



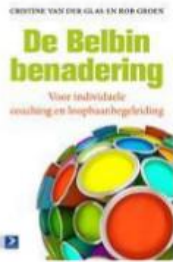
Loopbaanontwikkeling

literatuur, spelmatériau, websites rond dit thema

Deze selectie werd naar aanleiding van het LONT-project – 29 maart 2013 – samengesteld door Wilfried De Meyer en Eveline Ballegeer – mediatheek Sint-Annaplein

Boeken

1. **De Belbinbenadering : voor individuele coaching en loopbaanbegeleiding** / Groen, Rob ; Glas, Huub - Academic Service, 2013. - ISBN 9789052619866



Sinds jaren wordt het model van Belbin succesvol toegepast voor teamcoaching. Minder bekend is de schat aan mogelijkheden van dit model voor individuele coaching en loopbaanbegeleiding. Dit boek geeft coaches en loopbaanbegeleiders handvatten om de eenvoudig herkenbare - en wetenschappelijk gefundeerde - Belbinrollen als basis te gebruiken bij coachingsvraagstukken en talentontwikkeling. Het leert u voort te bouwen op iemands natuurlijke sterkten en biedt uitkomst als er een mismatch is tussen persoon en functie. En het geeft tal van aanknopingspunten voor individuele begeleiding als vervolg op functioneringsgesprekken en persoonlijke ontwikkelingsplannen. De grootste kracht van de Belbinbenadering is de oplossingsgerichte en positieve grondslag. Dit maakt dat iedereen zich hierin kan herkennen en er graag mee aan de slag gaat.

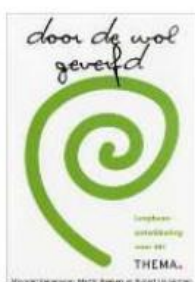
2. **Diversiteit in loopbanen : over (on)gelijke kansen op de arbeidsmarkt** / Van Laer, Koen ; Verbruggen, Marijke ; Janssens, Maddy - Leuven : Acco, 2011. - 184 p. - ISBN 9789033484568



Meer dan ooit tevoren worden er inspanningen geleverd om de kansen op werk van diverse groepen te vergroten. Dit moet leiden tot een evenredige participatie op de arbeidsmarkt van kansengroepen zoals vrouwen, ouderen, mensen van allochtone afkomst of mensen met een arbeidshandicap. Hoewel het vergroten van kansen om werk te hebben en te behouden een belangrijke eerste stap is, is het niet voldoende om over gelijke kansen op de arbeidsmarkt te kunnen spreken. Hiervoor moeten kansengroepen ook evenveel kans hebben op jobs die kwalitatief goed zijn. Gelijke kansen op de arbeidsmarkt draait met andere woorden om meer dan gelijke kansen op werk. Het gaat ook om gelijke kansen in werk. De auteurs brengen een systematische en uitgebreide bespreking van de kwaliteit van jobs en loopbanen van verschillende kansengroepen. In afzonderlijke

hoofdstukken bestuderen ze de invloed van geslacht, leeftijd, etnische afkomst, het hebben van een handicap, scholingsgraad, gezinssituatie, financiële draagkracht en persoonlijkheid. Het boek brengt niet alleen feiten en cijfers samen uit internationale en nationale studies, het geeft ook voor iedere groep een genuanceerd overzicht van factoren die bijdragen tot hun moeilijker situatie in werk. Zij staan daarbij niet enkel stil bij discriminerende processen en reële beperkingen, maar hebben ook aandacht voor processen die de werkende kunnen helpen om positieve doorgroeikansen te realiseren

3. **Door de wol gevefd : loopbaanontwikkeling voor 40+** / Bienemann, Margriet ; Reekers, Martin ; Spijkerman, Rupert - Zaltbommel : Thema, cop. 2009. - 167 p. : ill. - ISBN 9789058717115



Een boek over loopbaanontwikkeling voor (hoger opgeleide) mensen van veertig jaar en ouder. De auteurs zijn van mening dat de ervaring van 'door de wol gevefde' professionals waardevol is, gezien de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt: de instroom van jonge werkers weegt niet op tegen de uitstroom van werkers door pensionering en er is een kennistekort in ons land. De lezer kan met behulp van het boek nadenken over zichzelf en zijn loopbaan, over wat hij wil veranderen, over nieuwe kansen en belemmeringen, over hoe hij om kan gaan met tegenslag en hoe hij zich kan voorbereiden op stoppen met werken. Het laatste hoofdstuk richt zich tot de werkgever en gaat over het optimaal benutten van de deskundigheid en ervaring van de 'door de wol gevefde professional'. Ook het eerste hoofdstuk is interessant voor de werkgever; hierin worden tien vooroordelen behandeld ten aanzien van de oudere, ervaren werknemer. Het boek bevat diverse concrete tips, tests, oefeningen en voorbeelden. Met literatuurlijst en lijst met organisaties en internetsites.

