
Het effect van zelfsturing in een loopbaan op werkloosheidsduur

Positieve effecten van zelfsturing op subjectieve en objectieve loopbaanuitkomsten werden duidelijk aangetoond in literatuur. In ons onderzoek focussen we ons op de relevantie van zelfsturing in een andere context, namelijk de invloed ervan op werkloosheid. Kan zelfsturing als een 'beschermend' copingmechanisme fungeren om ongewenste loopbaantransities te helpen vermijden? Zo ja, wat gebeurt er met dit effect bij groepen die traditioneel een hogere kans op werkloosheid hebben? Een van de kritieken op loopbaantheorieën in verband met zelfsturing betreft immers een selectieve focus op hooggekwalificeerde werknemers, zoals managers of hoogopgeleiden. Zijn de positieve effecten van zelfsturing vooral beperkt tot de meer bevoordeelde groepen van werknemers, of zijn deze dan toch universeel? In ons onderzoek zetten we stappen om een antwoord te bieden op deze vragen.

een belangrijk element beschouwd in de context van de moderne arbeidsmarkt (Briscoe, Henagan, Burton, & Murphy, 2012). Wie aan het roer van zijn of haar loopbaan staat, zal ook minder schokken ervaren in de loopbaan. Schokken ten gevolge van loopbaantransities, die vandaag de dag onvermijdelijk lijken te zijn. Zelfs in de rigide, sterk gereguleerde arbeidsmarkten, zoals de Belgische.

In deze tekst lichten we de bevindingen van ons recent onderzoek toe, waarbij we de 'beschermende' rol van zelfsturing ten opzichte van werkloosheid onder de loep nemen.

Recent onderzoek heeft aangetoond dat verhoogde loopbaanmobiliteit gepaard kan gaan met hogere werkloosheid (Kovalenko & Mortelmans, 2013; Light, 2005). Dat is niet onlogisch: wie meer transities tijdens een loopbaan maakt, heeft ook meer kans dat er iets misloopt. Bovendien kan de causaliteit tussen deze twee aspecten in beide richtingen gaan: wie een hogere kans heeft op werkloosheid, zal wellicht ook vaker loopbaantransities ervaren.

Een interessante vraag in deze context is echter: welke factoren zorgen ervoor dat loopbaantransities succesvol zijn? Met andere woorden, welke factoren zorgen ervoor dat je loopbaan geen onvoorziene en ongewenste richtingen neemt, zoals werkloosheid. In recente loopbaanliteratuur wordt zelfsturing als

Situering

De toenemende flexibilisering van arbeidsmarkten in westerse economieën gedurende de laatste decennia heeft meerdere implicaties voor individuele loopbaantrajecten gehad. De internationale concurrentie (onder andere met landen die veel lagere arbeidskosten hebben), de onevenaarbare bewegelijkheid van kapitaal en het doordringen van de nieuwe informatie- en communicatietechnologieën, hebben bedrijven onder hoge druk gezet om flexibel te zijn. Niet enkel in termen van hun innovatiekracht, maar ook in capaciteit om de omvang van personeel aan de eisen van de conjunctuur aan te passen. Deze druk wordt bijvoorbeeld geuit in het toenemend gebruik van flexibele arbeidsvormen: deeltijdwerk,

uitzend- en tijdelijke arbeid, telewerk, enzovoort. Maar ook de klassieke loopbaanvormen kunnen daaraan niet ontkomen, ook al kan de omvang van werkelijke veranderingen variëren van land tot land (Kattenbach et al., 2014; Soens et al., 2005).

Dit heeft voor verandering gezorgd in de manier waarop individuele loopbanen zich ontwikkelen. Vandaag de dag breng je je loopbaan in mindere mate vooruit door binnen dezelfde organisatie promotie te maken. Loopbaanontwikkeling gebeurt meer en meer door strategisch van werkgever te veranderen en werkervaringen bij verschillende organisaties in je persoonlijk loopbaantraject te integreren. Omdat de moderne loopbaan steeds vaker uit meerdere 'fragmenten' bestaat, zijn externe arbeidsmarkten veel belangrijker geworden bij het opbouwen van een individueel loopbaantraject.

