

Het beroep, een levenslange identiteit

In dit artikel wordt de stelling geponeerd dat het (middelbaar) beroepsonderwijs in Nederland sinds de invoering van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs in 1996 nogal 'smal' opleidt voor bedrijfsfuncties en niet meer zozeer voor duurzaam en levenslang uitgeoefende beroepen. De nadruk in de beroepsopleiding ligt op het toepassen van kennis en kunde en minder op het kunnen oplossen van culturele en beroepsethische problemen. Het is meer bedrijfs- dan beroepsonderwijs geworden. In de individualistische 'postfordistische' maatschappij wordt van jonge afgestudeerden verwacht dat zij zich flexibel opstellen, breed inzetbaar zijn en kunnen functioneren in de heersende bedrijfscultuur. Met het aangaan van het arbeidscontract verliezen zij zeggenschap, autonomie en arbeidstaakbeheersing. Dat is ook de voornaamste reden waarom veel jongeren ervoor kiezen voor zichzelf te beginnen, 'zzp-er' te worden, dat is 'zelfstandige zonder personeel'. Vooral in de zogenoemde ICT-sector vindt men veel jonge starters. Opleiding tot een beroep zou de jonge werknemer meer mogelijkheden geven het eventuele verlies van zeggenschap en autonomie te compenseren. Een dergelijke opleiding betekent dat de afgestudeerden, behalve kennis en kunde (kenniskapitaal), ook cultureel kapitaal (het kunnen mobiliseren van sociale netwerken, het hebben van niet-formele competenties en het kunnen omgaan met machtsvraagstukken) en moreel kapitaal (verantwoordelijk en ethisch kunnen handelen) meenemen naar de beroepspraktijk. Daarmee zijn ze minder kwetsbaar op de arbeidsmarkt. Dat is in het belang van de afgestudeerden zelf zowel als van het bedrijfsleven en de overheid als werkgever, die daardoor competenties in huis halen waarop in de toekomst in toenemende mate een beroep zal worden gedaan. Het is ook in het belang van de onderwijsinstellingen, die daarmee hun afgestudeerden een goede start van hun carrière kunnen bieden en betere garanties voor een levenslange identiteit op de arbeidsmarkt. Versterking van de beroepsdimensie in het curriculum zou de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt aanmerkelijk kunnen verbeteren.

Probleemstelling

Bij jongere afgestudeerden van het (middelbaar) beroepsonderwijs schijnt het idee van de 'baan voor het leven' aan het uitsterven te zijn. Het zogenoemde 'fordistische' arbeidsbestel, met vaste, stabiele loopbanen en een rechtlijnige levensloop, wordt verlaten. In de individualistische, 'postfordistische' maatschappij, ook wel 'risicosamenleving' genoemd (Beck, 1986), bestaat een 'nieuwe kijk op de loopbaan'. De 'doe-het-zelf-loopbaan' is in opkomst (Trom-

mel, 1997: 9 en 73). Voor beroepssolidariteit over de grenzen van arbeidsorganisaties heen is daarin geen plaats meer. In dit artikel is mijn stelling dat deze ontwikkelingen ten nadele zijn van de sociale cohesie in de Nederlandse samenleving en dat dat in niemands belang is, noch in dat van de werknemers noch in dat van 'de markt' (het bedrijfsleven en de overheid als werkgever). Voor het beroepsonderwijs, de Regionale Opleidingscentra (ROC's) en zijn managers en docenten, is de nadruk op flexibele, individuele functie vervulling en de

* Dr. Albert Louis Mok is emeritus hoogleraar arbeidssociologie en bedrijfsbeleid van de Universiteiten van Antwerpen en Wageningen en zelfstandig onderzoeker.

daarmee vergeleken geringere waarde die werkgevers hechten aan de beroepsethische en culturele bagage van de afgestudeerden, een verarming van het curriculum. De Wet Educatie en Beroepsonderwijs uit 1996 stelt dat een van de voornaamste doelen van het beroepsonderwijs is 'het aanbieden van programma's, gericht op duurzame kennis en kunde' van de onderwijsdeelnemers (Bve Raad, 2001: 11). Die duurzaamheid komt mijns inziens in gevaar als te zeer op de overgang van onderwijs naar arbeidsmarkt op de korte termijn wordt gelet en te weinig naar loopbanen levenslang en levensbreed wordt gekeken. De nieuwe werkelijkheid is vooral de middelgrote en grote bedrijven is de nadruk op arbeidsmobiliteit, met regelmatige verandering van baan ('job hopping'), functionele flexibiliteit, brede inzetbaarheid, kortom een arbeidsleven met veel verschillende functies in tal van bedrijven. Een te smalle beroepsopleiding is nadelig voor de arbeidsmarktpositie van de afgestudeerden op de langere termijn, zoals het bovenaangehaalde rapport van de Raad voor het Beroepsonderwijs stelt (Bve Raad, 2001: 10). Zonder dat de Raad dit uitspreekt kan men uit het rapport afleiden dat het middelbaar beroepsonderwijs meer bedrijfs- dan beroepsonderwijs is geworden. De vraag is gewettigd waarvoor het beroepsonderwijs nu eigenlijk moet opleiden. Moeten Colleges van Bestuur de huik naar de wind van de werkgevers laten hangen? Of zijn er andere referentiekaders te bedenken? Deze (ik geef toe: retorische) vragen beantwoord ik met: er zou veel breder en dieper moeten worden opgeleid voor allerlei aspecten van het *beroep* dan alleen 'kennis en kunde'. Met name aan de culturele en morele kanten van de beroepsuitoefening zou in de curricula een veel grotere plaats moeten worden ingeruimd, omdat de meest wezenlijke problemen die men in de 'werkplaats' tegenkomt zich juist op die gebieden voordoen, namelijk in de sfeer van de intermenselijke relaties, het aangaan van verantwoordelijkheid, het nemen van morele beslissingen, al dan niet in de strafrechtelijke sfeer.

Neem een dienstverlenend beroep, bijvoorbeeld baliemedewerker bij een bank. Zeg een zeer goede klant wenst een groot geldbedrag wit te wassen. De directie van de bank geeft opdracht dit niet te weigeren, onder het motto dat het de verantwoordelijkheid van de klant zelf is en niet die van de bank (*NRC-Handels-*

blad, 30 juni 2001: 33). De baliemedewerker zal sterk in zijn schoenen moeten staan om zijn eigen verantwoordelijkheid te nemen en de transactie te weigeren. Weigering kan hem immers zijn baan of zijn carrière kosten, nog afgezien van eventuele strafrechtelijke gevolgen. Ook kan het zijn dat hem ter ore komt dat een collega een dergelijke witwastransactie heeft toegestaan. Moet hij deze aangeven op straffe van beschuldigd te worden van oncollegiaal gedrag? De morele dilemma's zijn duidelijk, de oplossingen dikwijls precair.