4. **Jij bent aan z : hét praktische handboek voor je loopbaan** / Buchel, Yolanda H.M. ; Dinjens, Puck ; Heinis, Stefan - Amsterdam : Nieuwezijds, 2013. - ISBN 9789057123832



Wat wilt u met uw werk? Wat wilt u met uw leven? U kunt niet alles plannen, maar u kunt wel richting geven. U hoeft u niet te laten leiden door wat op uw pad komt: de toevallige baan, de kennis die zegt: 'Hé, is dat niks voor jou?' Dit praktische handboek helpt u om uw richting te zoeken, na te denken over uw loopbaan en zaken te proberen. U kunt erin zappen en het materiaal uitkiezen dat u kan helpen. Er met lichte tred doorheen gaan, of serieus nadenken en graven. De keus is aan u: u bent aan Z! De tweede editie van 'Jij bent aan Z' is geheel herzien en aangepast aan de laatste ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Met up-to-date informatie over loopbaankeuzes, werk zoeken en selectieprocedures én een nieuw hoofdstuk over immigranten op de arbeidsmarkt.

5. **Loopbaanwerkboek.** - Brussel : Vlaamse Overheid, 2011. - 113 p.

6. **De loopbanen en loopbaankansen van alleenstaande ouders. Deel 1 : literatuurstudie /** Valgaeren, Elke ; Jacobs, Thérèse /promotor ; Torfs, Nan /promotor. - Antwerpen : Steunpunt Gelijkekansenbeleid, 2008. - 85 p. - (Rapporten Steunpunt Gelijkekansenbeleid ; 1). - ISBN 9789077271353
7. **Mobiliteit in de latere loopbaan : een vergelijkende studie van mobiliteitsregimes in Finland, Groot-Brittannië en Nederland en beleidslessen in de Vlaamse context. Syntheserapport /** González Garibay, Montserrat ; Struyven, Ludo ; De Cuyper, Peter - Leuven : HVA-KULeuven, 2012. - 56 p. - ISBN 9789055504978

Mobiliteit tussen jobs is laag, loopbanen zijn kort. Dat is voor ons land het beeld dat telkens weer opduikt in internationale vergelijkingen. Maar betekent dit ook dat ons land meer moet inzetten op mobiliteit van werknemers, om aldus de loopbanen te verlengen? Het onderzoek vertrekt vanuit een literatuurstudie naar barrières voor mobiliteit en analyseert beleidsmodellen en -instrumenten in verschillende institutionele systemen of mobiliteitsregimes. De systemen die diepgaand worden geanalyseerd zijn Finland, Groot-Brittannië en Nederland. Daarnaast zijn afzonderlijke instrumenten bestudeerd in Frankrijk, Japan, Verenigde Staten en Zweden. Uit elk van de cases worden beleidslessen getrokken voor eigen land. De centrale stelling van het onderzoek is dat mobiliteit geen alleenzalmakend middel is voor langere loopbanen. Bovendien is het niet voldoende om enkel maar te sleutelen aan de pensioenleeftijd of de ontslagregeling: een beleid voor langere loopbanen vergt een bredere mix van harde én zachte maatregelen. Het onderzoek breekt ook een lans voor beleidsdifferentiatie op basis van leeftijd: zo verdient het aanbeveling om de maatregelen in het Vlaamse loopbaanakkoord meer te betrekken op de groep van oudere werknemers

8. **Remotie : een stap terug is een stap vooruit /** Verheyen, Tanja ; Vermeir, Bob - Antwerpen : Kluwer, 2011. - 277 p. - (HRM-Themaboek). - ISBN 9789046528303



In vele bedrijven zetten mensen een stapje terug in de hiërarchie, demotie heet dat. Soms doen ze dat vrijwillig, omdat ze wat meer vrije tijd willen of hun balans werk-privé meer in evenwicht willen brengen. Vaak worden ze gedwongen, omdat ze bijvoorbeeld slachtoffer zijn van een interne ruzie of als gevolg van een besparingsronde of een fusie. Je behoudt dan wel je werk, maar op een lager niveau. Hoe bereid je een vrijwillige demotie voor? Hoe ga je met een gedwongen stap terug om? Wat doet dit met je reputatie? Mag een werkgever aan je loon zitten? Hoe zorg je er als werkgever voor dat die medewerker gemotiveerd blijft? Is demotie een

oplossing voor het vergrijzingsvraagstuk in onze maatschappij? Waarom is demotie nog altijd taboe? Hoe zorg je ervoor dat je van demotie een remotie maakt? Professionele coaches en psychologen vertellen hoe demotie je persoonlijkheid verandert en hoe je deze loopbaanwending het beste aanpakt. Advocaten, gespecialiseerd in arbeidsrecht, leggen haarfijn uit wat juridisch wel en niet mag. Het boek sluit af met concrete tips voor de

betrokkene en de HR-verantwoordelijke, want die blijkt, naast de directe baas, een bijzondere rol te spelen

9. **Solo slim! : de loopbaanstrategieën van alleenstaande ouders** / Kruyfhooft, Marie ; Valgaeren, Elke ; Mortelmans, Dimitri /promotor ; Torfs, Nan /promotor. - Antwerpen : Steunpunt Gelijkekansenbeleid, 2010. - 168 p. - (Rapporten Steunpunt Gelijkekansenbeleid ; 18). - ISBN 9789077271513

10. **Talent in actie : je loopbaan en je leven op het juiste spoor - Een manager spreekt** / Anthoon, Georges - Leuven : LannooCampus, 2008. - 256 p. - ISBN 978-90-209-6714-2



Nooit eerder liet een nog actieve manager en personeelsdirecteur zo openhartig binnenkijken in zijn trukendoos van persoonlijke levenswijsheden. In dit boek reikt de auteur tactieken en strategieën aan om zelf je loopbaan te sturen in de richting die je wenst. Hij wijst op valkuilen en risico's en geeft een overvloed tips en tricks om ze correct in te schatten. Tegelijk legt hij uit hoe je (werk)stress vermijdt en je privé geluk op één lijn te brengt met professioneel succes. Dankzij de overvloed aan persoonlijke verhalen aangevuld met getuigenissen van collega's gaat dit boek je geen moment vervelen.

