

Een loopbaan van betekenis: een introductie

Citation for published version (APA):

Kuijpers, M. (2015). Een loopbaan van betekenis: een introductie. In M. Kuijpers, & R. Lengelle (Eds.), *Een loopbaan van betekenis* (1 ed., pp. 7-16). Garant Uitgevers NV.

Document status and date:

Published: 01/12/2015

Document Version:

Peer reviewed version

Document license:

CC BY-SA

Please check the document version of this publication:

- A submitted manuscript is the version of the article upon submission and before peer-review. There can be important differences between the submitted version and the official published version of record. People interested in the research are advised to contact the author for the final version of the publication, or visit the DOI to the publisher's website.
- The final author version and the galley proof are versions of the publication after peer review.
- The final published version features the final layout of the paper including the volume, issue and page numbers.

[Link to publication](#)

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

If the publication is distributed under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license above, please follow below link for the End User Agreement:

<https://www.ou.nl/taverne-agreement>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

pure-support@ou.nl

providing details and we will investigate your claim.

Downloaded from <https://research.ou.nl/> on date: 13 Nov. 2024

Open Universiteit
www.ou.nl



Een loopbaan van betekenis: een introductie

Marinka Kuijpers

Dit boek 'Een loopbaan van betekenis' is samengesteld aan de hand van het gelijknamige congres ter gelegenheid van het afscheid van Frans Meijers, die 12,5 jaar als lector aan De Haagse Hogeschool werkzaam is geweest. Dit congres is het vijfde congres in een reeks over loopbanen die het lectoraat Pedagogiek van de Beroepsvorming heeft georganiseerd, en waarin Frans en ik sinds 2007 als lectoren samen optrekken. In dit boek beschrijven tal van auteurs vanuit hun persoonlijke expertise hoe een loopbaan van betekenis kan worden vormgegeven en mogelijk gemaakt, en hoe het werk van Frans van belang is geweest op de loopbaanbegeleiding in het onderwijs.

In deze introductie ga ik in op de loopbaan van betekenis vanuit loopbaanconcepten en uitspraken van de onlangs overleden 'denker des vaderlands' filosoof René Gude, waarbij ik kort de bijdragen van de auteurs weergeef.

De betekenis

Een loopbaan van betekenis is volgens het woordenboek: "al je beroepsbezigheden op een rij" (loopbaan) die "inhoud relevantie, significantie, aanzien, belang, draagwijdte, gewicht, gewichtigheid waarde, zin, bedoeling" (betekenis) hebben. Met beroepsbezigheden kunnen banen, functies, rollen en activiteiten bedoeld worden. Een relevante vraag over de betekenis van een loopbaan is wie bepaalt of een loopbaan van betekenis is. De beroepsbezigheden die aanzien en (maatschappelijke) relevantie hebben, zijn voor een deel universeel te noemen. Zo ontvangen bezigheden van een arts en rechter in verschillende culturen en op verschillende tijden in de geschiedenis aanzien en beschouwen we de bezigheden van een verpleegkundige of docent als relevant. Welke bezigheden van waarde en zinvol zijn, kunnen we objectief meetbaar maken als we het hebben over geldelijke opbrengsten en hun effectiviteit ten behoeve van de maatschappij, maar ze kunnen ook minder universeel en meer individueel bepaald zijn. Wat voor de een waardevol of zinvol is, beschouwt een ander als waardeloos of zinloos. Juist de individualisering van de maatschappij heeft van zingeving in werk een belangrijk onderwerp gemaakt. Mensen kunnen, moeten zelfs, keuzes maken. Dit kan een uitdaging zijn maar kan ook een (te) grote verantwoordelijkheid zijn. 'Keuzestress' is een woord dat niet voor niets de laatste jaren in zwang is.