Een onderzoekje

Over deze probleemstelling had ik in de herfst van 2000 een aantal gesprekken met opleidingscoördinatoren voor Handel, Kantoor, Commerciële dienstverlening en Horeca van een vijftal Regionale Opleidingscentra (ROC's) in Nederland (in Nijmegen en Zuid-Limburg). Alle gesprekspartners waren het erover eens dat in het *middelbaar beroepsonderwijs* in Nederland sinds de invoering van de WEB meer de nadruk is komen te liggen op de bruikbaarheid van wat er wordt onderwezen, vooral op algemene en cognitieve vaardigheden (waaronder sociale vaardigheden, zoals omgang met klanten). Men ontkende geenszins het belang van culturele en morele aspecten in de beroepsopleiding, maar de arbeidsmarktrelevantie hiervan is moeilijker aan te tonen, ook al omdat 'de markt' er niet om vraagt. Culturele en morele vaardigheden zijn bovendien niet gemakkelijk aanleerbaar en toetsbaar. 'Zoetermeer' geeft er, waarschijnlijk mede op grond van deze argumenten, geen geld voor. 'De markt vraagt er niet om', zo luidde de algemene opvatting. Waar vraagt 'de markt' dan wel om? Op deze vraag antwoordde men, dat het in het (middelbaar) beroepsonderwijs gaat om praktische vaardigheden die direct nut hebben voor de bedrijven waar de leerlingen hun loopbaan zullen vinden. Met een overbekend cliché gezegd: ze moeten 'de hamer kunnen vasthouden'. Het *bedrijf* en de daarin te vervullen functies liggen in het verlengde van de opleiding, niet een levenslang uitgeoefend *beroep*. De normering van het in de praktijk gewenste gedrag laat men aan de werkgever over, want die bepaalt liever zelf welke waarden en normen medewerkers dienen te hanteren. Het ge-

drag van de bedrijfsgenoten moet in de eerste plaats passen in de bedrijfscultuur. Een voorbeeld hiervan trof ik aan in het verslag van een onderzoek verricht door Michiel S. de Vries naar de bedrijfscultuur bij Nederlandse gemeenten (*NRC-Handelsblad*, 10 maart 2001). 'De persoonlijke eigenschap 'eerlijkheid', bijvoorbeeld, is alleen in de bedrijfscontext te gebruiken als deze past in de bedrijfscultuur', zo stelt De Vries. Dat wil zeggen dat het management er waarde aan moet hechten, wat niet vanzelfsprekend blijkt te zijn. Het maakt afgestudeerden van het beroepsonderwijs kwetsbaar, want waaraan moeten ze zich houden bij een (innerlijk) conflict? Wat ontbreekt is de weerbaarheid van afgestudeerden van dat onderwijs ten opzichte van de culturele en morele eisen die in de bedrijfswerkplaats aan hen worden gesteld.

Beroep en functie

De afgestudeerden van het beroepsonderwijs zijn kwetsbaar, omdat ze te weinig 'beroepskapitaal' meekrijgen om de dagelijkse werkelijkheid weerbaar tegemoet te kunnen treden en zich op de arbeidsmarkt staande te houden. Buiten de directe cognitieve vaardigheden zijn er veel problemen. Jonge werknemers sluiten een arbeidscontract met hun werkgever, maar zonder veel mogelijkheid tot onderhandelen over variaties in de inhoud ervan. Voor veel jonge werknemers is het te nemen of te laten, de werkgever biedt hun werkgelegenheid en beloning en bepaalt in ruil daarvoor welke arbeidstaken zullen moeten worden verricht (het 'wat'), op welke manier (het 'hoe'), 'wanneer' (tijdstip, duur, al of niet werken in deeltijd, tijdssoevereiniteit), 'waar' (de werkplek) en 'waarom' (juist deze en geen andere productie- of dienstverleningswijze). Sommige van deze zaken zijn geregeld bij collectieve arbeidsovereenkomst, maar lang niet alle. Willen werknemers van taak veranderen, dan zullen zij van functie moeten wisselen, wat dikwijls eveneens bedrijfsverandering meebrengt. Bovendien kunnen zij door organisatorische ingrepen van vandaag op morgen hun baan en daarmee hun bedrijfskennis, verliezen. Jongeren worden echter wakker. Er zijn tekenen die erop wijzen dat velen niet voetstoots bereid zijn de beheersing van hun arbeidstaken uit handen

te geven. Een daarvan is de toeneming van het aantal zogenoemde zzp-ers (zelfstandigen zonder personeel, mensen die voor zichzelf zijn begonnen) onder jongeren, mede bevorderd door versoepelde vestigingseisen. In de ICT-sector is dit een veel voorkomend verschijnsel. 'Tets met computers' (Van Dael, 2001) gaan doen heeft blijkbaar een grote aantrekkingskracht op jongeren. Dit komt vooral voor bij degenen die het vakmanschap hoog in het vaandel hebben, hun autonomie niet willen verliezen en duidelijke opvattingen hebben over hoeveel beslissingsruimte ('*empowerment*') zij wenselijk achten voor een goede taakvervulling. Grote en middelgrote bedrijven zullen mede als gevolg daarvan een verder toenemende relatieve instabiliteit in hun lidmaatschappen te zien geven en steeds vaker geconfronteerd worden met problemen bij de rekrutering van jonge afgestudeerden van het beroepsonderwijs. Kleine bedrijven hebben het voordeel van een directere band tussen werkgever en werknemer.

De stelling van deze bijdrage is nu dat de hier geschetste verschijnselen kunnen worden tegengegaan als het beroepsonderwijs principieel kiest voor de opleiding tot beroepen in plaats van tot bedrijfsfuncties. Immers, het 'beroep' structureert de verwachtingen en geeft jongeren tijdens de rekrutering door de toekomstige werkgever een sterkere onderhandelingspositie met betrekking tot de op te dragen taken en opdrachten en de context waarin deze worden verricht. Beroepen kennen een relatieve stabiliteit in hun lidmaatschap, zij verlenen in principe een *levenslange identiteit*. Beroepen worden gekenmerkt door verschillende soorten 'kapitaal'. Zij geven de oefenaars ervan de mogelijkheid tot autonome beheersing van en het nemen van verantwoordelijkheid voor de dagelijkse arbeidstaken. Beroepen kunnen daarmee een bijdrage leveren tot de bestrijding van allerlei kwalen van het moderne arbeidsbestel, zoals stress, hoge werkdruk, burn-out en ziekteverzuim. Ook op de beroepsarbeidsmarkt worden functies gevraagd en aangeboden (functies zijn immers clusters van taken in een bedrijfssetting), maar de arbeidsmobiliteit is op de beroepsdeelmarkt relatief beperkter dan op de bedrijfsarbeidsmarkt. En wat die zzp-ers betreft: hier vallen de beroeps- en bedrijfsdeelmarkten als het ware samen.

Loopbaan als keten van functies

Van Hoof (1987: 214) definieert *beroepsdeelmarkt* als deelmarkt voor beroeps- of vakspecifieke kwalificaties die binnen uiteenlopende bedrijven bruikbaar zijn en *bedrijfsdeelmarkt* als deelmarkt voor aan een specifiek bedrijf gebonden kwalificaties.

Glebbeeck (1993: 11) spreekt van ketens van functies die voor het desbetreffende individu een reeks van banen vormen die hij achtereenvolgens doorloopt. De functiestructuur wordt via de loopbaan tot bedrijfsdeelmarkt. In de loopbaan komen vraag en aanbod binnen het bedrijf samen. Op de bedrijfsdeelmarkt is beroep als 'horizontale' structuur slechts in beperkte mate een richtsnoer voor het gedrag in de praktijk. De betrouwbaarheid van beroeps-coderingen is in menig sociaal-wetenschappelijk onderzoek navenant gering (Glebbeeck, 1993: 60 e.v.). Vragen naar de inhoud van hun *beroep* beantwoorden de meeste respondenten met refereert aan hun (huidige) *functie*, hetgeen betekent dat zij over de tijd gezien wisselende informatie geven, wat in een onderzoek zoals in een longitudinaal of een panelonderzoek verwarrend kan zijn. Mensen vinden bijvoorbeeld soms dat ze tijdens hun loopbaan, vanuit hun lidmaatschap van achtereenvolgende functies en bedrijven gezien, sociaal gestegen zijn terwijl daar objectief-maatschappelijk gesproken geen bewijs voor is. Op die manier is het beroep alleen nog statistisch van belang, zij het ook dikwijls pas na veel discussie over hoe 'beroepen' ten opzichte van elkaar in te delen naar niveau en werkvorm. Soms worden onderzoekers het daarover onderling niet eens: er zijn heel wat indelingen in omloop!

