



Tom Luken

Loopbaankunde: wetenschap in wording

Tom Luken

In dit artikel schetst Tom Luken het Nederlandse landschap van wetenschapsbeoefening op het terrein van loopbanen en loopbaanontwikkeling en de onderlinge beïnvloeding van wetenschap en professie. Wie zijn de spelers en wat doen zij? Hoe kan de loopbaankunde in kaart gebracht worden? Wat ontberen onderzoek en professie nog om wetenschappelijk en in de praktijk verder te groeien en van betekenis te worden?

De woorden 'professie' en 'professor' hebben dezelfde oorsprong. Een teken van verwantschap. Wetenschap en professie hebben elkaar in principe veel te bieden. De wetenschap biedt aan een professie mogelijkheden voor onderbouwing en legitimatie. En misschien nog belangrijker: mogelijkheden voor kwaliteitsverbetering en vooruitgang. Met de resultaten van wetenschap (begrippen, theorieën, feiten) kunnen professionals gefundeerde methoden en instrumenten ontwikkelen. Daarmee kunnen ze hun werk met meer of zekerder resultaat doen. Ze kunnen aan klanten, opdrachtgevers en publiek beter het hoe en waarom van hun werk uitleggen. En wetenschappers kunnen professionals helpen om de effecten van hun werk methodisch te evalueren. Omgekeerd biedt een professie ook een legitimatie aan de wetenschap. Wetenschappers kunnen hun bestaansrecht makkelijker verdedigen als hun werk in de praktijk van nut blijkt. De professie biedt de wetenschap een afzetmarkt voor theorieën, modellen en onderzoek. Wetenschappers kunnen hun theorieën in samenwerking met professionals aan de praktijk toetsen.

Idealiter bestaat er dus een intensieve communicatie en een hechte samenwerking tussen wetenschappers en professionals. Goede voorbeelden vinden we in de medische sfeer. Onderzoeksresultaten worden daar snel vertaald in nieuwe behandelwijzen en instrumenten. De praktijk levert onderzoeksgegevens waarmee ook de wetenschap weer verder komt. In academische ziekenhuizen werken wetenschap en praktijk daadwerkelijk samen.

Hoe staat het in ons veld - de begeleiding bij loopbaanontwikkeling - met de wetenschap en met de samenwerking tussen wetenschap en professie? Dat is het onderwerp van dit artikel. Het is een poging om globaal de 'wetenschap-in-wording Loopbaankunde' en het Nederlandse onderzoek op dit gebied in kaart te brengen. Bij de beschrijving van de opbrengsten en bij de vraag wat nog ontbreekt, gaat het om de persoonlijke visie van de auteur. Elders in dit nummer van LoopbaanVisie beschrijft Gert van Brussel enkele belangwekkende buitenlandse ontwikkelingen op het gebied van de loopbaankunde.

Overzicht inhoud loopbaankunde

'Loopbaan' is een veelomvattend begrip. Volgens Paffen (2007:20) is de definitie van loopbaan die het meest gehanteerd wordt in de wetenschappelijke literatuur: *"de hele reeks van werkgerelateerde activiteiten en ervaringen gedurende de tijdspanne van het hele leven van de persoon"*. Een loopbaan gaat dus niet alleen om werk, maar ook om levenslang en 'levensbreed' (ook in onderwijs, spel, vrije tijd) actief zijn, leren en zich ontwikkelen. Loopbanen kunnen 'van buitenaf' beschreven worden in termen van beklede posities of van uitgeoefende functies, maar ook 'van binnenuit' in termen van de subjectieve beleving. In loopbanen spelen allerlei keuzes een belangrijke rol: van schoolvakken, opleidingsniveau, richting, beroep, baan, functie, hobby et cetera. Maar ook onder meer leer-, motivatie- en aanpassingsprocessen.



Om zo een ingewikkeld fenomeen te begrijpen zullen inzichten en bevindingen uit diverse wetenschappen bij elkaar moeten komen. Figuur 1 laat een poging zien om de verschillende wetenschappen (en enkele onderwerpen en subprofessionen) die betrekking hebben op loopbaankunde, in kaart te brengen.