Een loopbaan van betekenis lijkt volgens bovenstaande definitie terugkijkend een beoordeeld product: een opsomming van beroepsbezigheden die je doet of gedaan hebt die voor jezelf en anderen in meer of mindere mate van betekenis hebben. Maar gezien het voorgaande is het de moeite waard om vooruitkijkend na te gaan hoe je een loopbaan van betekenis kunt vormgeven; het is dus een proces- in plaats van een productbenadering.

Hoe we als mens een loopbaan van betekenis opbouwen is verschillend, maar hierin zijn mogelijk patronen te ontdekken. Gude beschrijft drie grote stromingen in de filosofie die antwoord geven op de vraag wat de mens is (De Rek, 2013). Laat ik deze proberen te vertalen naar loopbaanontwikkeling. De

drie stromingen van empiristen, rationalisten en voluntaristen hebben ieder verschillende perspectieven op de wijze waarop mensen vorm geven aan hun leven, en dus ook aan hun loopbaan, lijkt mij. Empiristen zouden van mening zijn dat we loopbanen vooral vanuit onze ervaringen opbouwen. We moeten onszelf leren kennen om ervaringen effectief in te kunnen zetten voor onze toekomst. Het is een soort opbouwen van intuïtie waardoor we steeds beter worden in wat we doen. Rationalisten zouden vinden dat we niet moet terugkijken op ervaringen omdat we dan blijven doen wat we al deden, maar dat we juist een wenkend perspectief moeten creëren en ons daar door moeten laten leiden. In plaats van de 'push' door ervaringen, is hier de 'pull' van de alternatieve voorstelling van onszelf van belang voor de ontwikkeling van de loopbaan. Voluntaristen (voluntas is wil) zouden aangeven dat we onze loopbaan opbouwen op basis van verlangens en belangen. We moeten ons aanpassen aan de veranderende wereld en daarom moeten we veranderende verlangens en belangen steeds omzetten in concrete loopbaanstappen. Hoewel de drie stromingen relevant zijn voor het kunnen begrijpen van de wijze waarop mensen hun loopbaan opbouwen, is mijns inziens juist de verbinding van empirie, ratio en passie voor loopbaanontwikkeling interessant.

Loopbaanontwikkeling vanuit empirie, ratio en/of passie

De westerse cultuur benadert loopbaanontwikkeling veelal als een logisch en lineair proces, waarbij een individu een doel stelt en vervolgens activiteiten plant om het doel te bereiken; een rationele benadering dus. Maar een loopbaan is zelden logisch en lineair. Wij worden verondersteld een loopbaankeuze te maken uit honderden mogelijkheden, soms zelfs voordat we een mogelijkheid hebben kunnen onderzoeken in een samenleving waarin voortdurend politieke, wetenschappelijke en economische veranderingen gaande zijn. De chaostheorie ('Chaos Theory of Career', Pryor & Bright, 2011) gaat ervan uit dat mensen voortdurend met niet-lineaire veranderingen te maken hebben, waardoor het plannen weinig zin heeft. Dit kan zowel leiden tot een 'standpunt van passiviteit' dat het toeval de loopbaan bepaalt en waar men verder geen invloed op heeft, als tot een opvatting van pro-activiteit dat kennis en controle over zichzelf (Pryor & Bright, 2011) en reflectieve zelfsturing (Sultana, 2004) noodzakelijk zijn om kansen te kunnen zien en benutten en zo een loopbaan te ontwikkelen.