Er is een uitzondering bij de hogere beroepen, die laten zich gemakkelijker indelen. Voor die (meestal academische) beroepen gebruikt men tegenwoordig graag het woord 'professie', dat een grotere statuswaarde heeft. Dat verklaart ook ten dele waarom dat van oorsprong Angelsaksische woord in het (sociologische) spraakgebruik blijkbaar populairder is dan beroep. Populair is ook de vage term 'professionalisering', waarvan men nooit precies weet in welke betekenis auteurs het gebruiken, omdat zij (verbazingwekkend, maar waar) het woord zelden definiëren (voorbeelden: Hellema & Marsman, 1997: 331; Onstenk, 1997: 286). Het is een echt containerbegrip. Meest voor-

komend gebruikt men het in de betekenis van 'verdeskundiging', soms ook van 'het niet meer amateuristisch uitgeoefend worden van een beroep', hoewel auteurs ons meestal in het ongewisse laten. Vaker definiëren zou nuttig zijn. Niet meer gebruiken zou wellicht nog beter zijn!

In dit artikel tracht ik aan te tonen dat het 'beroep' als opleidingscategorie voor het middelbaar beroepsonderwijs zeer bruikbaar is. Beroep bevordert de sociale cohesie en de solidariteit in een zich individualiserende samenleving en vormt daarvan mede het cement (Komter et al., 2000). Volgens de bovengenoemde omschrijving van Van Hoof (1987) strekken beroepsdeelmarkten zich, in tegenstelling tot bedrijfsdeelmarkten, uit over verschillende bedrijven (ik gebruik 'bedrijf' in dit artikel in de zin van arbeidsorganisatie, dus inclusief de quateraire sector). Op de beroepsdeelmarkt worden kwalificaties en competenties aangeboden, die in verschillende bedrijfssettings bruikbaar zijn, waardoor de leden van een beroep betere kansen op de arbeidsmarkt hebben (Loveridge & Mok, 1979: 48). Een opleiding tot een 'beroep' zou dus voor beroepsop-leiders en hun studenten zeer aantrekkelijk moeten zijn. Wat is dat eigenlijk, 'beroep'? Het beste kan ik dat laten zien in vergelijking met 'bedrijf'.

Beroep en bedrijf

Beroep en bedrijf behoren tot twee verschillende domeinen, die ik respectievelijk 'arbeidsdeling' en 'arbeidsverdeling' noem. Deze indeling sluit aan bij wat Karl Marx (Marx, 1962, oorspr. 1867) respectievelijk de maatschappelijke en de technische 'Arbeitsteilung' noemde. Het beroep is als begrip bij Marxisten niet erg in tel, maar toch moet ik erop wijzen dat Marx beroepen wel noemt. Hij beschouwt ze als behorend tot het eerste domein (Marx, 1962: 372; in noot 50 op blz. 371 heeft hij het, via een vertaling uit het Frans, zelfs over 'Professionen'). De bedrijfsfuncties behoren tot het tweede genoemde domein. Deze twee benaderingen vindt men respectievelijk ook bij Adam Smith en Emile Durkheim. Ik definieer *arbeidsdeling* als de verscheidenheid van arbeidsverrichtingen en taken in een samenleving, die aansluit op de verschillen in

menselijke hoedanigheden. *Arbeidsverdeling* definieer ik als de verscheidenheid van arbeidsverrichtingen en taken die voortkomt uit de rationele, op efficiency gerichte organisatie van de arbeid, al dan niet verbonden met het streven naar winst. Hier situeer ik net als Marx het bedrijf. Smith (1950, oorspronkelijk 1776) gaf aan *division of labour* een betekenis die aansluit bij de laatstgenoemde definitie:

'The extreme specialization in the process of production that results from minutely subdividing work into limited operations performed by separate workers' (Abercrombie et al., 1994: 122). Arbeidsverdeling heeft bij Smith de betekenis van technische arbeidsverdeling, van *taaksplitsing*.

Durkheim (1922, oorspr. 1893 en 1897, *Inleiding tot de tweede druk*) legde de nadruk op wat de Duitse socioloog Tönnies het 'gemeinschaftliche' karakter van beroepen noemde (Tönnies, 1887). De innerlijke verwantschap tussen de leden van een beroepsgroep bevordert de sociale cohesie in de industriële samenleving, die in zijn ogen desintegratieverschijnselen vertoonde. Dit aspect van het beroep dat Durkheim noemde wordt in dit artikel *sociale arbeidsdeling* genoemd.

In het hiernavolgende stel ik beroep en bedrijf ideaaltypisch tegenover elkaar.

Beroep als kristallisatiekern van de arbeidsdeling

Het beroep vormt de kristallisatiekern van de arbeidsdeling. Bij arbeidsdeling gaat het om de differentiatie van taken die er in een samenleving te verrichten zijn en om de oplossing van de diverse problemen die met de taakverrichting gepaard gaan. De grote verscheidenheid van beroepen die in onze ingewikkelde samenleving voorkomen, is een uiting van die diversiteit; zij sluit nauw aan bij de verschillen in menselijke hoedanigheden. Menselijke hoedanigheden kunnen toegewezen zijn of verworven (De Jager & Mok, 1999: 127). Er zijn hoedanigheden die men bij zijn geboorte als het ware 'vanzelf' krijgt, zoals bijvoorbeeld man, vrouw, huidskleur, van adel zijn. De waardering en de status die men daaraan in de samenleving verbindt, is 'toegewezen'. Ook zonder dat mensen

er zelf veel voor doen, verbindt de samenleving er gevolgen aan. Anders is het gesteld met hoedanigheden die mensen door eigen inspanning moeten verkrijgen, de 'verworven' hoedanigheden, waaraan ook een 'verworven' waardering en status is gekoppeld. Bij beroepen speelde toewijzing nog tot lang in de vorige eeuw een grotere rol dan tegenwoordig, hoewel traditionele opvattingen nog steeds aanwezig zijn. De door eigen prestaties verworven status is in onze samenleving steeds belangrijker geworden (Merton, 1957: 150). Sommige beroepen lijken weliswaar erfelijk, maar het feit dat vader of moeder het beroep reeds uitoefende is niet genoeg. Ook voor een geërfd beroep moet men zich kwalificeren, zij het dat de kans hier groot is dat men reeds vroeg in zijn leven via het gezin met de zogenoemde niet-formele competenties van het desbetreffende beroep in aanraking komt. De basis van ieder beroep zijn thans de via onderwijs en verdere opleiding gecertificeerde *sleutelkwalificaties* of *kerncompetenties* tot het verrichten van *arbeidshandelingen* waaraan *civiele effecten* zijn verbonden: de formele competenties (Onstenk, 1997: 98 e.v.). Daarnaast is er de capaciteit om intuïtief oplossingen te vinden voor onverwachte en niet-gestandaardiseerde problemen. Deze laatste capaciteit, de *niet-formele competentie*, is moeilijk te definiëren, te identificeren en in een lesprogramma te gieten (Bjørnavold, 2000: 22). Beide soorten competenties worden gevoed en aangevuld door beroepsmatige en sociale contacten met collega's, medewerkers, leidinggevend, toeleveranciers, klanten en dergelijke, kortom door praktijkervaringen tijdens het werken in grote en kleine bedrijven, als zelfstandige of in loondienst. Van beroep kunnen wij spreken als al deze elementen in meerdere of mindere mate gestandaardiseerd en geïnstitutionaliseerd zijn, als er ijkpunten zijn waarnaar een ieder, die in dat bepaalde part van de arbeidsdeling werkzaam is, zich voegt. Ook binnen het beroep oefent men bedrijfsfuncties uit, maar de beroepsarbeidsmarkt overstijgt de individuele bedrijven waarbij zijn beoefenaars in dienst zijn. Tussen beroepsgenoten bestaan *horizontale*, tussen bedrijfsgenoten *verticale* relaties. In het beroep bestaan vanuit de vakdiscipline en de kunde collectief aanvaarde oplossingen voor de problemen die zich algemeen voordoen, plus aanwijzingen voor de oplossing van eventuele bijzondere

problemen. Hiertoe behoort ook het beheersen van de speciale vakdisciplinaire taal, het zogenoemde vakjargon. Door de institutionalisering van al deze zaken is het bijvoorbeeld mogelijk beroepsprofielen en beroepsstandaarden te formuleren, op basis waarvan instellingen voor beroepsonderwijs leerplannen kunnen opstellen.