Zowel in oudere als in nieuwere benaderingen speelt onder meer de psychologie een voorname rol. Voorheen stonden de verschillen tussen mensen (differentiële psychologie), het meten daarvan (testpsychologie, psychodiagnostiek) en het koppelen aan arbeid (beroepskeuzepsychologie) centraal. Tegenwoordig gaat het meer om de vraag hoe de mens auteur wordt van zijn eigen levensverhaal (de narratieve psychologie) en hoe hij daarbij geholpen kan worden (coaching, counseling). De psychologie kan het zeker niet alleen. Zo zijn er existentiële en morele vragen (filosofie), gezondheidskwesties bij beroepskeuze, arbeidsongeschiktheid en re-integratie (geneeskunde), vragen over kunnen en willen bij het ouder worden (gerontologie), vragen over hoe de ontwikkeling tijdens de volwassenheid beïnvloed kan worden (andragogie), vragen over de inbedding van loopbanen in organisaties en de beïnvloeding van organisatiecultuur op loopbanen (management- en organisatie studies) en de rol van economische ontwikkelingen op de loopbanen van mensen (economie).

Overzicht onderzoek loopbaankunde

Figuur 2 laat de belangrijkste onderzoeksinstituten in Nederland zien, die actief zijn op het gebied van loopbaanontwikkeling. De meeste onderzoeksinstituten zijn in de Randstad gevestigd, met name rond de IJn Amsterdam-Den Haag.



Figuur 2. Onderzoeksinstituten op het gebied van loopbaanontwikkeling



Figuur 1. De 'Kaart van loopbaankunde'

Instelling	Gelieerd aan	Onderwerpen van loopbaangericht onderzoek
ACCR: Amsterdam Center for Career Research	Vrije Universiteit Amsterdam	Effecten van demografische factoren, werkgerelateerde individuele factoren en HR interventies op loopbaanprocessen en -uitkomsten
A&O Programmagroep	Universiteit van Amsterdam	Werkloosheid, werkzoekgedrag, inzetbaarheid, arbeidsrelaties, sekseverschillen in carrièresucces
CHROME: Center for Human Resource, Organization & Management Effectiveness	Nyenrode Business Universiteit	Loopbaansucces, leerprocessen, betrokkenheid, talentontwikkeling, self-efficacy, coaching, assessment
Kenniscentrum Arbeid	Hanzehogeschool Groningen	Noordelijke arbeidsmarkt, flexicurity, arbeidsparticipatie, arbeidsorganisatie en -productiviteit, duurzaam HRM-Beleid
Lectoraat Career Development	Fontys Hogescholen	Talentontwikkeling, onbewuste processen, serendipiteit, bevlogenheid en veerkracht, dialoog, professionalisering in organisaties
Lectoraat Keuzeprocessen	ROC West-Brabant	Keuzeprocessen voor opleiding en beroep bij jongeren, loopbaangerichte leeromgeving
Lectoraat Pedagogiek van de Beroepsvorming	Haagse Hogeschool	Loopbaanleren binnen beroepskolom (vmbo – mbo - hbo), loopbaancompetenties, identiteitsvorming op het gebied van loopbaan
Regioplan	Onafhankelijk onderzoek- en adviesbureau te Amsterdam	Arbeidsmarkt, aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, tevredenheid over en effecten van re-integratie- en scholingstrajecten
Research voor Beleid	Onafhankelijk onderzoek- en adviesbureau te Zoetermeer	Arbeidsmarkt, sociale werkvoorziening, uitzendwezen, aansluiting onderwijs-arbeid, voortijdig schoolverlaten, re-integratie, illegale arbeid
ResearchNed	Onafhankelijk onderzoeksinstituut te Nijmegen	Studiekeuze, tevredenheid onder studenten in ho en mbo, arbeidsomstandigheden, relatie tussen onderwijs en arbeidsmarkt
ROA Research Centre for Education and the Labour Market	Universiteit Maastricht	Transitie school->school en school->werk, school- en beroepsloopbaan als onderdeel van verschillende domeinen in de levensloop, arbeidsmarktprocessen en -prognoses, competentieontwikkeling
RWI: Raad voor Werk en Inkomen	Overlegorgaan en expertisecentrum van werkgevers, werknemers en gemeenten	Studie- en beroepskeuze van jongeren, aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, Zzp-ers, leren bij lager opgeleide werknemers, arbeidsmarkt, re-integratie
SEO Economisch Onderzoek	Universiteit van Amsterdam	Arbeidsmarkt (processen, prognoses, knelpunten), beloningsverschillen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsmigratie, arbeidsmarktpositie minderheden, aansluiting opleiding-werk, studie- en beroepskeuze, inrichting hoger onderwijs, arbeidsre-integratie en scholing
TCCR: Twente Centre for Career Research	Universiteit Twente	Effecten van individuele kenmerken, teamkenmerken en HR beleid op carrière en professionele ontwikkeling van medewerkers binnen het onderwijs en de zorg
TNO Arbeid	Onafhankelijk onderzoek- en adviesbureau te Delft/Hoofddorp	Het nieuwe werken, gezondheid in arbeid, arbeidsmarkt, re-integratie, inzetbaarheid, innovatie in arbeid, productiviteitsbevordering