Het toenemende belang van de externe arbeidsmarkten heeft echter een structureel probleem geïntroduceerd, dat fundamenteel anders van aard is ten opzichte van het tijdspark van de traditionele loopbaan. Terwijl de taak van loopbaanmanagement vroeger bijna uitsluitend door werkgevers werd opgenomen, ligt vandaag de dag deze taak vooral op de schouders van de werknemers. Elk individu moet zelf beslissingen nemen betreffende de wending en de inhoud van zijn of haar loopbaan, potentiële investeringen in bijkomende opleidingen evenals alle mogelijke nuances in werk-levenbalans.

Dit probleem heeft concepten zoals inzetbaarheid (*employability*) of zelfsturing (*self-directedness*) in het leven geroepen, waar de focus telkens ligt op het verbinden van verschillende fragmenten uit het werkleven in een zinvol (en liefst succesvol) geheel. Inzetbaarheid verwijst naar de individuele capaciteit om werk te vinden, te behouden en intern of extern nieuw werk te krijgen wanneer men dat wil (Brown, Hesketh, & Williams, 2003; Raemdonck, de Grip, Segers, Thijssen, & Valcke, 2008). Zelfsturing in de context van loopbaanontwikkeling, wordt langs de andere kant gezien als een instrument om inzetbaarheid te waarborgen (Briscoe et al., 2012). Het gaat over de zelfstandige rol van een individu in het sturen van zijn of haar loopbaan (Briscoe & Hall, 2006; Briscoe, Hall, & Frautschy DeMuth, 2006).

In de context van flexibele arbeidsmarkten wordt er dus een groot deel van de verantwoordelijkheid voor

de loopbaanopbouw geïndividualiseerd. Dit ligt in de lijn van het neoliberaal denkkader over arbeid en loopbanen. Kan het echter zijn dat de capaciteit om de woelige waters van de moderne arbeidsmarkten te navigeren sterk uiteenlopend is, waardoor zwakkere groepen werknemers minder beschermd zijn tegen de onzekerheden van de flexibele arbeidsmarkt (cf. Kovalenko & Mortelmans, 2014)? Is zelfsturing inderdaad een geschikt instrument voor iedereen om zich tegen de ongewenste loopbaantransities te beschermen? Met andere woorden, klopt de these dat de individuele verantwoordelijkheid een oplossing kan bieden voor de continuïteit van tewerkstelling?

In de sociologische literatuur wordt er vaak betwist dat de verschuiving van de verantwoordelijkheid voor de individuele loopbaan naar de werknemer een efficiënt middel is om de inherente onzekerheden van de flexibele arbeidsmarkt tegen te gaan (Beck, 2000; Standing, 2011). De essentie van deze kritiek kan worden samengevat in twee hoofdthesissen. Ten eerste, zo luidt het argument, blijven de klassieke structurele determinanten van de arbeidsmarktpositie, zoals opleiding, gender, leeftijd, migratieachtergrond of socio-economische status, nog steeds een belangrijke rol spelen in een loopbaantraject. Zelfsturing zou de nadelige effecten hiervan voor sommige groepen niet kunnen wegnemen, waardoor de traditionele ongelijkheden op de arbeidsmarkt zouden worden gereproduceerd, eventueel in een andere gestalte (Standing, 2011).

Ten tweede wordt het discours van zelfsturing soms gezien als een ideologisch rookgordijn dat het fundamenteel karakter van de nieuwe arbeidsmarktrisico's doet onderschatten en de afwenteling van deze risico's op de werknemers maskeert (Beck, 2000). De toenemende flexibilisering en daarmee verbonden onzekerheden op de arbeidsmarkt zouden in essentie een teken zijn van een verschuiving in machtsrelaties tussen de werknemers en werkgevers, dit ten voordele van het kapitaal.

Focus van het onderzoek

In ons onderzoek gaan we na of zelfsturing een effect kan uitoefenen onafhankelijk van de structurele determinanten. Onze onderzoeksvragen situeren zich in de geschetste context.

Heeft zelfsturing op lange termijn een beschermend effect op de loopbaanontwikkeling?