Georges Anthoon geeft je een oprechte inkijk in het hoofd van een doorwinterde HR-manager. Zijn aanpak is verrassend origineel, wat hij vertelt is zonder meer verrijkend. Met het FeelGood-werkboek als laatste hoofdstuk moedigt hij je aan zelf aan de slag te gaan. Twee hoofdstukken schenken aandacht aan specifieke doelgroepen: leidinggevendenden of people managers en ambitieuze high-potentials

11. **Van selectiegesprek tot exitinterview : gids voor managers en P&O'er** / Nijenhuis, Cora - Zaltbommel : Thema, 2006. - 112 p. - ISBN 9789058712462

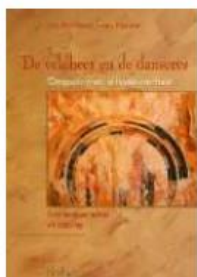


In gesprek gaan met je medewerkers is gemakkelijker dan je denkt. Toch zien veel managers en P&O'ers op tegen formele gesprekken. Dat kan zijn omdat ze in het verleden zelf slechte ervaringen hebben opgedaan met hun baas of met de afdeling P&O of omdat ze niet precies weten hoe het moet. Van selectiegesprek tot exitinterview is een praktische gids, waarmee je kunt nagaan waar het bij je eigen gesprekstechnieken nog aan schort. Als je op dit gebied je kennis en vaardigheden verbetert, leidt dat tot gemotiveerd personeel en daarmee tot een succesvollere organisatie. En dat wil toch iedereen?

Het werk geeft je duidelijke regels, handige tips, formulieren en goede adviezen voor diverse gesprekken. Cora Nijenhuis besteedt aandacht aan gesprekken over het functioneren, beoordelen, verzuim en reïntegratie, slecht nieuws, conflicten, onderhandelen, coaching en selectie. Gewoon voeren dus, die gesprekken. Na afloop van het gesprek merk je dat een andere benaderingswijze dan je misschien gewend bent een goed gevoel geeft, zowel bij

jezelf als bij je gesprekspartner

12. **De veldheer en de danseres : omgaan met je levensverhaal : over loopbaanadvies en coaching** / de Waard-van Maanen, Eva - Antwerpen : Garant, 2009. - 267 p. - ISBN 978-90-441-2379-1



De huidige tijd dwingt ons voortdurend keuzes te maken. Maar waarop baseer je die dan? Op de verwachtingen van anderen, een testuitslag, een boek over zelfsturing? Of op een persoonlijke leidraad, een eigen essentie? En hoe komen we dan te weten wat essentieel voor ons is? Dit boek leert dat we daar achter kunnen komen door ons te verdiepen in ons eigen, wijze levensverhaal. Keuzes die gebaseerd zijn op het eigen levensverhaal, zijn authentiek en duurzaam - ze zijn de verwerkelijking van onze essentie. Eenieder die met mensen werkt, stuit vroeg of laat op de biografie, op het levensverhaal als een onuitputtelijke bron van zelfontdekking. Elke coach of loopbaanadviseur maakt meer of minder gebruik van biografische gegevens. In dit boek zet de auteur een stap voorwaarts op de weg naar een systematische en methodische onderbouwing van de biografische aanpak. Zij wil daarmee het individueel loopbaan- en coachingstraject verdiepen, inzicht geven in de wijze waarop een bewustwordingsproces gestimuleerd kan worden en een systematische en praktische handreiking bieden bij het doorlopen van de verschillende fasen van het loopbaantraject

13. **Vrouwenwerk : voor meer v/m-diversiteit op het werk** / Draulans, Veerle - Leuven : LannooCampus, 2012. - 301 p. - ISBN 9789020998641



Gelijke kansen voor mannen en vrouwen op het werk zijn nog geen feit. Hanteren mannen en vrouwen andere spelregels op het werk? Waarom moeten organisaties vandaag een actief genderdiversiteitsbeleid voeren? Welke hindernissen staan een actief gelijkekansenbeleid in de weg? Zijn quota de oplossing?