In de hedendaagse theorieën over loopbaanontwikkeling zien we vier cruciale elementen verschijnen die niet in traditionele theorieën over loopbanen voorkomen, namelijk: complexiteit (van ervaringen en beïnvloedingsmogelijkheden), dynamiek, constructie (ervaringen betekenis geven om zichzelf te begrijpen) en kans (ongeplande gebeurtenissen die het loopbaanverhaal bepalen) (McKay, Bright & Pryor, 2005). Of men in staat is kansen te herkennen, heeft te maken met alertheid en focus. Sommige auteurs spreken ook wel over 'planned happenstance' (Mitchell, Levin & Krumboltz, 1999): een gepland toeval (wat volgens mij een contradictio in terminis is). Het uitgangspunt is dat men zijn loopbaan ziet als iets wat zich geleidelijk ontwikkelt, waarbij men gebruik maakt van de kansen die zich voor doen en ongeplande gebeurtenissen omzet in loopbaanmogelijkheden. Planned happenstance zou een bewust en continu proces zijn waarbij men ideeën en kansen onderzoekt, en kansen creëert door te blijven leren en ontwikkelen, als voorbereiding op toevallige voorvallen die zich voordoen om een loopbaan van betekenis te ontwikkelen. Mensen die wachten tot het geluk hen in de loopbaan tegemoet komt, lopen kansen mis. Mensen die meer kans maken op toevallige gelukjes in hun loopbaan, zijn vaak mensen die

risico's durven nemen om nieuwe uitdagingen aan te gaan, afwijzing te accepteren en mogelijkheden te onderzoeken. Bovendien verzamelen zij mensen om zich heen die dezelfde motivatie hebben om ambities te realiseren, die dingen kunnen die zij niet goed kunnen, en die hen tegenspreken en uitdagen om anders te denken.

De bereidheid om andere dingen te doen dan je deed en de dingen die je doet anders te doen, vergroot de succesfactor in de loopbaan. Volgens Wiseman (schrijver van 'The luck factor', 2004) voorkomen mensen op die manier dat ze in hun eigen cirkeltjes van dezelfde ideeën en redeneringen blijven ronddraaien. Ook de hersenwetenschap heeft de laatste tien jaar aannemelijk gemaakt dat mensen die variatie aanbrengen in hun dagelijks leven meer en ook nog eens effectievere dwarsverbindingen in hun hersenen ontwikkelen. Volgens Mieras (2007) zijn organisaties echter ingericht op het ontwikkelen van routines en niet op onze benodigde chaos. Dat stimuleert de hersenen niet alleen weinig, maar het kan neerslachtigheid en zelfs burn out tot gevolg hebben, wat de loopbaanontwikkeling kan remmen. Hoewel bewust en proactief loopbaangedrag van belang is voor een betekenisvolle loopbaanontwikkeling, maken arbeidsorganisaties het ons dus niet gemakkelijk. Empirie, ratio en passie, zoals Gude die beschrijft, liggen vooral bij de werknemer zelf. De vraag die mij tot nu toe in mijn werk heeft bezig gehouden is: hoe kun je invloed hebben op je loopbaan zodat je keuzes kunt maken die bij je passen, op een manier die bijdraagt aan een gelukkig leven; proactief loopbaangedrag zagezegd. Daarbij heb ik gebruik gemaakt van loopbaancompetenties waarmee je je in een onzekere en complexe samenleving kunt handhaven. Kwaliteiten- en motievenreflectie als focus om richting te bepalen op basis van de betekenis die je geeft aan ervaringen, werkexploratie om kansen te ontdekken, loopbaansturing om kansen te creëren, en netwerken om daarbij gebruik te maken van anderen (Kuijpers, 2003; 2012).

Reflectieve zelfsturing

Om proactief betekenis te geven aan je loopbaan zijn er dus acties nodig op basis van een beeld over jezelf, de kwaliteiten en motieven die je hebt. Maar hoe ontwikkel je een zelfbeeld dat je helpt om betekenisvolle keuzes te maken en stappen te nemen? Sartre zegt: 'de hel, dat zijn de anderen' en Levinas formuleert het wat neutraler: 'je leert jezelf kennen via het gelaat van de ander'. Gude legt uit dat de mening over jezelf begint met goed- en afkeuring van je ouders en dat dit vaak niet verbaal of expliciet is, maar juist tot uitdrukking komt in non-verbale impliciete gedragingen. Door het ervaren van goed- en afkeuring van anderen, realiseer je je op enig moment dat je een mening kunt hebben over jouw 'zelf', dat deze mening per persoon kan verschillen en dat deze mening niet vastligt. Dan komt er ruimte om een mening over jezelf te ontwikkelen. Rousseau onderscheidt amour-propre (liefde voor jezelf gebaseerd op het oordeel van anderen) en amour-de-soi (liefde voor je zelf die losstaat van de mening van anderen). Mening van anderen wisselen nogal, dus moet je volgens Gude zorgen dat het met de liefde voor jezelf goed zit. Het is van belang dat je een 'onafhankelijk zelfbeeld' ontwikkelt, waarin je het zelfbewustzijn niet helemaal afhankelijk maakt van anderen.

