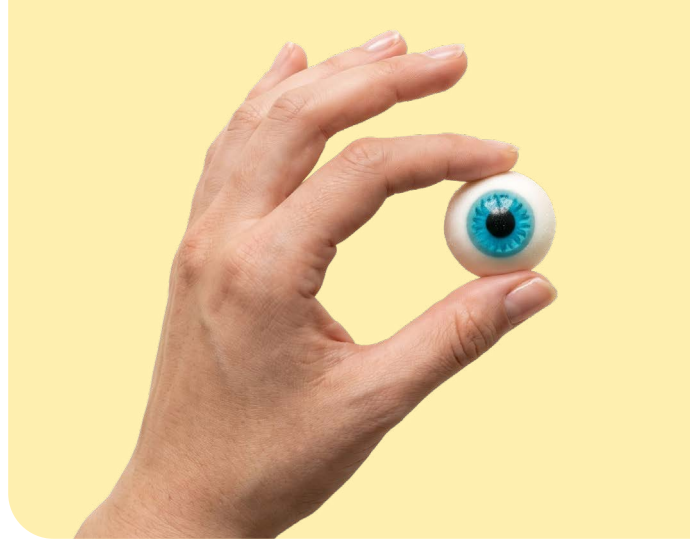


Waarom komen we pas met onze **loopbaan** in **beweging** als het begint te **knellen**?

Inzichten uit onderzoek onder ruim 1.100 werkenden en ruim 200 loopbaanprofessionals in Nederland.



Kerninzicht:

Loopbanen zijn volop in beweging, maar bewust en preventief werken aan de eigen loopbaan is nog lang niet vanzelfsprekend.

3,7



verschillende functies hebben werkenden gemiddeld

90%



komt pas in contact als twijfel al langer speelt of de situatie urgent is

2 op 3



hoort regelmatig of vaker: "dit had ik eerder moeten doen"

Loopbanen veranderen volop

44%

werkt niet (meer) in het vakgebied waarvoor men oorspronkelijk is opgeleid.

75%

verwacht over drie jaar nog hetzelfde werk te doen.

62%

maakt zich geen zorgen over de toekomst van de eigen baan.

Terugkijkend blijken loopbanen behoorlijk beweeglijk. Vooruitkijkend verwachten veel werknemers juist continuïteit. Dat is niet per se problematisch, maar laat wel zien dat verandering vaak pas achteraf zichtbaar wordt.

Van vooruitkijken naar pas bewegen als het knelt



WERKENDE

36%

denkt minimaal één keer per maand bewust na over de eigen loopbaan.

39%

voert helemaal geen ontwikkel- of loopbaangesprekken met een leidinggevende of professional.

LOOPBAANPROFESSIONALS

10%

ziet dat cliënten vooral komen om zich te ontwikkelen en vooruit te kijken.

90%

ziet dat cliënten vooral komen bij twijfel, vastlopen of een acute aanleiding.

Achteraf: eerder willen beginnen

67%

van de loopbaanprofessionals hoort cliënten regelmatig, vaak of bijna altijd zeggen of aangeven dat zij "eerder met hun loopbaan aan de slag hadden willen gaan".

Externe context: de arbeidsmarkt verandert, ook als werknemers dat nog niet zo ervaren



< 60%

van werknemers verwacht dat het werk over vijf jaar grotendeels hetzelfde blijft (TNO, 2026)



90%

van werkgevers houdt zich bezig met hoe werk de komende jaren verandert (TNO, 2026)

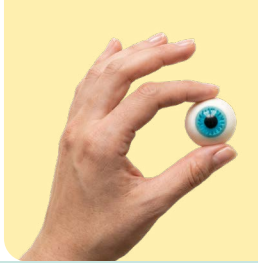


23%

van werkgevers verwacht over vijf jaar AI in hoge of zeer hoge mate te gebruiken; 38% daarvan bereidt werknemers daar nu al op voor (UWV, 2026)

TNO benadrukt in de Monitor Duurzame Inzetbaarheid 2025 dat toekomstbestendige inzetbaarheid niet alleen gaat over hoe iemand vandaag functioneert, maar ook over het vermogen om met verandering om te gaan, te blijven leren en mobiel te blijven. UWV signaleert daarnaast dat AI veel beroepen verandert en dat scholing, ontwikkeling en aanpassingsvermogen daardoor steeds belangrijker worden.

Externe context: de arbeidsmarkt verandert, ook als werknemers dat nog niet zo ervaren



Wat betekent dit?

1

Niet wachten op urgentie

Een loopbaan/ontwikkelgesprek is juist waardevol als er nog geen probleem is.

2

Ontwikkelen is niet vertrekken

Reflectie kan ook leiden tot versterken of verdiepen binnen de huidige functie.

3

Maak vooruitkijken normaal

Werkgevers kunnen ontwikkeling structureel bespreekbaar maken, los van beoordeling of uitval.

Een vraag om eerder te stellen



'Wat heb jij nodig om ook morgen met plezier, energie en de juiste vaardigheden te kunnen blijven werken?'



Beroepsvereniging Noloc pleit ervoor om periodieke loopbaanreflectie en ontwikkelgesprekken te normaliseren: niet pas bij vastlopen, reorganisatie of ontslag, maar gedurende de hele loopbaan.

Onderzoek & bronnen

Noloc / PanelWizard (2026)

- 1.103 werkende Nederlanders

TNO (2026)

- 'Werk in de toekomst' en Monitor Duurzame Inzetbaarheid 2025.

Noloc (2026)

- 'Hoe vroeg of laat komen cliënten in beweging?'
- 226 Register Loopbaanprofessionals.

UWV (2026)

- 'Gebruik van AI neemt sterk toe'.