Om deze vraag te beantwoorden bekijken we de effecten van zelfsturing die de Vlaamse werknemer heeft ervaren tijdens het aantal maanden van werkloosheid in de laatste tien jaar voorafgaand aan het onderzoek. In de context van toenemende tewerkstellingsonzekerheid zien we de totale werkloosheidsduur als een indicatie van succes of falen van de individuele loopbaanopbouw, gegeven de structurele beperkingen van de arbeidsmarkt. Het hoeft immers geen betoog dat werkloosheid op het individueel niveau in de meeste gevallen een ongewenste loopbaantransitie is met nefaste gevolgen voor het individu en de maatschappij.

Blijft zelfsturing een rol spelen wanneer we tevens rekening houden met de structurele determinanten van de arbeidsmarktpositie?

Vanzelfsprekend is werkloosheid niet noodzakelijk een resultaat van het persoonlijk falen (en de afwezigheid ervan een persoonlijke verdienste). Externe factoren zoals opleiding, gender, leeftijd, migratieachtergrond en socio-economische status, kunnen evenzeer van doorslaggevend belang zijn. De kans op werkloosheid is immers afhankelijk van deze achtergrondkenmerken. Een allochtone jongere uit een minder welgesteld gezin en zonder diploma secundair onderwijs heeft een grotere kans om werkloos te worden dan een man van gemiddelde leeftijd met twee universitaire diploma's, afkomstig van een rijkker gezin. De vraag die we ons hebben gesteld is of zelfsturing in beide gevallen van belang blijft.

Wat zegt het onderzoek over zelfsturing: bestaande bevindingen

In de empirische literatuur worden er positieve effecten van zelfsturing op verschillende loopbaanuitkomsten vastgesteld. Briscoe et al. (2012) hebben onderzocht of zelfsturing een efficiënt copingsmechanisme kan zijn in de context van onzekerheid van de tewerkstellingscontinuïteit. Deze invalshoek sluit nauw aan bij de premissen van ons eigen onderzoek. In zijn analyses vonden Briscoe et al. (2012) dat zelfsturing samenhangt met loopbaangedrag dat bevorderlijk is voor een succesvol loopbaanmanagement,

bijvoorbeeld, proactief omgaan met veranderingen tijdens de loopbaan. Hierdoor worden er een aantal positieve loopbaanuitkomsten gerealiseerd, zoals subjectief welbevinden, gepercipieerde prestatie en loopbaansucces. De gegevens binnen deze studie waren afkomstig van een relatief kleine niet-toevallige steekproef (N = 362) van volwassen werknemers in de Verenigde Staten.

De positieve impact van zelfsturing werd eveneens in de Belgische context bestudeerd. Zo vinden De Vos en Soens (2008) dat zelfsturing effectief gepaard gaat met gedrag gericht op loopbaanmanagement, evenals met gepercipieerde inzetbaarheid en loopbaantevredenheid. De link met loopbaanmanagementgedrag werd later bevestigd in de studie van De Vos en Segers (2013), die tevens een positief effect van zelfsturing hebben vastgesteld op de pensioenintenties van oudere werknemers. De gegevens die gebruikt werden in beide studies waren gebaseerd op steekproeven die niet noodzakelijk representatief waren voor de totale beroepsbevolking.

We kunnen dus vaststellen dat zelfsturing een positief effect heeft op een aantal relevante loopbaanindicatoren. Anderzijds, blijft er een behoefte aan verder onderzoek naar zelfsturing als copingsmechanisme in de context van een onzekere arbeidsmarkt. Onze studie draagt bij tot de materie door (1) gegevens te gebruiken die generaliseerbaar zijn naar de beroepsbevolking in Vlaanderen en (2) een bredere waaier van structurele controlevariabelen op te nemen in de statistische analyses.

Gebruikte methoden

In onze analyses gebruikten we de gegevens uit de enquête 'Loopbanen in Vlaanderen', verzameld door het Steunpunt Werk en Sociale Economie in 2011. De respondenten werden aselekt getrokken uit de bevolking van Vlaanderen, op voorwaarde dat ze tussen 18 en 65 jaar oud waren. In de steekproef vinden we, naast andere groepen respondenten, zowel werklozen als tewerkgestelden op het moment van de bevraging. Studenten en zelfstandigen in hoofdberoep werden niet in de steekproef opgenomen. In totaal hadden we gegevens van 1 518 respondenten, 51% vrouwen en 49% mannen.