Hoe het *beroepsvormingsproces* precies in zijn werk gaat, dus hoe beroepen *überhaupt* ontstaan, zich vormen en ontwikkelen, welke taken door welke categorieën mensen (mannen en/of vrouwen, met bepaalde kwalificaties enz.) worden uitgeoefend of door wie ze worden geclaimd, is een onderwerp van studie dat van primair belang is, omdat het ons inzicht geeft in het proces van sociale differentiatie en sociale cohesie van de maatschappij als geheel. Er zijn talloze studies van 'professies', meestal beschouwd als hogere beroepen met veel prestige, die exclusiviteit claimen bij het verrichten van arbeidstaken. In Angelsaksische landen, in tegenstelling tot in onze streken, zijn hier zelfs allerlei institutionele voorzieningen voor, bij wet of via een 'charter' geregeld. Die studies verhelderen ons inzicht in *beroepsvorming* echter zelden, omdat ze eenzijdig aandacht schenken aan het verkrijgen van 'een monopolistische controle over bepaalde arbeidstaken ten koste van andere beroepsgroepen' en zich weinig bekommeren om hoe de desbetreffende beroepen aan juist die arbeidstaken zijn gekomen, zoals Van Dael stelt (2001: 20). Professionalisering, in dat geval blijkbaar opgevat als 'wording tot professie', maar ook dat wordt zelden helemaal duidelijk gemaakt, wordt soms ten onrechte gelijkgesteld aan 'beroepsvorming' (bijvoorbeeld door Christis, 1998: 20). Om te 'professionaliseren', hoe ook gedefinieerd, moet er eerst van een beroep sprake zijn. De vraag is echter hoe beroepen rondom dat bepaalde part van de arbeidsdeling (als een cluster van arbeidstaken) ontstaan, zich ontwikkelen en zich revitaliseren (en mogelijk via een deformatieproces langzaam uitsterven als de taken bijvoorbeeld door technologische of andere maatschappelijke ontwikkelingen aan belang inboeten of verdwijnen). Voorbeelden van analyses van beroepsvormingsprocessen langs de hier geschetste lijnen zijn o.a. leraar (Mok et al., 1998), mondhygiënist (Ten Bruggencate-Mulder, 2000) en informaticus (Van Dael, 2001). Voorbeelden van analyses van beroepsdeformatie-

processen heb ik in de literatuur niet gevonden, wat niet hoeft te betekenen dat ze er niet zijn.

Drie aspecten van arbeidsdeling

Bij de beroepsanalyse onderscheiden we een drietal aspecten van arbeidsdeling.

Allereerst *cognitieve arbeidsdeling*, die verschillen in arbeidsvormen gebaseerd op kennis, kunde en allerlei aanleerbare vaardigheden, waaronder bijvoorbeeld in dienstverlenende beroepen het omgaan met de klant (sociale vaardigheden behoren tot de kunde en moeten niet worden verward met wat hieronder als tweede aspect van arbeidsdeling wordt genoemd). Ook ervaringskennis behoort hiertoe (denk aan praktijkstages). De verworven competenties om deze arbeidsvormen te kunnen uitvoeren, zijn meest van formele aard, in de vorm van toetsbare (diploma)kwalificaties, aangevuld met niet-formele competenties. Hier vindt *domeininstitutionalisering* (Mok, 1973: 54) plaats op vakdisciplinaire basis. Kern is het kunnen onderkennen, benoemen en definiëren van het probleem (bijvoorbeeld het stellen van de diagnose) en het aandragen van de juiste oplossingen hiervoor. Tijdens de opleiding maakt de toekomstige beroepsbeoefenaar zich deze twee, vakdiscipline en kunde, eigen. Het is het *kenniskapitaal* van de beroepsbeoefenaars. De topkwaliteit van de cognitieve arbeidsdeling is het *vakmanschap*, het element van ambachtelijkheid dat in *ieder* beroep aanwezig is, niet alleen in de zogenoemde ambachtelijke beroepen. Vakmanschap wordt gekenmerkt door het hanteren van eigen normen in de uitvoering van taken, die meestal wel maar soms ook niet de normen zijn van het bedrijf, de markt of de afnemers. Het is goed mogelijk dat verschil van mening met hun werkgever over de standaard voor kwaliteit mensen ertoe beweegt voor zichzelf te beginnen. Zelfs leraren spreken, volgens eigen onderzoek, wel eens half schertsend over deze mogelijkheid.

Ten tweede is er de *sociale arbeidsdeling*, die verschillen in werkvormen gebaseerd op de innerlijke cohesie, de bindingskracht (Lammers, 1964; Lammers et al., 2000) van de werkers in het gemeenschappelijke veld, in de werkplaats van het beroep (Van Dael, 2001). Het gaat hier om *sociale institutionalisering*

(Mok, 1973: 54) in min of meer hechte netwerken gebaseerd op collegialiteit en onderlinge solidariteit. Het kunnen omgaan met macht en gezag, met de sociale netwerken en de arbeidsrelaties die men onderhoudt, met collega's (in en buiten de directe werkplaats), medewerkers, managers en vele anderen, noemen we het *cultureel kapitaal* van de beroepsgenoten: het kennen en kunnen toepassen van de *beroeps-cultuur* en de mogelijkheid hulpbronnen te mobiliseren uit de sociale netwerken waar men deel van uitmaakt (Engbersen, in: Komter et al., 2000: 48). Solidariteit met beroepsgenoten in ruil voor onderlinge steun is een belangrijk onderdeel van de winst die het lidmaatschap van een beroep het lid oplevert. Veel van de eerder genoemde *niet-formele* competenties (bijvoorbeeld het aanvoelen van een situatie, het zich kunnen gedragen in gezelschap, intuïtie met betrekking tot oplossingsmodaliteiten) zijn binnen dit aspect van de arbeidsdeling gesitueerd. Vanzelfsprekend zijn er aan sociale vaardigheden (zie boven) veel niet-formele, *stilzwijgende* aspecten te bespeuren. Deze competenties behoren net zo goed tot het cultureel kapitaal van de beroepsbeoefenaar, hoewel ze wellicht niet zo gemakkelijk te herkennen en onder woorden te brengen zijn (Bjørnavold, 2000: 12). Via zijn cultureel kapitaal kan de beroepsbeoefenaar een brug slaan tussen het publieke domein (de officiële regels van het beroep vanuit onderwijs, overheid, beroepsverenigingen) enerzijds en de dagelijkse beroepspraktijk op de werkvloer anderzijds (zie de analyse van het beroep van informaticus door Van Dael, 2001).