14. **De zijderoute naar de top strategisch leiderschap voor vrouwen** / Visser, Mirella - Amsterdam : Business Contact, 2009. - 191 p. - ISBN 9789047002604

Strategisch leiderschap voor vrouwen: het best bewaarde geheim in het bedrijfsleven is de verdwijning van vrouwen op weg naar de top; ondanks alle aandacht voor dit probleem blijft het aantal vrouwen in topposities gering. Wat kunnen vrouwen zelf doen om onder de huidige omstandigheden meer uit hun carrière te halen? Dit boek is gebaseerd op vragen die Mirella Visser vaak van vrouwen kreeg tijdens lezingen en workshops over het onderwerp



'Vrouwen en Leiderschap'. Aan de hand van praktijkcases worden situaties geanalyseerd en strategieën aangereikt. De auteur beantwoordt onder meer de volgende vragen: waarom krijg ik die promotie niet terwijl ik de beste kandidaat ben? Waarom vragen ze me steeds voor die ondersteunende functies? Hoe word ik commissaris of toezichthouder? Hoe reageer ik als ze me weer eens voor secretaresse aanzien? Hoe zorg ik ervoor dat ik betaald krijg wat ik verdien? Zijn er specifieke vrouwelijke leiderschapskenmerken die mij naar managementfuncties helpen?

15. **Business Model You** / Clark, Timothy R. ; Osterwalder, Alexander ; Pigneur, Yves ; e.a. - Kluwer, 2012. - ISBN 9789013103724



Droomt u van een nieuwe loopbaan of een nieuw levenspad? Dat doen we allemaal. Maar de meesten van ons hebben geen gestructureerde manier om zichzelf opnieuw uit te vinden. En dat terwijl door veranderende businessmodellen op de werkplek ons professionele en persoonlijke leven uitdagender is dan ooit

16. **Business Model Generation** / Clark, Timothy R. ; Osterwalder, Alexander ; Pigneur, Yves ; e.a. - Wiley, 2010. - ISBN 9780470876411



'Business Model Generation' biedt praktische innovatiemethoden die worden gebruikt door de topondernemingen van dit moment. U leert hoe u een businessmodel kunt begrijpen, systematisch kunt ontwerpen en uiteraard gaan de auteurs uitgebreid in op de implementatie van uw businessmodel.

17. **Duurzaam coachen : arbeidsgerelateerde coaching met een blijvend effect** / Van den Ham, Marga - Soest : Nelissen, 2008. - 169 p. - ISBN 978-90-244-1809-1



Dit boek nodigt professionals uit na te denken over manieren waarop zij mensen kunnen coachen in hun zoektocht naar passend werk. Een beginnend coach vindt hierin handreikingen voor het structureren van gesprekken of trajecten. Voor meer gevorderde coaches biedt het werk handreikingen om hun coachingstechnieken te optimaliseren en duurzaam te maken. De auteur introduceert in dit boek een nieuw begrip: duurzame coaching. Een werkwijze waarbij de coach een 'luie expert' mag zijn: expert in het goed en soepel laten verlopen van gesprekken, 'lui' door de bal waar mogelijk terug te spelen naar de

cliënt. Een Chinees gezegde luidt: 'Coaches openen de deur, maar je moet zelf binnengaan' - en daar sluit dit boek graag bij aan

18. **Handboek Human Resource Development** / Van Gent, B. /redacteur ; Van der Zee, Hendrik J.M. /redacteur. - Amsterdam : Elsevier, 2001. - 445 p. - ISBN 90-6155-998-7

19. **Handboek human resource management : back to basics** / Lievens, Filip - Leuven : LannooCampus, 2011. - 437 p. - ISBN 9789077442821



HR-managers kennen de basistechnieken van Human Resource Management niet meer. Daarom zet de auteur de essentiële technieken van HRM op een rijtje in deze volledig geactualiseerde editie. Human Resource Management biedt een evidence-based overzicht van de belangrijkste technieken binnen HR-domeinen als rekrutering, selectie, prestatiebeoordeling en functiewaardering, ... Bovendien is deze nieuwe editie compleet met de laatste ontwikkelingen in het HRM-landschap. De auteur gaat in op het steeds toenemende belang van branding, technologie, employability, netwerken en human capital management. Bij deze nieuwe uitgave is ook heel wat digitaal materiaal beschikbaar

20. **Jezelf socratisch coachen in werksituaties** / Veraart-Maas, Hilde - Barneveld : Nelissen, 2010. - 175 p. - ISBN 978-90-244-1843-5



Veranderen lijkt zo simpel: een kwestie van willen, heldere doelen stellen en zelfdiscipline. Maar wat als het ondanks alle goede plannen en discipline toch niet gaat zoals je zou willen? Dit boek biedt een leidraad en handvatten om op een constructieve manier met situaties om te gaan en zo je doelen effectief te bereiken. Het boek geeft geen kant- en klare recepten en oplossingen. Er is niet slechts één goed antwoord, er zijn veel goede wegen om te komen waar je heen wilt. Mensen verschillen, en de oplossing die het best bij hen en ? vooral ? bij jou past daarmee ook. De beste coach ben je zelf. Alleen jij weet wat goed voor jou is. Jezelf socratisch coachen betekent je denken, voelen en doen onderzoeken met behulp van vragen. En wie anders dan Socrates leerde ons de kunst van het vragen stellen? Het eerste deel van Jezelf socratisch coachen in werksituaties behandelt de theorie en uitgangspunten om zo'n socratisch gesprek met jezelf te voeren. In het tweede deel ga je zelf aan de slag. De voorbeelden laten zien hoe je een situatie die je wilt veranderen kunt analyseren, hoe je zelf oplossingen kunt creëren en beoordelen en hoe je jezelf feedback kunt geven over hoe effectief je oplossingen waren. De voorbeelden gaan over veelvoorkomende problemen in het werk: een rolconflict, een conflict met je eigen manager, machtsverhoudingen en gebrek aan zelfvertrouwen