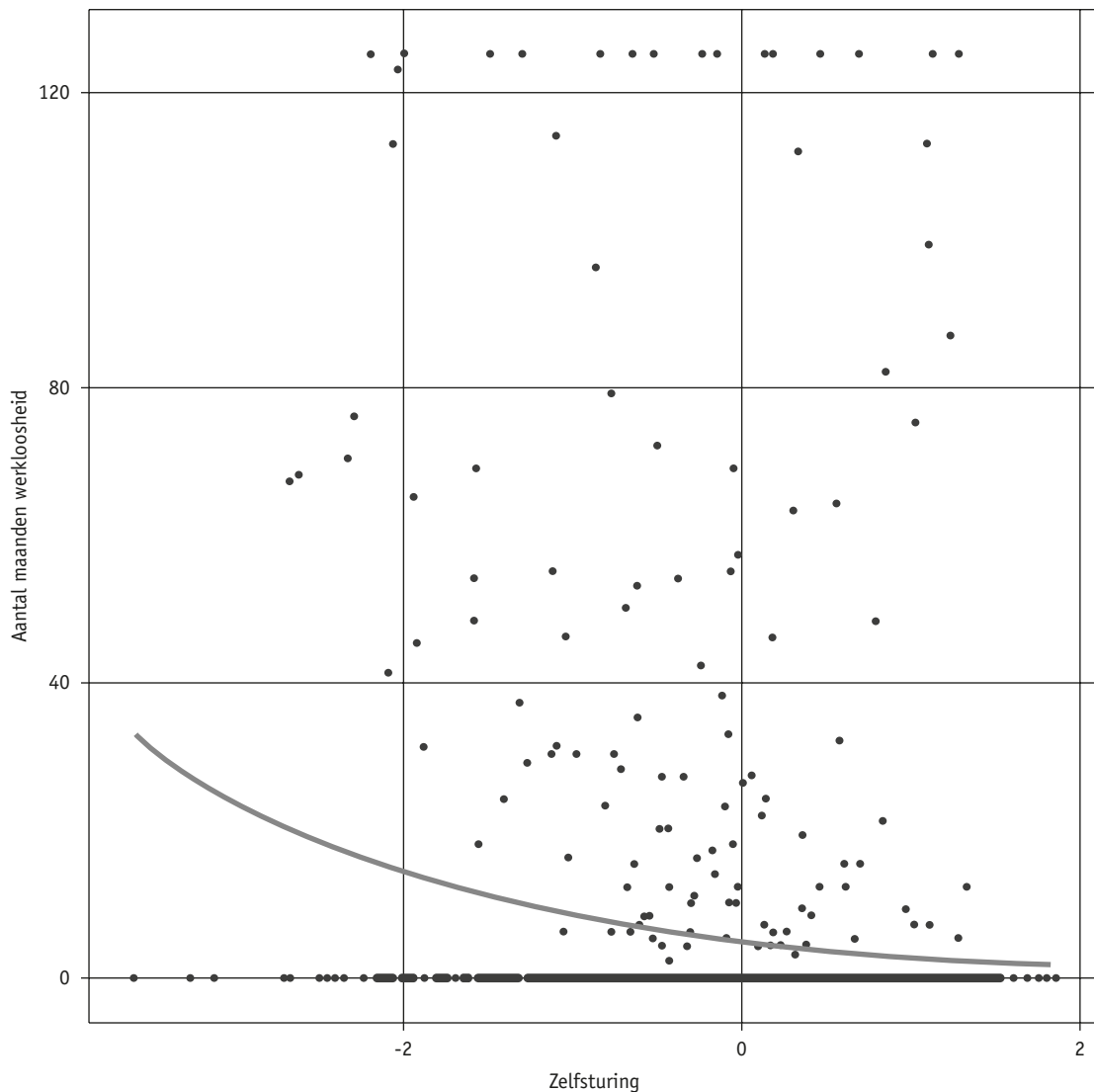
Zelfsturing werd gemeten op basis van de schaal die ontworpen werd door Briscoe et al. (2006). De schaal bestaat uit items zoals “Ik ben zelf verantwoordelijk voor het slagen of mislukken van mijn loopbaan” of “Over het algemeen heb ik mijn loopbaan zelfstandig ingevuld”. Vervolgens hebben we de samenhang geanalyseerd tussen de score op deze

schaal en het aantal maanden werkloosheid die men heeft gehad in de periode van tien jaar voorafgaand aan het onderzoek, namelijk tussen 2001 en 2011.

