwe baan	Mate van zelfstandigheid, ruimte voor eigen inbreng, in de nieuwe baan	19
Autonomie oude baan	Mate van zelfstandigheid, ruimte voor eigen inbreng, in de oude baan	13
Talenten	De talenten die de respondent kwijt kan in de vorige en huidige baan.	26
Zelfontwikkeling	De ruimte die er is voor zelfontwikkeling binnen de vorige en huidige baan.	26
Overig		
Evaluatie	De respondent kijkt terug op de carrièreswitch en omstandigheden, verwachtingen en realiteit.	13
Levensfase	De respondent ervaart verschillen tijdens verschillende levensfasen.	5