21. **Loopbaanwerkboek.** - Brussel : Vlaamse Overheid, 2011. - 113 p.
22. **Socratisch coachen /** Veraart-Maas, Hilde - Soest : Nelissen, 2006. - 259 p. - ISBN 978-90-244-1733-9



Wie anders dan Socrates leerde ons de goede vragen te stellen? Het boek is een aanvullende methodiek op de gangbare coachingsvaardigheden waarmee de coach iemand helpt om vanuit andere perspectieven naar zijn probleem te kijken. Het behandelt de methodiek van het socratisch coachen, een methode die socratische vraagstelling met de Rationeel- Emotieve Therapie (RET) integreert. Bovendien leert men toekomstige problemen zelfstandig aanpakken. Er is extra aandacht voor de sofistieke valkuilen. De theoretische kaders van de RET en methode van socratische vraagstelling worden helder beschreven. Een groot deel van het boek wordt besteed aan werkgerelateerde HRM-casuïstiek. Het is een goed leesbaar studieboek met een logische opbouw. De theorie wordt aangevuld met illustratieve voorbeelden en schematische voorstellingen. Het boek besluit met een bijlage met voorbeeldvragen en een literatuuropgave

23. **Competentiemanagement : mens en organisatie in beweging /** Ruys, Catherine ; Anthierens, Ann ; Celis, Annemie ; e.a. - Brussel : Politeia, 2009. - 101 p. - ISBN 9782509000514

Deze pocket biedt u een kijk op het inzetten van competentie management in de Vlaamse lokale besturen. In het kader van het Rechtspositiebesluit ervaren veel besturen het immers als een uitdaging om met meer systematiek en met een doorgedreven professionaliteit te werken aan het management van hun menselijk potentieel. Het eerste deel van deze pocket is vooral informatief en geschreven voor die besturen die graag aan de slag willen met competentie management. De centrale vraag hierbij is: "Wat is competentie management en wat kan het betekenen voor uw organisatie?". Ook wordt het jongste competentie model van WIVO besproken. Verder wordt het competentiespel 'Competenties in Kaart' toegelicht: een laagdrempelig instrument om het competentiedenken in uw organisatie te introduceren. Tot slot krijgt u een stappenplan om competentie management in te voeren in uw organisatie. Dit stappenplan is gegroeid uit de diverse projecten die WIVO heeft begeleid in verschillende besturen. In het tweede deel worden de traditionele HR-functies bekeken vanuit de invalshoek van competentie management. Hier wordt aangetoond hoe verschillende instrumenten van personeelsbeleid verrijkt kunnen worden door de inzet van competentiedenken. Praktijkvoorbeelden uit 4 besturen zorgen voor een interessante ervaringsuitwisseling (op de cd-rom bij de pocket vindt u de voorbeelddocumenten hiervan terug)

24. **Het nieuwe werken volgens generatie Y /** Katoen, Ronald ; Van Der Riet, Tamar ; Skoblikov, Sofia ; Jacobs, Gerben - Delft : Eburon, 2011. - 200 p. - ISBN 9789059725584

Wij zijn opgegroeid met steeds sneller gaande veranderingen: van cd's naar mp3's; van sms naar WhatsApp; van TMF naar YouTube; van Hyves naar Facebook. Een leven zonder internet



kunnen wij ons eigenlijk niet meer voorstellen. Wij hechten veel waarde aan vrijheid en zelfontplooiing. Binnenkort bestormen wij de arbeidsmarkt. Men verwacht van ons dat wij niet anders willen dan flexibel werken en gebruikmaken van alle technologieën waar wij mee zijn opgegroeid. We twitteren onszelf minimaal naar een eerste baan en zullen als digitale nomaden van werkplek naar werkplek trekken. Maar willen wij dit wel? En klopt dit toekomstbeeld?

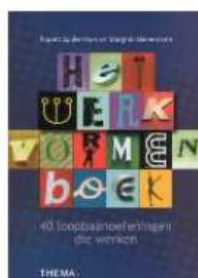
25. **Onderzoeksrapport: Het carrièreperspectief van "Generation Y" - update oktober 2006 /** Dewilde, Thomas ; Meganck, Annelies ; De Vos, Ans ; Buyens, Dirk - Gent : Vlerickschool voor Management, 2006. - II, 41 p.
26. **Haal het beste uit jezelf : activerende werkvormen voor inspirerende bijeenkomsten : deel 2 : Organiseren, zelfmanagement en profileren : docentenboek /** Bijkerk, Lia ; Van Der Heide, Wilma - Houten : Bohn Stafleu Van Loghum, 2010. - 188 p. - (Docentenreeks). - ISBN 978-90-313-5246-3