Voor het opbouwen van een onafhankelijk zelfbeeld zou reflectie op ervaringen, waarvan je voelt dat ze belangrijk zijn, uitkomst kunnen bieden. Het gaat tenslotte om eigen ervaringen die persoonlijke emoties oproepen. Voor het ontwikkelen van een zelfbeeld moet je betekenis geven aan de ervaring die je als belangrijk voelt; je moet nadenken over en woorden geven aan wat dit zegt over wat je zinvol en

waardevol vindt. Om na te gaan of het een motief is dat van belang is in je leven, en niet alleen in de specifieke situatie van de betreffende ervaring, leg je relaties met andere ervaringen waarin eenzelfde motief van waarde voor jezelf en van betekenis voor anderen was. Meijers heeft het in hoofdstuk 2 over identiteitsleren als een proces waarin het individu een verhaal opbouwt en wijzigt over de persoonlijke zin en de maatschappelijke betekenis van zijn bestaan. Hij geeft aan dat mensen over onvoldoende cognitieve vermogens beschikken om werkelijk rationele beslissingen te nemen. Het zou gaan om de verwerking van grenservaringen, maar hij wijst erop dat wanneer mensen worden geconfronteerd met een grenservaring, ze geneigd zijn besluiten te nemen op basis van voorgeprogrammeerde manieren van denken, die zij beleven als intuïtie. In stabiele situaties leidt dit meestal tot functioneel handelen, maar in een onzekere samenleving, leidt een intuïtieve reactie meestal niet tot betere leef- en werkomstandigheden, volgens Meijers. Hij stelt dat mensen bewuster met hun intuïties moeten leren omgaan. Ook al omdat uit neuropsychologisch onderzoek blijkt dat emoties sneller zijn dan cognities. Omdat het menselijk brein cognitieve onverenigbaarheid slecht verdraagt, kiezen mensen in complexe situaties gewoonlijk de eerste optie die voor hen werkt of waarvan ze geloven dat die werkt. Redekopp beschrijft in hoofdstuk 3 hoe mensen loopbaankeuzes kunnen maken die niet op 'Systeem 1' is gebaseerd, wat automatisch en snel werkt zonder veel inspanning, maar op basis van 'Systeem 2', dat bewuste mentale activiteiten vergt. Loopbaansucces zit volgens Redekopp in "duizenden nano beslissingen" die mensen op basis van Systeem 1 dan wel Systeem 2 maken. Juist de inzet van 'Systeem 2' is nodig om een loopbaan van betekenis vorm te geven.

De gedachte van loopbaanontwikkeling, als een levenslang proces van ervaren, experimenteren en hiervan leren (Krumboltz, 2009; Savickas, 2011), vraagt om een verbinding van emotie, ratio en passie. Emoties zijn nodig om waardevolle ervaringen te herkennen, de ratio om hier betekenis aan te geven en deze te verbinden aan toekomstperspectieven en loopbaanacties. Passie is van belang voor het identificeren van toekomstperspectieven en loopbaanacties die haalbaar en uitdagend zijn.