Daarbij hebben we rekening gehouden met de volgende factoren: leeftijd, gender, opleidingsniveau, moedertaal, migratieachtergrond, bijkomende

Figuur 1.

De relatie tussen werkloosheid en zelfsturing, na controle voor gender, opleidingsniveau, subjectief inkomen, gestandaardiseerd gezinsinkomen, moedertaal, migratieachtergrond, bijkomende opleidingen, leeftijd en subjectieve gezondheid



Bron: Loopbanen in Vlaanderen (Steunpunt WSE)

loopbaangerelateerde opleidingen, subjectieve gezondheid en socio-economische achtergrond. De respondent werd geacht om een migratieachtergrond te hebben indien één of beide van zijn of haar ouders niet in België zijn geboren. Bij mensen met een migratieachtergrond werd er verder onderscheid gemaakt naargelang de ouder(s) in kwestie al dan niet uit de EU-15-landen afkomstig waren. Bij het meten van het opleidingsniveau werd er onderscheid gemaakt tussen 'Geen diploma', 'Lager onderwijs', 'Secundair onderwijs' en 'Hoger onderwijs'. Het aantal bijkomende loopbaangerelateerde opleidingen refereert naar opleidingen die men in functie van een huidige job of verdere loopbaan heeft gevolgd in de periode van vijf jaar voorafgaand aan het onderzoek. Subjectieve gezondheid werd op een schaal van een tot tien gemeten. De socio-economische achtergrond werd met behulp van twee indicatoren gemeten: subjectief inkomen en gestandaardiseerd gezinsinkomen. Subjectief inkomen geeft aan hoe moeilijk of hoe gemakkelijk een huishouden kan rondkomen met het beschikbaar inkomen. Bij het berekenen van een gestandaardiseerd gezinsinkomen wordt er rekening gehouden met het aantal leden in het huishouden. Op die manier kunnen huishoudens van verschillende grootte vergeleken worden.

Bevindingen

De belangrijkste bevinding van deze studie is dat zelfsturing een negatief effect blijft hebben op werkloosheid zelfs na controle voor de structurele factoren. De samenhang tussen de twee fenomenen kan in figuur 1 worden samengevat.

De grote meerderheid van de respondenten (87,8%) heeft geen werkloosheidsperiode ervaren in de tien jaar voorafgaand aan het onderzoek. Deze groep wordt vertegenwoordigd door de vlakke puntenwolk onderaan in de figuur. De werkloosheidsduur bij het resterende gedeelte van de steekproef varieert tussen 1 en 125 maanden werkloosheid. De relatie tussen zelfsturing, gecontroleerd voor de hierboven genoemde structurele factoren, en werkloosheidsduur kan weergegeven worden door een dalende lijn, eveneens gepresenteerd in deze figuur. Een toename in zelfsturing hangt, gemiddeld genomen, samen met een daling in werkloosheidsduur.

Een regressiemodel, gepresenteerd in tabel 1, geeft een meer formele opsomming van de relaties tussen de verklarende variabelen en werkloosheidsduur.

Tabel 1.

Poisson regressiemodel: de effecten van zelfsturing op het aantal maanden van werkloosheid in de periode tussen 2001 en 2011, na controle voor gender, opleidingsniveau, subjectief inkomen, gestandaardiseerd gezinsinkomen, moedertaal, migratieachtergrond, bijkomende opleidingen, leeftijd en subjectieve gezondheid

	Effect	Std	z-score	Pr(> z)
Intercept	8,665	0,286	30,304	0,000
Zelfsturing	-0,467	0,013	-37,047	0,000
Subjectief inkomen	-0,177	0,012	-14,395	0,000
Opleiding: geen*	0,653	0,077	8,528	0,000
Opleiding: lager secundair	0,595	0,061	9,727	0,000
Opleiding: hoger secundair	0,890	0,045	19,954	0,000
Gender (vrouw)	0,178	0,027	6,490	0,000
Bijkomende opleiding	-0,042	0,015	-2,792	0,005
Leeftijd	-0,231	0,011	-20,914	0,000
Leeftijd ²	0,003	0,000	22,157	0,000
Gezondheid	-0,190	0,006	-29,960	0,000
Gestandaardiseerd huishoudinkomen	-0,114	0,008	-14,363	0,000
Migratieachtergrond EU-15	0,331	0,045	7,330	0,000
Migratieachtergrond niet EU-15	0,698	0,075	9,344	0,000
Nederlands als moedertaal	-0,340	0,070	-4,850	0,000