Met behulp van dit boek kunt u uw studenten optimaal en doelgericht begeleiden bij het vergroten van de competenties organiseren, zelfmanagement en profileren. Bij deze competenties horen 8 thema's die verdeeld zijn over verschillende bijeenkomsten. De bijeenkomsten in dit boek zijn opgebouwd volgens het lesconcept van activerend opleiden. Dit concept, gebaseerd op de leerstijlen van Kolb, gaat uit van het consequent doorlopen van de vier fasen van het ervaringsleren. Bij de keuze van de werkvormen is rekening gehouden met de verschillende soorten intelligenties. Met de kant-en-klare programma's creëert u binnen de slb- of regielijn een goede samenhang tussen de verschillende bijeenkomsten. Het boek beschrijft 40 bijeenkomsten van maximaal anderhalf uur met ruim 40 activerende werkvormen, zoals ijsbrekers, spelvormen, discussievormen en werkopdrachten. Deze werkvormen worden op een overzichtelijke manier gepresenteerd

27. **Haal het beste uit jezelf : verhoog je persoonlijke effectiviteit : deel 1 : communiceren, samenwerken en professionaliseren : studentenboek /** Bijkerk, Lia ; Van Der Heide, Wilma - Houten : Bohn Stafleu Van Loghum, 2010. - 147 p. - (Docentenreeks). - ISBN 978-90-313-7807-4
28. **Het werkvormenboek : 40 loopbaanoefeningen die werken /** Spijkerman, Rupert ; Bienemann, Margriet - Zaltbommel : Thema, 2009. - 158 p. - ISBN 9789058716811

Wanneer ben je tevreden over je eigen leven en loopbaan? Wat zijn de patronen waarin je zit vastgeroest? Welke dilemma's houden je gevangen? In dit werk staan 40 verrassende



werkvormen die je als loopbaanbegeleider, trainer of coach toe kunt passen bij cliënten met loopbaanvragen. De werkvormen staan gerangschikt naar relevante thema's als visualisatie, ontspanning, actieplanning en communicatie. Zo help je de cliënt op een effectieve en speelse manier zich los te maken uit loopbaanpatronen die niet meer functioneel zijn en zich open te stellen voor nieuwe energie, een nieuwe houding en een nieuwe visie. Inhoud: Energie opwekken - Loopbaanyoga - Droomwerelden - Creatieve werkplaats - Stukjes van een puzzel - De kracht van communicatie - Knopen doorhakken - Routeplanner - Werkvormen toepassen

29. **Wiens verhaal telt? : naar een narratieve en dialogische loopbaanbegeleiding** / Meijers, Frans - Antwerpen : Garant, 2012. - 295 p. : ill. - ISBN 9789044129137



Stand van zaken wat betreft theorie over, het onderzoek naar en de praktijk van de moderne loopbaanbegeleiding.

30. **Werkboek type en loopbaan : persoonlijke gids voor heroriëntatie op loopbaanontwikkeling** / Cornelis, Lieven - Gorinchem : Alfred Cornelis, 2012. - 64 p. : ill. - ISBN 9789076857152



Type en loopbaan, wisselwerking met 7 professionele elementen. Met dit werkboekje bieden we een helpende hand bij het in kaart brengen van zowel die situaties in de werkkringen en privésfeer, waaraan goede en minder prettige herinneringen zijn verbonden. Doel van dit werkboekje is een inzicht verschaffen in de loopbaanontwikkeling en de mogelijkheden om deze beter te laten aansluiten op de wensen van elk persoon. Dit werkboekje wordt daarmee een persoonlijke gids bij het kiezen van een baan en het uitstippelen van een loopbaan die het best bij zijn gebruiker past. De rode draad in dit werkboekje wordt gevormd door de werk- en loopbaanervaringen enerzijds en het persoonlijkheidstype anderzijds. Het gaat er immers om hoe goed deze professionele context van de baan past bij de persoonlijke voorkeuren. In deze professionele context onderscheiden we zeven verschillende elementen die variëren van de markt waarin je werkzaam bent tot de mensen met wie je samenwerkt. De 7 professionele

elementen:1. Markt 2. Organisatiecultuur 3. Structuur en manier van werken 4. Leidinggevende 5. Team en collega's 6. Eigen takenpakket 7. Gevoel van welbevinden

31. **Onzichtbare interactie : waar het in communicatie werkelijk om draait** / Falke, Marie José - Kampen : ten Have, cop. 2010. - 228 p. : ill. - ISBN 9789025960926



Naast verbale en non-verbale communicatie is er een derde niveau binnen de interactie: het belevingsniveau of energetische niveau. Dit niveau geeft de doorslag in het persoonlijke contact. Inzicht hierin biedt ongekende mogelijkheden. Stukgelopen vriendschappen, uit elkaar gevallen families, ruziënde burens, slecht functionerende afdelingen en spanningen tussen directies en werkvloer. Er gaat zoveel mis tussen mensen en het begint vaak zo enkelvoudig: een stroef contact, negatieve gevoelsbeleving, miscommunicatie. Marie José Falke vraagt in *Onzichtbare Interactie* aandacht voor de manier waarop we met een ander in verbinding treden. Zij maakt glashelder wat het onzichtbare energetische niveau te bieden heeft aan inzichten en handvatten voor een constructieve interactie. Het derde niveau is namelijk doorslaggevend in alle persoonlijke contacten. Het bepaalt de gevoelsbeleving van de ander, en daarmee diens vertrouwen en bereidheid om samen te werken. *Onzichtbare Interactie* geeft inzicht in het veelzijdige derde communicatieniveau. De auteur leidt de lezer naar de essentie van verbinding en commitment en bewerkstelligt zo een betere balans tussen verstand, hart, fysieke vermogens en innerlijke wijsheid.