Een loopbaangerichte leer- en werkomgeving

In de afgelopen tien jaar hebben Frans Meijers en ik verschillende onderzoeken uitgevoerd naar een leeromgeving die nodig is om betekenisvolle loopbanen te kunnen ontwikkelen. Leerlingen en studenten blijken meer te reflecteren op hun kwaliteiten en motieven, meer bezig te zijn met het onderzoeken van werk, loopbaanstappen te nemen en een netwerk in te schakelen om hen hierbij te helpen, in een omgeving die praktijkgericht, dialogisch en vraaggericht is. Praktijkgericht om ervaringen op te doen, dialogisch om betekenis te geven aan die ervaringen en vraaggericht om sturing te geven aan hun eigen (leer)loopbaan op basis van het zelf- en werkbeeld dat zij ontwikkelen. De loopbaangerichte dialoog tussen leerling, docent en de praktijkbegeleider in de beroepspraktijk blijkt hierin essentieel te zijn, maar komt nog beperkt voor. Meijers beschrijft dit uitgebreid in zijn hoofdstuk. Sinds 2010 zijn grootschalige professionaliseringsprojecten in het vmbo en mbo gestart die effect sorteren (Kuijpers, 2011; Kuijpers & Meijers, 2012), maar slechts een eerste aanzet zijn om een cultuurverandering teweeg te brengen, die nodig is voor loopbaangericht onderwijs. Kessels beschrijft waarom het lastig is om een dergelijke cultuuromslag te realiseren. Op macroniveau heeft dit te maken met de spanning tussen economische realiteit en maatschappelijke verantwoordelijkheid, legt hij uit. Maar ook op mesoniveau, is er spanning over de invulling van de professionele ruimte van de docent en het soort leiderschap dat

daarvoor nodig is. Kessels wijst op de cruciale rol van de leraar voor de kwaliteit van het onderwijs en de druk op onderwijsgeevenden om hoge prestaties te leveren.

Kwaliteitsbevordering in het onderwijs, terwijl verdurend vernieuwingen in het onderwijs plaatsvinden, vergt professionalisering van docenten als een langetermijn- en veel minder als een kortetermijninterventie (Richter et al., 2011). In mijn oratie maak ik onderscheid tussen professionaliseringsruimte en -richting. In een professionele school, waar de kwaliteit van docenten toeneemt, is het van belang dat docenten professionaliseringsruimte *nemen*. De literatuur over organisatiemanagement spreekt ook wel over ‘readiness for change’ (Cunningham, et al., 2002). We zien twee vormen van omgaan met veranderingen, namelijk reactief en proactief (Griffin, Parker & Mason, 2010). Reactief heeft betrekking op de mate waarin werkenden zich weten aan te passen aan de werkcontext; het nemen van professionaliseringsruimte. We spreken van proactief als werkenden zelf acties initiëren om hun toekomstige taken en werkrollen aan te passen aan persoonlijke kwaliteiten en motieven; het gaat dan om het *richting* geven aan professionalisering. Zoals professionaliseringsruimte nemen nodig is om te zorgen *dat* men leert, zo is professionaliserings*richting* kiezen van belang voor het bepalen *wat* men leert. Loopbaancompetenties kunnen worden ingezet om niet alleen te leren in het teken van persoonlijke loopbaanontwikkeling, maar ook om werk te kunnen (blijven) doen waarvoor je competent en gemotiveerd bent, om te leren waar je nieuwsgierig naar bent, en om andere ervaringen op te doen en nieuwe activiteiten uit te voeren dan die je al deed, in samenwerking met anderen.