Noten: *Referentiecategorie: hoger onderwijs

Bron: Loopbanen in Vlaanderen (Steunpunt WSE)

Het model bevestigt met een hoog niveau van statistische zekerheid dat er een verband bestaat tussen zelfsturing en werkloosheid. Wie zelfsturend is, heeft niet enkel een kleinere kans om werkloos te worden, maar tevens een hogere kans om snel een nieuwe tewerkstelling te vinden.

De impact van andere factoren in het model is conform de verwachtingen gebaseerd op het bestaand onderzoek. Zowel subjectief als gestandaardiseerd huishoudinkomen heeft een negatief effect op werkloosheid. Hetzelfde geldt voor zowel het regulier onderwijs als voor het volgen van bijkomende loopbaangerelateerde opleidingen. Vrouwen hebben een hogere kans op werkloosheid, wat overeenkomt met de genderspecifieke werkloosheids-cijfers in de periode tussen 2001 en 2011. Het effect van leeftijd is niet-lineair, met andere woorden de kans op werkloosheid daalt met leeftijd tijdens het begin van een loopbaan, maar gaat in stijgende lijn op het einde. Migranten van binnen en buiten de EU-15-landen hebben een hogere kans op werkloosheid, maar het effect is kleiner voor de eerstgenoemden. Zoals verwacht hebben mensen met Nederlands als moedertaal een kleinere kans op werkloosheid. Een betere gezondheid gaat eveneens gepaard met minder kans op werkloosheid.

Conclusie

We kunnen vaststellen dat zelfsturing een belangrijke rol speelt in de loopbaanopbouw ook wanneer we de effecten van de klassieke determinanten van de arbeidsmarktpositie in acht nemen. Om terug te keren naar ons oorspronkelijk voorbeeld, zowel de allochtone jongere zonder diploma als de beter gestelde man met twee universitaire diploma's hebben er baat bij aan het roer te staan van hun loopbaan.

Deze bevinding bevestigt tenminste gedeeltelijk de stelling van de nieuwe loopbaantheorieën dat in de moderne arbeidsmarkt het managen van een eigen loopbaan in grote mate de taak van de werknemers is.

Deze bevinding ondersteunt eveneens het idee dat, hoewel de massale transformatie van loopbanen in termen van transitionaliteit uitblijft in de Belgische

arbeidsmarkt, bepaalde kernelementen van deze vaak in de literatuur aangehaalde transformatie desalniettemin aan relevantie gewonnen hebben in de recente jaren.

De resultaten kunnen eveneens worden gelezen in het licht van het neoliberal discours. Impliceert bijvoorbeeld ons model dat werknemers uiteindelijk zelf de verantwoordelijkheid dragen voor hun werkloosheid door te weinig zelfsturend te zijn? Het antwoord is neen en dit om twee redenen. Ten eerste, toont ons model aan dat zelfsturing slechts één element is in het recept voor minder werkloosheid. De klassieke determinanten ervan blijven nog steeds van belang, ongeacht de individuele zelfsturingscapaciteit. Ten tweede konden we niet alle mogelijke structurele factoren in acht nemen door beperkingen in de data. Zo werden, bijvoorbeeld, de verschillen tussen economische sectoren en loopbaanbegeleidingsactiviteiten vanuit de organisatie buiten beschouwing gelaten.

Nochtans is zelfsturing een interessant element omdat het mogelijk is, zoals recent onderzoek heeft aangetoond (Verbruggen & Sels, 2008), om deze in zekere mate te verhogen. Zo is loopbaanbegeleiding een van de relevante beleidsinstrumenten hiervoor (zie ook Bollen, Christiaens, De Vos, Forrier, Sels, & Soens, 2006).