Ten derde is er de *morele arbeidsdeling*, de gedifferentieerde verantwoordelijkheden en de normen voor het handelen in de beroepspraktijk. Kwesties van ethiek en moraal komen in de praktijk van *ieder* beroep voor, maar niet iedereen weet er goed mee om te gaan (Hughes, 1959: 448). Natuurlijk zijn die pregnanter aanwezig bij het ene beroep dan bij het andere. Zeer precair is dit in de artsenpraktijk bij kwesties van leven en dood, bij bijvoorbeeld abortus en euthanasie. Maar het zou onjuist zijn de morele elementen van beroepen alleen in dergelijke situaties aanwezig te achten. Morele verantwoordelijkheden zijn er in vele soorten en maten, van een wettelijk erkend beroepsgeheim (van advocaten, notarissen en predikanten bijvoorbeeld) tot burgerlijk fatsoen. Ik

noem nog een paar voorbeelden. Er is de verantwoordelijkheid van de journalist jegens degenen over wie hij rapporteert en jegens zijn lezers. Het is schokkend te lezen dat er een journaliste was die naar later bleek haar verslaggeving over gruweldaden in Rwanda volledig uit haar duim had gezogen en daar zelfs de 'Prijs van de dagbladjournalistiek' voor had gekregen (Raymond van den Boogaard in *NRC-Handelsblad*, 3.3.2001: 39). Ik heb als hoogleraar en onderzoeker de morele verplichting de student naar beste weten kennis en kunde aan te bieden en hem geen knollen voor citroenen te verkopen. Bekend zijn de voorbeelden van manipulatie van feiten op radio en televisie, waar door te knippen en te plakken een vals beeld van de werkelijkheid kan ontstaan. Legio zijn de beroepen bij de uitoefening waarvan de beoefenaar allerlei kennis opdoet die de mensen die het betreft maar liever verborgen houden, zoals de conciërge van het flatgebouw die allerlei intieme zaken over de bewoners te weten is gekomen (Gold, 1952). Gold noemde dat met een mooie uitdrukking '*guilty knowledge*' (zie ook Hughes, 1959: 448, die Gold echter niet als bron noemt). Ook als er geen wettelijke verplichting is, kunnen al naar de omstandigheden zaken als eerlijkheid, zwijgzaamheid en geheimhouding, alsmede openheid naar de medewerkers en de klanten, toch tot de *beroeps-cultuur* behoren. Kelners bijvoorbeeld kunnen zaken aan de weet komen die het daglicht niet kunnen verdragen, maar zullen daar (ook uit eigenbelang) veelal over zwijgen (Mok, 1962: 137). Er zijn er die over de schreef gaan, maar dat geldt net zo goed voor bijvoorbeeld personeelsfunctionarissen, belastingadviseurs, politici, bestuurders, managers, officieren van justitie, automonteurs, veehouders, bankemployeés, leraren, directiesecretaresses, kamermeisjes, organisatieadviseurs en ga zo maar door, waarbij we ook nog het aan plagiaat grenzende citeergedrag van sommige auteurs kunnen noemen.

Het kunnen omgaan met kwesties van verantwoordelijkheid, ethiek en moraal in de beroepspraktijk noemen we het *moreel kapitaal* van de beroepsbeoefenaar. Tijdens zijn beroepsopleiding moet de beroepsbeoefenaar de morele waarden en normen van zijn beroep hebben verinnerlijkt (*geïnternaliseerd*), wil hij ze tijdens de beroepsuitoefening als vanzelfsprekend toepassen en ze niet als van buiten

komend beschouwen. Dit in tegenstelling tot de bedrijfscultuur, die door werkers in loondienst veeleer als extern aan het individu en door het management opgelegd wordt gevoeld en die ze passief ondergaan (Onstenk, 1997: 171).

Een beroep is op deze wijze gezien, behalve een samenhangend geheel van taken en arbeidsverrichtingen dat door mensen met bepaalde hoedanigheden wordt uitgeoefend (Mok, 1999: 178), ook een bundeling van cognitieve, culturele en morele aspecten van de arbeidsdeling. Dank zij zijn driedelige kapitaal weet de beroepsbeoefenaar goed om te gaan met 'de complexiteit van het gewone, dagelijkse werk' ('la complexité de l'ordinaire'), zoals Le Boterf het uitdrukt (Le Boterf, 2000: 66). Iedereen moet tijdens de opleiding op ongeveer gelijke wijze door deze drievoudige 'kwalificatiemolen', wil er van beroep sprake zijn en wil men de verwachtingen, die door de certificering (het diploma en wat daar bij hoort, zoals het leerproces op de werkplek) zijn gewekt, waar kunnen maken. Er is een grote variatie in de arbeidsdeling en dus in beroepen, maar dat zit hem niet alleen in de verscheidenheid van arbeidsactiviteiten of arbeidstaken met bijbehorende kwalificaties. Beroepen variëren ook sterk naar de mate waarin zij rechtstreeks de identiteit, het zelfbeeld en de sociale status van hun beoefenaren bepalen. Dát zij bij deze drie elementen een belangrijke rol vervullen, is echter duidelijk en ook dat zij daarmee een zekere bescherming bieden tegen een overdaad aan functiewisselingen en baanflexibiliteit binnen en tussen bedrijven. Bovendien is het beroep een cruciale bemiddelaar bij de *allocatie* van taken en beloningen aan individuen, ook binnen het bedrijf, omdat het de kwalificaties en competenties en daarmee de verwachtingen, structureert (Hughes, 1959: 445). Beroep maakt toekomstig arbeidsgedrag voorspelbaarder.

Bedrijf als kristallisatiekern van de arbeidsverdeling

Het bedrijf behoort tot het domein van de arbeidsverdeling. In een bedrijf worden de primaire taken van het plannen, voorbereiden en uitvoeren van de productie en dienstverlening in een functiestructuur gegoten en aan ver-

schillende actoren toegewezen. Bedrijven verlenen óók identiteit, zelfbeeld en sociale status, maar zij doen dat indirect, als het ware getrap, niet via de aard van de arbeidsverrichtingen, maar bijvoorbeeld via het bedrijfsbeeld: de merknaam, het mooie en bekende product (Philips!), de goede arbeidsvoorwaarden, de werkzekerheid en dergelijke. Het bedrijf biedt bedrijfsspecifieke oplossingen aan die meestal alleen in die bedrijfscontext bruikbaar zijn. Het bedrijfslid moet daarnaar handelen, ook als hij daar mogelijk vanuit zijn (geïnternaliseerde) beroepscultuur mee in conflict geraakt.

Bij een onderzoek van auteur dezes in Eindhoven antwoordde de kelner op de vraag: 'Wat is uw beroep?' 'Ik ben kelner', maar de metaal draaier bij Philips: 'Ik werk bij de NV Philips'. In de keuze met betrekking tot de identiteitsbepaling tussen beroep en bedrijf won bij deze metaal draaier het bedrijf, maar bij de kelner het beroep.

Wat prevaleert nu bij de kelner bij Philips? Ik weet het niet, want ik heb het helaas niet aan kelners in dienst van Philips gevraagd.

Een bedrijf is een bundeling van arbeidsactiviteiten verdeeld over personen die, op basis van een arbeidscontract, voor de uitvoering ervan bevoegdheden hebben gekregen ('empowerment'). Door het aangaan van een arbeidscontract ontstaat een gezagsrelatie, waardoor de manager aan het bedrijfslid opdrachten kan geven. De aanvaarding van het gezag (van het management en de daarvan afgeleide gezagsdragers) is het toegangscriterium tot de functie in het bedrijf die de desbetreffende persoon gaat uitoefenen. Gaat deze het arbeidscontract aan, dan krijgt het management het recht de arbeid toe te wijzen aan het onderhavige personeelslid en heeft deze laatste de plicht goedschiks de gevraagde prestatie te leveren tegen de overeengekomen tegenprestatie, op de werkplek die hem is aangewezen. Er is in de bedrijfsarbeidsrelatie een contractueel *belangenconflict* ingebouwd, ook al wordt dit door veel managers ontkend (Hechter, 1987: 41). De zeggenschap van de werknemer over zijn arbeidssituatie is per definitie beperkt, soms zelfs geheel afwezig.