Niet alleen de werknemer is verantwoordelijk voor richting en ruimte, ook de organisatie moet richting en ruimte bieden. Ruimte voor professionalisering op organisatieniveau betekent het bieden van financiële, praktische en emotionele ondersteuning: faciliteren in tijd en geld, mogelijkheden creëren voor leren en bevorderen om het geleerde in de praktijk te brengen (Nikolova, Ruyseveldt, de Witte & Syoit, 2014). Ruimte op docentniveau betreft de leerbereidheid en het vermogen om de eigen professionalisering vorm te geven (Kessels, 2012). Werkenden zich gestimuleerd om hun eigen loopbaan vorm te geven (Kidd, 2006), als zij continue worden uitgedaagd om te blijven leren om zo deel van een flexibele en innovatieve organisatie te kunnen zijn (Van Dam, Van der Heijden & Schijns, 2006). Dus, richting vanuit de organisatie betreft de organisatievisie en -missie, op werkendenniveau is dat gebaseerd op hun loopbaanmissie en loopbaancompetenties. Aspecten van een loopbaangerichte dialoog bij professionalisering van docenten zijn weergegeven in tabel 1. Bij professionalisering van docenten, zou het gesprek moeten gaan over de ruimte en richting van organisatie en individu met betrekking tot de professionalisering om een innovatie, zoals het vormgeven van een loopbaangerichte leeromgeving, te stimuleren.

Tabel 1. *Aspecten van een loopbaangerichte dialoog bij professionalisering van docenten*

	Organisatieniveau	Individueel niveau
<i>Ruimte</i>	Financiële, praktische en emotionele ondersteuning	Leerbereidheid en vermogen om eigen professionalisering te organiseren
<i>Richting</i>	Organisatievisie en missie	Loopbaanmissie en –competenties

Kortom: De omslag in het onderwijs van een lesgevende inrichting naar een loopbaangerichte leeromgeving vraagt om *een loopbaangerichte werkomgeving*, waarin docenten *ervaringen* kunnen opdoen, waarin docenten *invloed hebben op hun leren* en waarin de *dialogoog* plaatsvindt tussen docent en manager, waarin zij emoties, ratio en passie kunnen verbinden.

Een nieuw perspectief

Loopbaangericht onderwijs vergt een nieuw perspectief op onderwijzen. De focus zal liggen op het mogelijk, interessant en effectief maken van *leren* in plaats *onderwijzen*, op wat mensen *kunnen* naast wat ze niet kunnen, wat ze *willen leren* naast wat ze moeten leren. In plaats van vertellen wat lerenden en docenten moeten doen, worden zij uitgedaagd om zelf beslissingen te nemen, antwoorden te vinden en problemen op te lossen, gesteund door hun docent resp. manager. Om dat mogelijk te maken moet het beleid zich minder richten op kwantiteit (cijfers) maar meer op kwaliteit (ontwikkeling) op alle niveaus in het onderwijs. Samenwerking en dialoog zijn essentieel om ruimte en richting te creëren voor innoveren in onderwijs. Dit boek bevat bijdragen over een perspectiefwisseling die nodig is om loopbaangericht onderwijs vorm te geven.

Auteurbijdragen

Frans Meijers blikt in zijn hoofdstuk terug op zijn loopbaan als lector, waarin het bevorderen van passie in het onderwijs de rode draad is. Hij beschrijft uitkomsten van onderzoek en geeft suggesties welke stappen het onderwijs zou moeten zetten om tot een krachtige loopbaangerichte leeromgeving te komen, waarin jongeren 'niet leren voor de school maar voor het leven'. Het vormgeven van de dialoog in het onderwijs is een centraal thema in zijn werk. Het onderwijs en het bedrijfsleven, waar leerlingen praktijkervaringen kunnen opdoen en over de ervaringen kunnen spreken, zouden van een verdeelde naar een gedeelde verantwoordelijkheid moeten opschuiven in het begeleiden van leerlingen en het vormgeven van onderwijs. Leidinggevenden zouden meer transformatief leiding moeten geven en docenten zouden zich verder moeten bekwamen in het voeren een loopbaangerichte dialoog, zodat leerlingen hun passie kunnen ontdekken en kunnen benutten. Hij constateert in zijn bijdrage dat er in het vormgeven van passievol onderwijs nog heel wat eer te behalen valt en schetst een beeld van een toekomst waar hierin stappen worden gezet.