Tabel 1 biedt een toelichting per instelling. Op de site van LoopbaanVisie (<http://www.loopbaan-visie.nl/>) komt voor de meeste instituten nadere, door hen zelf aangeleverde informatie beschikbaar.

Het overzicht van tabel 1 is niet compleet. Uiteraard doen meer instellingen en personen onderzoek rond het fenomeen loopbaan. In een apart kader wordt een aantal op dit terrein bekende personen genoemd die los van bovengenoemde instituten opereren.

De bijdrage van de wetenschap aan de professie

De wetenschappelijke inspanningen hebben de afgelopen decennia veel nieuwe kennis opgeleverd over loopbaanontwikkeling. Zonder enige pretentie op volledigheid is hier een kleine greep uit de onderwerpen waarover we veel hebben kunnen leren:

- Keuzeprocessen bij jongeren en volwassenen en de rol van informatie en begeleiding daarbij.
- De competenties die nodig zijn voor een voorspoedige loopbaanontwikkeling.
- De rol van toeval in loopbanen.
- Employability en hoe dit bevorderd kan worden.
- Leerprocessen en de vaak onderschatte rol van informeel leren.
- De ontwikkeling van competenties en motivatie gedurende de levensloop.
- De factoren die een rol spelen bij studiesucces; met name het belang van (intrinsieke) motivatie is de afgelopen decennia duidelijk geworden.
- De dynamiek van zelfsturingsprocessen en de rol van dialoog daarbij.
- De verschillen en overeenkomsten in de loopbaanontwikkeling bij verschillende groepen, bijvoorbeeld culturele groepen of mannen en vrouwen.

Elders in dit nummer van de LoopbaanVisie zijn artikelen opgenomen waarin de opbrengsten van enkele specifieke instituten staan beschreven.

We zijn dus ongetwijfeld veel wijzer geworden over loopbaanontwikkeling, maar er blijft nog genoeg te wensen over:

- De meeste onderzoeken bestrijken slechts enkele – doorgaans kleine – deelgebieden van de loopbaanontwikkeling. Er gebeurt echter weinig om de opgebouwde kennis te integreren. In de Bedrijfskunde zijn indertijd een aantal wetenschappen samengekomen. Als zo ook een Loopbaankunde ontstaat, kunnen we een scherper inzicht verwachten in het fenomeen loopbaan in zijn geheel.
- Daarmee samenhangend: er gebeurt nog te weinig aan overkoepelende theorievorming. Zo stelde Oomen (2007:30): “De traditionele loopbaantheorieën zijn niet meer adequaat: we hebben een totaal nieuw manier van model en denken nodig in deze mondiale maatschappij.” Harrington en Harrigan (2006) en Chope (2008) stellen in hun overzichten van de internationale loopbaanliteratuur dat er veel kennis is. Zij constateren echter ook dat er, met uitzondering van de chaostheorie en de narratieve benadering, weinig gebeurt op het gebied van de theorievorming, en dat nieuwe kennis onvoldoende wordt toegepast en niet leidt tot uitgewerkte modellen voor loopbaanbegeleiding in onderwijs en arbeid. Er is kennelijk een kloof tussen wetenschap en professie.