32. **Geef je carrière weer vleugels!** / Deboutte, Els - Mechelen : Kluwer, 2012. - 127 p. - (HRM-Themaboek ; 2012/6). - ISBN 9789046542897



De auteur heeft doorheen haar 20 jaar ervaring in HR en als coach veel getalenteerde vrouwen ontmoet. Ze zag hen excelleren in hun job, zich amuseren in hun werk. Ze zag echter ook vrouwen zichzelf onrecht aandoen, op het werk en daarbuiten en zichzelf kansen ontzeggen die zij meer dan wie ook hadden verdiend. Ze heeft er zien afhaken door teleurstelling en vermoeidheid. En ze zag dat hun mannelijke collega's dat anders aanpakten, waardoor ze op z'n minst op hun werk verder vooruitkwamen dan de vrouwen. Vrouwen die veel willen en veel talent hebben, werken hard. Te hard misschien. En plukken daar niet altijd de vruchten van. En dat is jammer, want ook vrouwen hebben alles in huis om meer opbrengst te krijgen voor hun inspanningen. Als ze het wat anders aan boord leggen. En dat kunnen ze, daar is de auteur van overtuigd. Alle ballen in de lucht houden en nog succesvol zijn ook, vergt keuzes. Kiezen voor wat echt belangrijk is voor jou in je leven, waarvan werk slechts één van de vele elementen is. Dit boek is dan ook een werkboek

33. **De hofnar en de kanarie onderweg : leeftijdsbewust personeelsbeleid als antwoord op ontgrijzing en vergrijzing** / Bombaerts, Gunter ; Martens, Hilda - Mechelen : Kluwer, 2009. - 170 p. - ISBN 9789046519981



De mantra van de vergrijzing is ondertussen welgekend. Steeds minder mensen op de arbeidsmarkt moeten zorgen voor steeds meer mensen op rust. Op die arbeidsmarkt wordt de groep 50+ bovendien steeds groter. In dit themaboek kiezen we niet voor de klaagzang, maar voor het positieve lied. Niet om de problemen te minimaliseren, wel om te vertrekken van de krachten van 50+ers. Want die zijn er ondubbelzinnig. Waar zestig jaar geleden mannen gemiddeld stierven op 65, beginnen 65+ers nu met zeilen of een cursus Spaans. Daarom is onze stelling in dit boek dan ook dat dé uitdaging voor de arbeidsmarkt niet de vergrijzing is, maar de ontgrijzing!

34. **Interactief levensloopbeleid : vensters en gereedschap om de tweede levenshelft vorm te geven** / Houben, Piet - Amsterdam : SWP, 2009. - 221 p. - ISBN 9789066659780



'Deze workshops had ik eerder in mijn leven moeten doen!' is een veel gehoorde uitroep van mensen in de tweede levenshelft die workshops gericht op het ontwikkelen van inspirerende levensthema's volgen. Het boek presenteert hiervoor format, vensters en gereedschap. Het ontwikkelen van inspirerende levensthema's door mensen in hun tweede levenshelft werkt vitaliserend en biedt tegenwicht tegen maatschappelijke onderschatting van de mogelijkheden en vooruitzichten van 45-plussers, senioren en kwetsbare ouderen. Dit boek onderbouwt deze

stellingen met vensters van relevante wetenschappelijke inzichten en reikt gereedschap aan ten behoeve van het ontwerpen en vormgeven van de eigen levensloop. 'Interactief levensloopbeleid' gaat in op specifieke methodische uitgangspunten voor sociale innovatie in bedrijven, instellingen en maatschappelijke voorzieningen die met en voor mensen in de tweede levenshelft werken. Want sociale innovatie wil een match realiseren tussen de gerijpte talenten van mensen in de tweede levenshelft en de innovatie-uitdagingen waar bedrijven, instellingen en voorzieningen voor staan

35. **Lef! : loopbaancoach voor vrouwen** / de Bruine, Ester ; Buchel, Yolanda H.M. - Den Haag : Academic Service, 2005. - 160 p. - ISBN 90-5261-516-0

Aan de top van bedrijven en in het middenkader zijn anno 2006 nog steeds weinig vrouwen werkzaam. Wat staat vrouwen in de weg om hogerop te komen? Wat kunnen zij zelf doen om belemmeringen aan te pakken? Wat vraagt dit aan lef? In dit boek worden vrouwen gemotiveerd om zich minder vanuit intuïtie en gevoel te laten leiden, maar meer oplossingsgericht en op basis van realistische verwachtingen te handelen. In zes



hoofdstukken wordt onder andere ingegaan op wat vrouwen drijft, hoe zij de regels van het spel binnen de organisatie kunnen spelen en hoe zij de onderhandelingen aan de keukentafel kunnen voeren. Dit praktische en uitdagende boek daagt vrouwen uit om kritisch naar hun eigen denk- en andere vaste patronen te kijken; het geeft hen talloze tips om succeservaringen op te doen en met een gezond opportunisme aan de slag te gaan. Na het lezen van het boek hebben vrouwen vele handreikingen gekregen om hun eigen loopbaancoach te worden.