De machtsvraag

De arbeidssituatie heeft volgens Christis (1998: 61) drie aspecten:

- 1 wat moet de taakuitvoerder doen (de taken);
- 2 welke problemen kunnen zich voordoen (de probleemoplossingen); en
- 3 over welke (interne en externe) regelmogelijkheden beschikt hij?

Aan dit rijtje ontbreken echter de vragen naar het 'wanneer' (tijdstip, duur, tijdsoevereiniteit), het 'waar' (de werkplek, vestigingsplaats e.d.) en het 'waarom': waarom *dé* productiewijze, *dé* dienstverlening, *dít* product? Deze vragen, die onderdeel zijn van de kwestie van de beheersing van de arbeid, worden door Christis niet gesteld. Waarom niet?

In de zogenoemde *moderne sociotechniek* wordt aangenomen dat de functieervuller zeggenschap heeft als hij voldoende regelmogelijkheden heeft (wat ik het 'hoe' van zijn bijdrage noem). Arbeidstaakbeheersing omvat echter, behalve het 'hoe', ook het 'wat', 'wanneer', 'waar' en 'waarom' van de productie en/of de dienstverlening. 'Regelmogelijkheden' gaat voorbij aan de machtsvraag. Door de aard van de kapitaalsbeslissingen en de gezagsrelaties in het bedrijf berusten de beslissingen hieromtrent in het overgrote deel van de gevallen niet bij de werknemers, maar bij het management en, verder weg van de werkplaats, bij de kapitaalverschaffers of, zoals bij overheidsbedrijven, bij de overheidsbestuurders of bij het 'bevoegd gezag'. Bij beroepen die in een hiërarchische arbeidsorganisatie worden uitgeoefend, kan de strijd om de arbeidstaakbeheersing (Mok, 1999: 65) tussen beroepsbeoefenaren en de verantwoordelijken voor het bedrijfsbeleid hevig zijn en zelfs via stakingen gevoerd worden, zoals het recente voorbeeld van de machinisten en de conducteurs bij de Nederlandse Spoorwegen ons leert. Hoe de treinreiziger er ook over mag denken, feit is dat deze beroepsbeoefenaren uit de aard van hun vaktrots en hun beroepsidentiteit weerstand bieden aan de mogelijke aantasting van hun arbeidstaakbeheersing. De uitkomst van deze strijd kan niet anders zijn dan een tussen werknemers en management *gedeelde* arbeidstaakbeheersing.

In een interessante analyse naar aanleiding van een interview met oud-FNV-bestuurder Han No-

ten, toont E. Rosenberg ('Trots, schaarste en macht op het spoor', *NRC-Handelsblad*, 12-04-2001: 32) aan, dat het conflict van voorjaar 2001 tussen de NS en haar machinisten en conducteurs niets te maken had met de arbeidsvoorwaardenbeheersing en alles met de organisatie van het werk. De inzet van de acties was de verantwoordelijkheden van mensen, de veiligheid van de conducteurs en de controleerbaarheid van het werk van de machinisten. Via de dienstroosters wenst de werkgever bijvoorbeeld altijd te weten *waar* het rijdend personeel zich bevindt, hetgeen een onderstreping is van de macht van het management. De machinisten en conducteurs zijn trots op het werken bij het Spoor en bang hun identiteit te verliezen.

Tot zover Rosenberg. Beroepsidentiteit is dus nauw verbonden met macht, autonomie, eergevoel en beroepstrots. Bovendien speelt in een dienstverlenend beroep als dat van conducteur ook het zelfrespect een grote rol. Vernederd worden door reizigers (bijvoorbeeld middels lichamelijke aanraking!) creëert een situatie van onveiligheid en kan leiden tot verlies van zelfrespect en daarmee van beroepsidentiteit. Kortom: de stakingen bij NS waren unieke acties met arbeidstaakbeheersing en beroepsidentiteit als inzet. Bovendien zijn ook de verschillen in vakbondscultuur alsmede de rivaliteiten tussen een beroepsbond als de VVMC en een bedrijfsbond zoals FNV Bondgenoten in de openbaarheid getreden. Voer voor arbeidssociologen!

Merkwaardig dat, om nog een voorbeeld uit de publieke sfeer te noemen, leraren in het VWO hoogstens over het *hoe* van hun beroepsuitoefening, de wijze van lesgeven, kunnen beslissen en bijvoorbeeld niet over het *wat* en het *waarom* van de invoering van het studiehuis. In het leraarsberoep vindt daarover strijd plaats tussen controle van bovenaf en de door de leraren gewenste autonomie (Veugelers, 2000: 177 e.v.). Trouwens, ook op dat 'hoe' komen langzamerhand steeds meer beperkingen. Het onderwijsbeleid wordt immers geacht niet een kwestie voor de leraren te zijn, zij hebben te zwijgen als 'Zoetermeer' spreekt. De leraar wordt steeds meer 'een verlengstuk' van dat beleid, zoals Vrieze (Vrieze et al., 1995: 35) het heeft genoemd. Het is een van de vele oorzaken van *spanningen in het leraarsberoep* (Mok, 2000: 132) en van het feit dat nogal wat leraren de neiging hebben voortijdig af te haken en dat soms ook doen. Met als gevolg: grote tekorten aan leraren.

Een bedrijf kent een geheel van arbeidsplaatsen die tot een functiestructuur zijn gestroomlijnd. Deze functiestructuur leidt die stromen volgens bepaalde principes in gewenste banen. Individuele werknemers kunnen de functiestructuur niet naar hun hand zetten, het bedrijf biedt alleen de mogelijkheden om functies achtereenvolgens te doorlopen. Glebbeek noemt dat de *mogelijkhedenstructuur* (Glebbeek, 1993: 6 e.v.). Een bedrijf is niet verplicht om doorstroommogelijkheden te bieden, tenzij dit contractueel met de werknemer is overeengekomen, want via de regels van de *grensbewaking* heeft het individu zich bij binnentreden bij voorbaat bij de bedrijfsbeslissingen neergelegd. Dat is meestal ook het geval als er voor het bedrijf (de sector) een collectieve arbeidsovereenkomst geldt. De functies die een individu doorloopt, in één bedrijf of in verschillende, vormen voor dat individu zijn *loopbaan*, letterlijk de banen waarin en waartussen hij loopt, zich beweegt. Mogelijkhedenstructuur en loopbaan zijn elkaars pendant. De loopbaan wordt voor een individu tot *carrière* als het een gestructureerde openvolging (keten) van functies betreft met gestaag toenemend inkomen en prestige (Abercrombie, 1994: 45). Natuurlijk kan men ook in een beroep binnen het bedrijf carrière maken, het beroep vergroot het zicht van het bedrijf op de mogelijkheden die het aan de leden aanbiedt. Beroepsdeelmarkt en bedrijfsdeelmarkt ontmoeten elkaar op het snijpunt van de horizontale en verticale structuren.

Om twee voorbeelden van Glebbeek te citeren: de kans dat een leerling-verpleegkundige verpleegkundige wordt, is 100% en geen generaal heeft niet eerst een lagere rang in het leger bekleed (behalve bij sommige staatshoofden en hun familieleden?). Het beroep wordt hier via het bedrijf tot loopbaan. Welke functies men achtereenvolgens in het bedrijf doorloopt, is afhankelijk van het bedrijf, waarbij het beroep de mogelijkheden van het desbetreffende lid beperkt of (meestal) verruimt.