Dave Redekopp schrijft een innovatief stuk over de relevantie van 'behavioural economics', de studie over hoe mensen keuzes maken. Het is een benadering die tot dusver slechts in de economie toepassing vindt en nog niet in loopbaanstudies. Hij confronteert de lezer met de wijze waarop cognitieve illusies onze hersenen misleiden in het maken van keuzes. Hij pleit voor een 'System 1 change', waarin we van automatisme zonder enige wil tot controle overgaan door met een bewuste mentale activiteit keuzes te maken op basis van ervaringen (System 2). Vervolgens geeft hij antwoord op de vraag hoe beleid en onderwijs hieraan kunnen bijdragen.

Joseph Kessels schrijft een uitdagend hoofdstuk over de veranderingen in het onderwijs die gaande zijn en die nodig zijn. Hij stelt dat als positieve belevingen zoals vrijheid en uitdaging er werkelijk toe doen voor mensen in hun arbeidzaam leven, die ook van invloed zullen zijn op de werkbeleving van docenten, op de inhoud en vormgeving van het onderwijs, en op de wijze waarop leerlingen dat beleven. Hij

schetst een beeld van belangrijke uitdagingen, die gericht zijn op het vergroten van de aantrekkelijkheid van het onderwijs door de uitsluitingsmechanismen weg te nemen, frustraties en faalervaringen te verminderen, en het plezier in leren, ontwikkelen en werken te vergroten. Hij benoemt problemen die om een oplossing vragen en schets mogelijkheden om een volgende stap te zetten.

Monique Volman gaat in op de relevantie van leeridentiteiten - het vermogen en de wil om te blijven leren - in het kader van loopbaanontwikkeling. Zij laat zien waarom het ontwikkelen van een leeridentiteit van belang is in een kennissamenleving waarin een leven-lang-leren vereist is. Zij stelt dat we van scholen verwachten dat ze leerlingen afleveren met positieve leeridentiteiten, maar dat veel leerlingen leren eerder zien als iets wat je moet doen omdat volwassenen dat nou eenmaal nuttig vinden. Zij beschrijft hoe leeridentiteiten van leerlingen in het onderwijs aandacht kunnen krijgen en hoe deze te verbinden met de loopbaankeuzes die leerlingen maken.

Agnieszka Konopka & Wim van Beers schrijven over 'compositionwork', een methode voor zelfonderzoek en -ontwikkeling. Zij vertellen een verhaal over een creatieve vorm van zelfonderzoek die gebruik maakt van stenen en de begeleiding die hierbij hoort. Zij beschrijven hoe stenen uitdrukking kunnen geven aan de rollen die we in het leven vervullen en hoe we inzicht kunnen krijgen in onszelf als we deze stenen ten opzichte van elkaar positioneren, en hier op afstand op reflecteren. Aan de hand van een casus laten ze zien dat deze inzichten helpen om invloed uit te oefenen op het eigen leven.

Femke Geijssel en Wim Wardekker beschrijven hoe scholen de theorie over loopbaangericht onderwijs in de praktijk hebben vormgegeven. Zij hebben hiervoor leidinggevend en docenten geïnterviewd van scholen waar inzichten en inbreng van Meijers de afgelopen jaren hebben geleid tot onderwijsinnovaties op gebied van loopbaanleren. Zij vertellen over valkuilen en successen van loopbaanbegeleiding in het onderwijs en sluiten af met een wens voor de toekomst.

Reinekke Lengelle heeft kleine verhalen gebundeld over loopbanen van collega's van Frans Meijers die van invloed zijn geweest op zijn werk en denken. Het hoofdstuk eindigt met een eerbetoon aan Frans door Bill Law.