De problematiek van zelfsturing kan ook in de context van sociale (on)gelijkheid worden bekeken. Er is steeds meer bewijs dat de individuele capaciteit om een eigen loopbaan te besturen onontbeerlijk aan het worden is in de context van de toeneemende arbeidsmarktflexibilisering. Onze resultaten suggereren dat zelfsturing niet alleen belangrijk is om een succesvolle loopbaan te bekomen, maar ook om de werknemer te 'beschermen' tegen ongewenste loopbaantransities (cf. Briscoe et al., 2012). We weten echter dat niet alle werknemers in gelijke mate geëquipeerd zijn om hun loopbaan vorm te geven (Bollen et al., 2006). Er wordt relatief weinig aandacht besteed aan de systematische ontwikkeling van de vaardigheden met betrekking tot loopbaanzelfsturing, vooral bij groepen die een grotere kans hebben op ongewenste loopbaantransities (Bollen et al., 2006; Dewilde & De Vos, 2007). Bijgevolg kan er een vraag worden gesteld

betreffende de wenselijkheid van een preventieve aanpak voor sommige risicogroepen.

Maxim Kovalenko
Dimitri Mortelmans
Universiteit Antwerpen

Bibliografie

- Beck, U. (2000). *The brave new world of work*. Wiley-Blackwell.
- Bollen, A., Christiaens, J., De Vos, A., Forrier, A., Sels, L., & Soens, N. (2006). *Loopbaanbegeleiding in bedrijfscontext: de rol van organisatie, individu en overheid*. Rapport VIONA-Onderzoek, 1 – 265.
- Briscoe, J.P., & Hall, D.T. (2006). The interplay of boundaryless and protean careers: Combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 4-18.
- Briscoe, J.P., Hall, D.T., & Frautschy DeMuth, R.L. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), 30-47.
- Briscoe, J.P., Henagan, S.C., Burton, J.P., & Murphy, W.M. (2012). Coping with an insecure employment environment: The differing roles of protean and boundaryless career orientations. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 308-316.
- Brown, P., Hesketh, A., & Williams, S. (2003). Employability in a knowledge-driven economy. *Journal of Education and Work*, 16(2), 107-126.
- De Vos, A., & Segers, J. (2013). Self-directed career attitude and retirement intentions. *Career Development International*, 18(2), 155-172.
- De Vos, A., & Soens, N. (2008). Protean attitude and career success: The mediating role of self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 73(3), 449-456.
- Dewilde, T., & De Vos, A. (2007). *Loopbaanperspectieven op werk: iedereen proactief? Loopbaanzelfsturing bij Vlaamse werknemers* (WSE Report 6-2009). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Kattenbach, R., Schneidhofer, T.M., Lücke, J., Lätzke, M., Loacker, B., Schramm, F., & Mayrhofer, W. (2014). A quarter of a century of job transitions in Germany. *Journal of Vocational Behavior*, 84(1), 49-58.
- Kovalenko, M., & Mortelmans, D. (2013). *Labor market segmentation and the protean career: the effects on labor market experience* (WSE Report 13-2013). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Kovalenko, M., & Mortelmans, D. (2014). Does career type matter? Outcomes in traditional and transitional career patterns. *Journal of Vocational Behavior*, 85(2), 238-249.
- Light, A. (2005). Job Mobility and Wage Growth: Evidence from the NLSY79. *Monthly Labor Review*, 128, 33-39.
- Raemdonck, I., de Grip, A., Segers, M., Thijssen, J., & Valcke, M. (2008). Zelfsturing in leren en loopbaan als predictoren van employability bij laaggeschoolde werknemers. *Gedrag & Organisatie*, 21(4), 386-405.
- Soens, N., De Vos, A., Buyens, D., Heylen, L., Kuppens, A., Van Puyvelde, I., & Mortelmans, D. (2005). *Belgische loopbanen in kaart: traditioneel of transitioneel? Eindrapport van het onderzoek naar het begrip Loopbaan*. Academia Press.
- Standing, G. (2011). *The precariat: the new dangerous class*. Bloomsbury Academic.
- Verbruggen, M., & Sels, L. (2008). Can career self-directedness be improved through counseling? *Journal of Vocational Behavior*, 73(2), 318-327.