Feit is dat universitaire onderzoekers onder druk staan om te publiceren in gezaghebbende buitenlandse wetenschappelijke tijdschriften, maar deze worden door professionals weinig gelezen.



- De onderzoekinstellingen die zich meer specifiek op loopbaanontwikkeling richten zijn ACCR, de drie genoemde lectoraten, de leerstoel aan de UVA en TCCR. Deze zijn alle pas relatief kortgeleden (7 tot 2 jaar terug) opgericht.
- De lectoraten zijn in enkele opzichten uitstekend gepositioneerd tussen wetenschap en praktijk. De twee oudste hebben in hun zevenjarig bestaan dan ook relatief veel invloed op segmenten van de professie gehad met begrippen als loopbaancompetenties, arbeidsidentiteit, talent en serendipiteit. Probleem is wel dat hun onderzoek met wisselend succes moet concurreren met het primaire proces van het hoger onderwijs.
- Het grootste deel van het onderzoek vindt plaats aan reeds langer bestaande, onafhankelijke onderzoek- en adviesbureaus, die echter niet gespecialiseerd zijn in loopbaanontwikkeling. Zij hebben op dit specifieke gebied weinig voor kennis, waardoor nogal eens het wiel opnieuw moet worden uitgevonden. Zij lopen het risico te makkelijk mee te gaan in de vraagstelling van de opdrachtgever, die vaak vertrekt vanuit een verouderd paradigma. (Zie ook de paragraaf 'Verouderd denken remt onderzoek en professie'. Voorbeelden zijn Borghans, e.a., 2008; Sarti e.a., 2009).
- Enkele van de gebieden op de kaart van de loopbaankunde lijden in Nederland een kwijnend bestaan. Dit geldt met name de andragogiek, beroepskeuzepsychologie en beroepenkunde. En ook op andere gebieden is sprake van achteruitgang, zoals op het gebied van testontwikkeling en -ge-

bruik. Dertig jaar geleden werden tests ontwikkeld aan universiteiten en hadden ze een stevige wetenschappelijke basis. Voor het constructieproces werd vaak jaren uitgetrokken. Nu komen allerlei aanbieders met tests. Lang niet altijd trekken zij zich iets aan van de houdbaarheid van de gemeten begrippen en van de mogelijkheden en beperkingen van de psychometrie. Het aantal tests is geëxplodeerd, maar de gemiddelde kwaliteit is achteruitgegaan.

Verouderd denken remt onderzoek en professie

"Slechte studie-info kost zes miljard euro" kopte het Nederlands Dagblad op 17 augustus 2010 op de voorpagina. Nieuws is het niet. Drie jaar eerder (9 oktober 2007) kopte de Telegraaf op pagina 1: *"Foute studie kost miljarden"*. Dergelijke koppen zijn symptomen van oude, wijdverspreide, maar misleidende denkbeelden:

- Als het misgaat in de loopbaan, komt dat omdat er verkeerd gekozen is: de scholier kiest de verkeerde studie, de student kiest het verkeerde beroep, de werkgever kiest de verkeerde kandidaat, et cetera.
- Daarom moeten we beter kiezen. Leerlingen en studenten moeten zich goed informeren over opleidingen en beroepen en goed nadenken. Werkgevers en werknemers moeten zo goed mogelijk de kenmerken aan elkaar koppelen van functie en persoon. "Loopbaanleren is leren kiezen" (Bouwmeester, 2009).
- Goede keuzen leiden tot succesvolle en wederzijds bevredigende loopbanen.
- Goed kiezen is wel lastig maar de scholier heeft de decaan, de student heeft de studieloopbaanbegeleider en de werkgever heeft de HR-adviseur met betrouwbare meetinstrumenten. Die helpen erbij.