Tot slot: In mijn oratie bij de aanvaarding van mijn ambt als hoogleraar beschrijf ik de bijdrage van Frans aan het onderwijs als volgt: "Frans geeft het vertrouwen, heeft de passie en neemt de verantwoordelijkheid om een betere 'leerwereld' voor leerlingen te maken". Resultaten hiervan zijn terug te lezen in dit boek, waarmee wij afscheid nemen van Frans als lector aan De Haagse Hogeschool.

Marinka Kuijpers

Verwijzingen

- De Rek, W. (2013). *Stand-up filosoof*. Amersfoort: De vrije uitgevers.
- Cunningham, C.E., Woodward, C.A., Shannon, H.S., MacIntosh, J., Lendrum, B., Rosenbloom, D., & Brown, J. (2002). Readiness for organizational change: A longitudinal study of workplace, psychological and behavioural correlates. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 75*, 377-392.
- Griffin, M.A., Parker, S.K., & Mason, C.M. (2010). Leader vision and the development of adaptive and proactive performance: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology, 95*, 174-182.
- Kessels, J.W.M. (2012). *Leiderschapspraktijken in een professionele ruimte* (oratie). Heerlen: Open Universiteit.
- Kidd, J.M. (2006). *Understanding Career Counselling. Theory, Research and Practice*. London: SAGE Publications.
- Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment, (17)*, 135-154.
- Kuijpers, M. (2003). *Loopbaanontwikkeling; onderzoek naar competenties* (proefschrift). Enschede: Twente University Press.
- Kuijpers, M. (2012). *Architectuur van leren voor de loopbaan: richting en ruimte* (oratie). Heerlen: Open Universiteit.
- Kuijpers, M. (2011). Onderzoek naar wat werkt! Onderzoek naar loopbaanontwikkeling en –begeleiding in het vmbo en effecten van professionalisering van docenten en schoolcoaches. In *Keuzes in ontwikkeling. Loopbaanreflectiegesprekken van docenten in het vmbo. Praktijk en onderzoek* (p.65-134). Enschede: Stichting Platforms VMBO.
- Kuijpers, M., & Meijers, F. (2012). *Leren luisteren en loopbaanleren. De effecten van een professionaliseringstraject voor mbo-docenten*. Woerden: MBO Diensten.
- McKay, H., Bright, J. E. H., & Pryor, R. G. L. (2005). Finding Order and Direction from Chaos: A Comparison of Chaos Career Counseling and Trait Matching Counseling. *Journal of Employment Counseling, 42*(3), 98.
- Mieras, M. (2007). *Ben ik dat? Wat hersenen vertellen over onszelf*. Amsterdam: Uitgeverij Nieuw Amsterdam.
- Mitchell, K., Levin, A. & Krumboltz, J. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling and Development, 77*, 115–124.
- Nikolova, I., Van Ruysseveldt, J., De Witte, H., & Syroit, J. (2014). Work-based learning: Development and validation of a scale measuring the learning potential of the workplace (LPW). *Journal of Vocational Behavior, 84*(1), 1-10.
- Pryor, R.G.L., & Bright, J.E.H. (2011). *The chaos theory of careers: A new perspective on working in the twenty-first century*. New York: Routledge.
- Richter, D., Kunter, M., Klusmann, U., Lüdtke, O., & Baumert, J. (2011). Professional development across the teaching career: Teachers' uptake of formal and informal learning opportunities. *Teaching and Teacher Education, 27*, 116-126.
- Savickas, M.L. (2011). *Career counseling*. Washington, DC: American Psychological Association.

- Sultana, R.G. (2004). *Guidance Policies in the Knowledge Economy. Trends, Challenges and Responses Across Europe. A Cedefop Synthesis Report*. Cedefop Panorama series No.85. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Commission.
- Van Dam, K., van der Heijden, B.I.J.M., & Schijns, B. (2006). Employability en individuele ontwikkeling op het werk. *Gedrag & Organisatie*, 19, 53-68.
- Wiseman, R. (2004) *The Luck Factor*. The Random House.