Men kan geen carrière kiezen zoals men een beroep kiest, men kan echter wel een bedrijf kiezen. Een carrière, zijnde de gestructureerde weg die men in de banen heeft afgelegd, laat zich pas achteraf als zodanig herkennen en benoemen. Carrière is een *retrospectief* begrip, een beroep daarentegen *prospectief*. Beroep is

een cluster van verwachtingen en voorkeuren met betrekking tot het arbeidsgedrag. Beroeps-gedrag is daarmee ook voorspelbaarder dan bedrijfs-gedrag en voor opleidingsdoeleinden te prefereren. Het beroep stuurt het gedrag van zijn leden als het ware op afstand, bij het bedrijf is sprake van directe gedragssturing.

Beroepsarbeidsmarkt-Bedrijfsarbeidsmarkt

Op de beroepsarbeidsmarkt zijn de belangen identieker dan op de bedrijfsarbeidsmarkt, maar ook het 'kostenplaatje' is op beide soorten arbeidsmarkt verschillend. Men kan rustig stellen, dat in het algemeen de '*members' exit costs*' (de offers bij uittrading: royement versus ontslag) voor de leden van de desbetreffende beroepen en bedrijven op de beroepsarbeidsmarkt hoger zijn dan op de bedrijfsarbeidsmarkt (tenzij we te maken hebben met uitzonderlijke gouden handdrukken), omdat de afhankelijkheid van het beroep groter is dan de afhankelijkheid van het bedrijf en de alternatieven of substituten voor leden van een beroep geringer in aantal en onaantrekkelijker zijn (Hechter, 1987: 46).

Bedrijfsspecifieke competenties zijn over het algemeen niet bruikbaar buiten het bedrijf waar deze zijn opgedaan¹, beroepsspecifieke daarentegen wel. Interne beroepsarbeidsmarkten zijn verschillend van interne bedrijfsarbeidsmarkten. Het begrip 'interne arbeidsmarkt' is overigens een constructie van onderzoekers, niemand heeft er ooit een in het echt gezien (Glebbeek, 1993: 44). Het slaat vooral op de voorkeursbehandeling en de privileges van bepaalde categorieën (en juist niet van andere). Ook op beroepen is het begrip toegepast, maar met weinig succes (Althausen & Kalleberg, 1981).

Dat er op de bedrijfsarbeidsmarkt een betrekkelijke rust heerst, is een direct gevolg van de gedragsbeheersing door het management, die deze rust met directe of indirecte controle-middelen en sancties kan afdwingen (het antwoord op de boven gestelde machtsvraag). In het bedrijf is de gedragsbeheersing geëxternaliseerd en geïndividualiseerd. Bij beroepen is de gedragsbeheersing daarentegen geïnternaliseerd en gecollectiviseerd, en vindt gedragscontrole plaats met indirecte middelen (bijvoorbeeld klachten van klanten of collega's, zoals blijkt uit de tuchtrechtspraak zoals die in

sommige 'precaire' beroepen bestaat). De kans dat men zich goedschiks zal schikken in gedragsregulering ('compliance') is bij beroepen groter dan bij bedrijven.

Men kan dit ook anders stellen: individueel gedrag van een lid van een beroep verwijst naar de institutionele inbedding ervan, cognitief, cultureel of moreel. Het gaat dan om prestatiedrang, beroepsstandaard, groepssolidariteit, grensafbakening en morele maatstaven (waaronder *egoïsme* versus *altruïsme*). In het beroep is er een voortdurend gevecht tussen eigenbelang en anderbelang. Het beroep is meer dan de som der delen, het bedrijf is daarentegen precies een optelling van de delen. Individueel gedrag van een lid van een bedrijf leidt naar prestatiedwang en eigenbelang, waarbij het institutionele gedrag het aggregaat is van de individuele gedragingen. In Weberiaanse termen gezegd: de levenskansen van het lid van een beroep zijn veel meer afhankelijk van het lidmaatschap van dat beroep dan de levenskansen van een lid van een bedrijf afhankelijk zijn van dat bedrijf. Door handhaving en bevordering van *informele solidariteit* (Komter et al., 2000: 11), dat zijn de informele regelingen met betrekking tot de betrokkenheid van mensen op elkaar en elkaars waarden en normen, wordt een bijdrage geleverd aan de instandhouding en voortdurende revitalisering van het beroep (de kern van het beroepsvormingsproces). Solidariteit is ook een vorm van zelfbehoud (Komter et al., 2000: 112) van leden van een beroep. In bedrijven treffen we overwegend formele vormen van solidariteit aan. Daar is niets mis mee, maar informele solidariteit heeft een grotere cohesiebevorderende kracht dan de formele variant.

Sommige beroepen vertonen trekken van een 'total institution', zoals Goffman (1961) die heeft beschreven, een alles en het hele leven doordringende '24-uurs organisatie', zoals het dikwijls wordt vertaald. Een politieagent die op een verjaarsfeestje komt, blijft de gezagsdrager die hij in zijn werk is, ook al verschijnt hij in burger. Mensen schrikken even of zwijgen plotseling als hij binnenkomt. Menig arts ondervindt het als onaangenaam als hem in soortgelijke omstandigheden om medisch advies wordt gevraagd. Ook in het informele circuit, binnen het sociale netwerk, blijft iemand vaak de belichaming van het beroep die hij in formele zin is.

Een strategie van beroepssolidariteit

Naar een strategie van beroepssolidariteit, zo zou men deze weg door het beroepenlandschap kunnen noemen. Uit onderzoek is gebleken dat beoefenaars van werkvormen die er niet in slagen met elkaar tot een elementaire vorm van beroepscohesie te komen, op de beroeps- zowel als de bedrijfsdeelmarkten een zwakkere positie innemen dan zij die daar wel in slagen. Een voorbeeld daarvan is de vrij nieuwe werkvorm van de informatica. Volgens Van Dael (2001) wordt de positie van informatici danig verzwakt door de onduidelijkheid over de disciplinaire basis van het vakgebied en door fundamentele tegenstellingen tussen de werkers in het veld op het kennis- en kundedomein. Hoe het met de gevoelens van solidariteit zit is niet expliciet door hem onderzocht, noch of informatici zich moreel verantwoordelijk voelen voor de kwalen van de samenleving (voorbeeld: het probleem van de zogenoemde millenniumbug in het jaar 2000). Men behoeft geen Marxist te zijn om te begrijpen dat diepgaande structurele tegenstellingen tussen informatici niet erg bevorderlijk zijn voor de eenheid van het beroep en voor hun gevoelens van onderlinge lotsverbondenheid over de grenzen van arbeidsorganisaties heen. Bezieet men beroepsvormingsprocessen in onze samenleving, dan blijkt dat alleen die werkvormen een kans van slagen hebben om tot innerlijke cohesie te komen, die een disciplinaire eenheid vormen en een duidelijk af te bakenen taakveld hebben, waarvoor zij gehoor en erkenning vinden bij overheid en relevante anderen. Eigenbelang en anderbelang zijn daarbij niet met elkaar in tegenspraak. Een voorbeeld vindt men in het beroep van mondhygiënist. Tot nu toe is dit niet in de Wet Beroepen in de Gezondheidszorg (Wet BIG) uit 1995 geregeld, hoewel dit beroep langzamerhand uit de schaduw van de tandarts te voorschijn komt en als aparte werkvorm in de werkplaats wordt erkend (Ten Bruggencate-Mulder, 2000).