De loopbaanprofessionals weten meestal wel beter, maar het is moeilijk om op te boksen tegen de wijdverspreide overtuigingen bij opdrachtgevers en klanten. Het gaat om ideeën die dateren uit een tijd die sterk afwijkt van de onze. Kern is dat mensen gezien worden als wezens met een individueel, logisch denkvermogen, waarmee zij rationele keuzes kunnen maken en de toekomst kunnen plannen. Uitgangspunt is tevens dat mensen stabiele persoonlijkheidskenmerken hebben en dat de wereld stabiel is. Deze beelden leiden tot methoden waarin informatievoorziening, reflectie, meten, matchen (het bij elkaar passen van personen en opleidingen, beroepen en functies), kiezen, plannen en sturen centraal staan.

Omdat dit mens- en wereldbeeld niet (meer) kloppen, worden ze in onze turbulente, soms chaotische wereld steeds meer een obstakel. De eruit afgeleide benaderingen leiden tot weerstanden en tot matige, soms zelfs negatieve resultaten. Wat klopt er niet aan? Recente wetenschappelijke ontdekkingen, onder meer op het gebied van hersenonderzoek en de psychologie van de ontwikkeling in de volwassenheid, maken onder meer het volgende duidelijk (zie voor bronnen: Luken, 2009 en 2010):

- Mensen zijn sociale wezens. De grens met de (sociale) omgeving is doorlaatbaar: anderen spelen in ons denken een grote rol. In die zin zijn we niet zo individueel.
- Informatie kan verhelderend werken als mensen al ideeën hebben over wat ze willen. Hebben ze die niet, dan werkt het vaak eerder verwarrend. Of het schept een ongerechtvaardigd gevoel van zekerheid. Overkill aan informatie is voor velen een probleem aan het worden.
- Nadenken kan dikwijls, in tegenstelling tot wat vrijwel iedereen meent, tot kwalitatief minder goede keuzes leiden dan niet nadenken. Dit is in talloze onderzoeken vastgesteld voor allerlei objecten (auto's, huizen, appartementen, laptops, jam, posters en ook studiekeuzes). Één oorzaak ligt in het gebruik van logica voor vragen (bijvoorbeeld op het gebied van het willen) die niet met logisch denken te beantwoorden zijn. Een tweede oorzaak ligt in

de beperkte verwerkingscapaciteit van het bewuste denken, die onder meer versimpeling met zich meebrengt en willekeur in de aspecten, die men in ogenschouw neemt. Tot slot kan het nadenken een belangrijke bron, namelijk het eigen gevoel, wegdrukken of vervormen.

- Kiezen en matchen zijn verantwoorde benaderingen in een stabiele wereld met stabiele mensen met meetbare kenmerken. De meetbaarheid van klassieke begrippen (verstandelijke capaciteiten) viel al tegen, maar die van actuele begrippen (competenties) is nog een stuk minder. Bovendien is wat iemand kiest, op het moment dat je er op afgaat, al niet meer hetzelfde als toen je het koos. *What you choose is not what you get*. De wereld lijkt steeds sneller te veranderen. En de persoon zelf verandert ook.
- Om dezelfde reden zijn de meeste loopbaanplannen gedoemd om nooit in de geplande vorm gerealiseerd te worden. In de meeste gevallen is het een illusie dat mensen hun leven kunnen sturen, omdat externe factoren en toeval een zo grote rol spelen. Het is ook onverstandig om sterk vast te houden aan plannen, omdat men dan niet meer open staat voor onverwachte gebeurtenissen en kansen.
- De meeste jongeren, maar zelfs veel volwassenen, missen de mentale vermogens die nodig zijn om overzicht te krijgen over zichzelf en de wereld in heden, verleden en toekomst en om autonome keuzes te maken en daarop te sturen.

Nieuwe perspectieven

Bovenstaande inzichten zijn nog niet goed verwerkt in de loopbaankunde. Over loopbaanontwikkeling wordt nog steeds op zeer uiteenlopende manieren gedacht (Inkson, 2007). Toch tekent zich geleidelijk onder (internationale) wetenschappers en professionals die zich bezighouden met loopbaanontwikkeling, enige consensus af over wat er moet gebeuren (Savickas e.a., 2009). Op wetenschappelijk niveau moet gewerkt worden aan theorievorming en onderzoek om het proces beter te begrijpen waarmee individuen en hun omgevingen zich continu aan elkaar aanpassen. Dit moet leiden tot een

model voor loopbaanontwikkeling, dat past bij de nieuwe globale maatschappij en dat een basis biedt voor loopbaanbegeleiding.

Hoewel dat model er nog niet is, ontstaat geleidelijk ook meer consensus over de meest effectieve vorm van loopbaanbegeleiding. Kern in de benadering is het standpunt dat mensen hun eigen werkelijkheid creëren. Hielden vroeger de beroepsrol, het karakter of stabiele persoonlijkheidstrekken het individu bij elkaar, nu is dat zijn of haar levensverhaal, dat de persoon zelf moet construeren. Een belangrijke rol van de adviseur is te helpen dit verhaal van stof te voorzien en levendig, geloofwaardig en productief te maken. Deze benadering geeft de persoon een gevoel van richting, maar bevordert ook het vermogen om creatief te zijn naar de toekomst toe en zich aan te passen aan de steeds veranderende omstandigheden.

Loopbaanontwikkeling is vooral een leerproces. Daarbij gaat het niet alleen of hoofdzakelijk om informatie verzamelen, nadenken, kiezen en plannen. De persoon moet ook leren het eigen gevoel en de eigen intuïtie in te schakelen (waarmee niet bedoeld wordt blind te varen op een passie). Daarnaast is waarnemings- en voorstellingsvermogen belangrijk en het in dialoog gaan met anderen. En tot slot bijtijds stappen zetten en daar verantwoordelijkheid voor nemen.

Noodzakelijke en gewenste ontwikkelingen

Ook al is sprake van een toenemende consensus, er zijn nog meer dan genoeg vragen die op wetenschappelijk gefundeerde antwoorden wachten. Om er enkele te noemen:

- Hoe ontstaan interessen en intrinsieke motivatie? Wat maakt dat ze uitgroeien of uitdoven? Welke rol speelt extrinsieke motivatie daarbij?
- In hoeverre en hoe kan persoonlijke ontwikkeling (bijvoorbeeld in termen van autonomie, overzicht, volwassenheid, wijsheid) bevorderd worden?
- Wat zijn de lange-termijn effecten van loopbaanbegeleiding? Welke onderdelen zijn (in-)effectief?
- Hoe kan de wisselwerking tussen bewuste en on-

bewuste processen en inhouden in ons functioneren het best beschreven worden? Is het zinvol om overeenstemming tussen beide na te streven, zo ja hoe?

- Wat is de relatie tussen succes en geluk in loopbanen? Wat voor soort loopbanen leiden uiteindelijk tot de grootste tevredenheid?

Mogelijk het meest wezenlijke probleem op het gebied van de loopbaanontwikkeling is het volgende. De maatschappelijke ontwikkelingen maken het steeds noodzakelijker dat mensen hun eigen leven en loopbaan gaan sturen. Velen missen echter de wil en wellicht het vermogen om dit te doen. Loopbaanbegeleiding kan een belangrijke rol spelen bij het dichten van deze kloof tussen noodzakelijkheid en realiteit. Daarmee kan de professe op individueel en collectief niveau wezenlijk bijdragen aan welvaart en welzijn.

Om deze bijdrage te kunnen leveren zal de professe nog beter door de wetenschap gevoed moet worden dan nu gebeurt. Het is van belang dat ook in Nederland door middel van meer gecoördineerd wetenschappelijk en praktijkgericht onderzoek gewerkt wordt aan het beantwoorden van de talloze nog openstaande vragen op het gebied van loopbaanontwikkeling. Tevens zal de communicatie tussen wetenschap en professe beter moeten. Een eerste stap daarbij zijn bacheloropleidingen en een masteropleiding waarin wetenschappelijke kennis een goede plaats krijgt. Ook daarna moeten wetenschap en professe meer van elkaar profiteren, zoals in de inleiding geschetst. Toegankelijke publicaties en reële contacten en samenwerking zijn middelen. LoopbaanVisie biedt hiervoor een platform, dat hopelijk verder verstevigd en uitgebouwd wordt. Ook op het gebied van de opleidingen voor de professe zijn ontwikkelingen te melden. Elders in dit nummer doet Walraed Cremers hierover verslag.