Conclusie

In dit artikel heb ik geponeerd dat het (middelbaar) beroepsonderwijs meer opleidt voor functies dan voor beroepen. Niet een 'breed' beroep maar een 'smalle' bedrijfsfunctie ligt

sinds de Wet Educatie en Beroepsonderwijs van 1996 in het verlengde van de opleiding. Hoewel de afgestudeerde in dergelijke functies wordt geconfronteerd met moeilijke problemen van culturele en morele aard, kan hij daarin maar weinig autonome taakbeheersing uitoefenen en eigen verantwoordelijkheid nemen. Nogal wat afgestudeerden beginnen (daarom?) voor zichzelf (worden 'zzp-er'). Nader onderzoek zal uitsluitsel moeten geven over om hoeveel afgestudeerden het hierbij gaat en wat hen drijft. Het gaat erom opleiders te doordringen van de noodzaak de leerlingen/studenten, behalve het vanzelfsprekende kenniskapitaal, ook en vooral cultureel en moreel kapitaal mee te geven ten einde hen weerbaar te maken op de arbeidsmarkt en ten opzichte van de bedrijfscultuur. Wij zouden meer te weten moeten komen over hoe gewenst gedrag in de beroepspraktijk teweeg wordt gebracht, juist op die gebieden die de grootste dilemma's met zich meebrengen, om deze kennis vervolgens mee te laten wegen bij het opstellen van standaarden voor de kwaliteit van het beroepsonderwijs. Beroepsprofielen spelen daarbij een cruciale rol.

Bij een eventuele herziening van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs moet in de wet een stimulans worden ingebouwd om bij het maken van leerplannen meer aandacht te besteden aan de culturele en morele aspecten van de beroepsuitoefening en de beroepscultuur. Vanzelfsprekend moet daarbij het bedrijfsleven (de georganiseerde werkgevers en werknemers), als belangrijke *stakeholders*, worden geraadpleegd. De inhoud van het curriculum blijft echter te allen tijde de eigen verantwoordelijkheid van de onderwijsinstellingen en de docenten. Versterking van de brug tussen onderwijs en arbeidsmarkt is middel en doel tegelijk. Voor de afgestudeerden gaat het om een soepele overgang naar een loopbaan met het oog op het doel: een levenslange beroepsidentiteit.

Noot

- 1 Soms zijn die juist wel elders bruikbaar, bijvoorbeeld als iemand bedrijfsgeheimen of klanten meeneemt bij de overstap naar een ander bedrijf

Literatuur

- Abercrombie N., S. Hill & B.S. Turner (1994), *Dictionary of sociology*, London: Penguin.
- Althauser, R.P. & A.L. Kalleberg (1981), 'Firms, occupations, and the structure of labour markets: a conceptual analysis', in: I. Berg (ed.), *Sociological perspectives on labour markets*, New York: Academic Press, p. 119-149.
- Beck, U. (1986), *Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne*, Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Bjørnavold, J. (2000), *Making learning visible. Identification, assessment and recognition of non-formal learning in Europe*, Thessaloniki: Cedefop.
- Bruggencate-Mulder, M.A. ten (2000), *Beroep in beweging. De beroepsontwikkeling van de mondhygiënist in Nederland* [afstudeerscriptie Hogeschool van Groningen].
- Bve Raad (2001), *Minder maar beter. Visie van de Bve Raad op de evaluatie en de bijstelling van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs*, de Bilt: Bve Raad.
- Christis J. (1998), *Arbeid, organisatie en stress. Een visie vanuit de sociotechnische arbeids- en organisatiekunde*, Amsterdam: Het Spinhuis.
- Dael, R. van (2001), 'Iets met computers'. *Over beroepsvorming van de informaticus*, Delft: Eburon.
- Durkheim, E. (1922), *De la division du travail social*, Paris: Alcan, 4de druk (1ste druk 1893, 2^{de} druk 1897).
- Glebbeeck, A.C. (1993), *Perspectieven op loopbanen*, Assen: Van Gorcum.
- Goffman, E. (1961), *Asylums. Essays on the social situation of mental patients and other inmates*, Garden City N.Y.: Anchor Books.
- Gold, R. (1952), 'Janitors versus tenants: a status-income dilemma', in: *American Journal of Sociology*, Vol. 52, pp. 323-332.
- Hechter M. (1987), *Principles of group solidarity*, Berkeley/Los Angeles/London: University of California Press.
- Hellema, P. & J. Marsman, (1997), *De organisatieadviseur. Opkomst en groei van een nieuw vak in Nederland 1920-1960*, Amsterdam: Boom.
- Hoof, J.J. van (1987), *De arbeidsmarkt als arena. Arbeidsmarktproblemen in sociologisch perspectief*, Amsterdam: SUA.
- Hughes, E.C. (1959), 'The study of occupations', in: R.K. Merton, L. Broom en L.S. Cottrell, Jr. (eds), *Sociology today. Problems and prospects*, New York: Basic Books, pp. 442-458.
- Jager H. de & A.L. Mok (1999), *Grondbeginselen der sociologie. Begrippen en problemen*, Houten: EPN, 11^{de} druk.
- Komter, A.E., J. Burgers & G. Engbersen (2000), *Het cement van de samenleving. Een verkennende studie naar solidariteit en cohesie*, Amsterdam: Amsterdam University Press.
- Lammers, C.J., A.A. Mijs & W.J. van Noort (2000), *Organisaties vergelijkenderwijs. Ontwikkeling en*

- relevantie van het sociologisch denken over organisaties, Utrecht: Het Spectrum, 8^{ste} druk.
- Lammers, C.J. (1964), *Uiterlijke samenhang en bindingskracht van de organisatie*, Assen: Van Gorcum.
- Le Boterf, G. (2000), *Compétence et navigation professionnelle*, Paris: Editions d'Organisation.
- Loveridge, R. & A.L. Mok (1979), *Theories of labour market segmentation. A critique*, Den Haag/Boston/London: Martinus Nijhoff.
- Marx, K. (1962), *Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie*. Erster Band, Berlin: Dietz.
- Merton, R.K. (1957), *Social theory and social structure*, Glencoe: The Free Press, 2^{de} druk.
- Mok, A.L. (2000), 'Spanningen in het leraarsberoep', in: H. Kleijer en G. Vrieze (red.), *Onderwijzen als roeping. Het beroep van leraar ter discussie*, Leuven-Apeldoorn: Garant, pp. 129-136.
- Mok, A.L. (1999), *Arbeid, bedrijf en maatschappij*, Houten: EPN, 3^{de} druk.
- Mok, A.L., A. Blees-Booij & G. Vrieze (1998), 'Het proces van beroepsvorming bij leraren', in: *Sociologische Gids*, 45, pp. 404-425.
- Mok, A.L. (1973), *Beroepen in actie*, Meppel: Boom.
- Mok, A.L. (1962), *Dienen als beroep*, Leiden: Stenfert Kroese.
- Onstenk, J. (1997), *Lerend leren werken. Brede vakbekwaamheid en de integratie van leren, werken en innoveren*, Delft: Eburon.
- Smith, A. (1950), *An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations*, London: Everyman.
- Tönnies, F. (1887), *Gemeinschaft und Gesellschaft. Grundbegriffe der reinen Soziologie*, Leipzig: Kohlhammer.
- Trommel, W. (1997), *De doe-het-zelf-loopbaan. Arbeid, zekerheid en solidariteit in een risicosamenleving*, Den Haag: Welboom.
- Veugelaers, W. (2000), 'De leraar in het studiehuis. Tussen controle en zelfstandigheid', in: H. Kleijer & G. Vrieze (red.), *Onderwijzen als roeping. Het beroep van leraar ter discussie*, Leuven-Apeldoorn: Garant, pp. 177-193.
- Vrieze, G., H. van Gennip & S. van Pruissen, (1995), *De leraar als poortwachter. Leraren over hun invloed op het curriculum*, Nijmegen: ITS.