Tom Luken is arbeids- en organisatiepsycholoog en is lid van de redactie van LoopbaanVisie. Hij is zelfstandig gevestigd te Amsterdam als onafhankelijk onderzoeker en adviseur bij loopbaanvraagstukken. Eerder was hij lector Career Development bij Fontys Hogescholen.

Naam	Bedrijf/instelling	Onderwerp(en)
Karen van Dam	Universiteit van Tilburg	Leren, coping
Beatrice van der Heijden	Radboud Universiteit	Employability
Hans Hoekstra	GITP Research en Rijksuniversiteit Groningen	Loopbaanrollen
Edwin van Hooft	Erasmus Universiteit	Werkzoekgedrag
Saskia Kunnen	Rijksuniversiteit Groningen	Identiteitsontwikkeling
Kariene Mittendorff	Zelfstandig gevestigd en Saxion	Loopbaangesprekken in het beroepsonderwijs
Annemarie Oomen	APS	Loopbaanoriëntatie en -begeleiding in het onderwijs
Pim Paffen	Competence Development Center	Loopbaanontwikkeling managers
Norman Schreiner	Erasmus Universiteit	Solliciteren
Gerard Wijers	Instituut voor Beroepskeuze en Loopbaanpsychologie	Levensthema
Tom Luken	Zelfstandig gevestigd	Zelfsturing, reflectie, testen

Overig onderzoek naar loopbanen. Een greep uit bij LoopbaanVisie bekende personen

Literatuur

- Bouwmeester, M. (2009). *Loopbaanleren: Leren kiezen. Een handleiding voor het integreren van de loopbaandialoog in het mbo*. Enschede: Stichting leerplanontwikkeling (SLO).
- Borghans, L., Coenen, J., Golsteyn, B., Huijgen, T. & Sieben, I. (2008). *Voorlichting en begeleiding bij de studie- en beroepskeuze en de rol van arbeidsmarktinformatie*. Onderzoek uitgevoerd door Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt van de Universiteit Maastricht in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen. Maastricht: ROA.
- Chope, R.C. (2008). Practice and Research in Career Counseling and Development—2007. *The Career Development Quarterly*, 57, 98-173.
- Harrington, T.F. & Harrigan, T.A. (2006). Practice and Research in Career Counseling and Development—2005. *The Career Development Quarterly*, 55, 98-167.
- Inkson, K. (2007). *Understanding Careers: The Metaphors of Working Lives*. Thousand Oaks (Californië): Sage.
- Luken, T. (2009). Van kiezen naar leren: naar een effectiever begrip van (stu-die)loopbaanontwikkeling. In Schramade, P.W.J. (red.). *Handboek Effectief Opleiden 49 /135* (juni 2009), 11.7, 11.01-54.
- Luken, T. (2010). Problemen met reflecteren: De risico's van reflectie nader bezien. In Luken, T. & Reynaert, W. (red.). *Puzzelstukjes voor een nieuw paradigma? Aardverschuivingen in Loopbaandenken*, p. 9-36. Eindhoven/Tilburg: Lectoraat Career Development Fontys Hogeschool HRM en Psychologie.
- Oomen, A. (2007). *Onderwijsuitval en talentontwikkeling: Met lob in het HAVO en VWO*. Rapportage APS-dk 4655.720, Utrecht: APS.
- Paffen, M.J.A. (2007). *Loopbaanmanagement: Leidraad voor individu en organisatie*. Alphen aan den Rijn: Kluwer.
- Sarti, A., Strating, G., Broekema, J. & Verwoert, T. (2009). "Kiezen moet je (stimu)leren": Onderzoek naar de behoeften van Vmbo'ers en Mbo'ers in de doorstroom van het Vmbo naar het Mbo. Onderzoeksrapport i.o.v. JOB en LAKS. Amsterdam: Stichting Alexander.
- Savickas, M.L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J-P., Duarte, M.E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R. & Van Vianen, A.E.M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004.