36. **Werken in Vlaanderen: vermoeiend of plezierig? : resultaten van 10 jaar onderzoek naar de beleving en beoordeling van arbeid** / De Witte, Hans ; Vets, Carissa ; Notelaers, Guy - Leuven : Acco, 2010. - 135 p. - ISBN 9789033479328



In dit boek presenteren drie medewerkers van de Onderzoeksgroep Arbeids-, Organisatie- en Personeelspsychologie (K.U.Leuven) de resultaten van een onderzoek waarvoor 35.000 Vlaamse werknemers werden ondervraagd over hun werksituatie. Na een inleidend hoofdstuk verduidelijken de auteurs eerst de onderzoeksopzet. Vervolgens bespreken ze de resultaten zelf, met hoofdstukken over de werkkenmerken en -beleving van de verschillende deelgroepen, de samenhang tussen de objectieve werkkenmerken en de subjectieve beleving, en het meten van de Vlaamse arbeidskwaliteit. In een

laatste deel vatten ze de krachtlijnen van hun onderzoek samen en schetsen ze enkele beleidsimplicaties. De auteurs besluiten dat het gemiddelde werk in Vlaanderen van goede kwaliteit is, en stellen vast dat de meerderheid van de respondenten hun werk ook positief ervaart. Achteraan volgen een bijlage met statistische informatie en een bibliografie.

37. **Opzetten of uitbouwen van mentorschap in uw organisatie : implementeren van peter/meterschap voor nieuwkomers en bestaande medewerkers in het kader van loopbaanontwikkeling** / Gielen, Helga ; De Clerck, Sara - Mechelen : Kluwer, 2009. - 162 p. - (Themaboek HRM). - ISBN 9789046520000



De interesse voor peter/meterschap (mentoring) als ontwikkelingsstrategie neemt toe. Mensen leren immers het best wanneer ze leren van anderen op de werkplek zelf. Peter/meterschap kan helpen om nieuwkomers op een gemotiveerde manier in te werken. Bovendien kan mentoring ingezet worden bij de ontwikkeling van de competenties van bestaande medewerkers. Naast de voordelen die mentoring biedt aan de mentee, wordt de mentor zelf ook beloond, zowel op persoonlijk als op professioneel gebied. De organisatie geniet op haar beurt van de verhoogde productiviteit en efficiëntie van de medewerkers. Het belang van, en de noodzaak aan talentmanagement is al sinds de jaren tachtig duidelijk aanwezig in de managementliteratuur en in de alledaagse HR-praktijk. Talentmanagement is een eerder

overkoepelende term voor alle processen, methoden en technieken die een organisatie inzet voor het aantrekken, inzetten, ontwikkelen en behouden van die talenten die de organisatie nodig heeft om zich te onderscheiden op de markt en in haar dienstverlening.

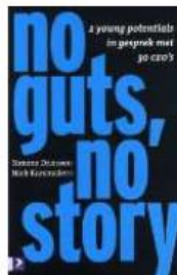
38. **Opmerkelijke ik** : van leuk talent naar personal brand / Harmsen, Cees - Den Haag : SDU, 2011. - 175 p. - ISBN 9789052618371



Het is dringen geblazen voor de gewilde banen, leuke opdrachten en uitdagende projecten. Daarom is het belangrijker dan ooit om juist nú te laten zien wat u écht kunt en waard bent. Maar hoe zet u uw vaardigheden om in opmerkelijk succes? Hoe wordt u van leuk talent een sterke personal brand? Door een bescheiden merk ik te ontwikkelen tot een opmerkelijke ik! Dit boek laat zien hoe u uzelf als onderscheidend merk én persoonlijkheid kunt ontwikkelen door uw unieke combinatie van talenten, kennis en ervaringen te vertalen in krachtige ambities en zichtbaar succes. Aan de hand van het

acceleratomodel leert u in 5 versnellingen (acceptatie - ambitie - authenticiteit - attentie - autonomie) hoe u uzelf als personal brand op de kaart zet. Daarnaast biedt 'Opmerkelijke ik' de complete psychologie van personal branding. Aan de hand van psychologische technieken en oefeningen leert u onder andere uw omgeving, uw werk en uw geluk op positieve wijze te beïnvloeden als opmerkelijke personal brand. Dit draagt bij aan alles wat werken echt leuk maakt: uitdaging, erkenning, persoonlijke groei, verantwoordelijkheid en faire competitie. Dus hoe opmerkelijk wilt u worden?

39. **No guts, no story : 2 young potentials in gesprek met 30 CEO's** / Driessen, Simone ; Karsmakers, Niek - Den Haag : Academic Service, 2012. - 127 p. - ISBN 9789052618845



Maak ik de goede carrièrekeuze? Zit ik op het juiste pad of kan ik beter een afslag nemen? En is dit eigenlijk wel het goede moment? Wanneer je als ambitieuze professional zelf je loopbaan in handen wilt nemen, zijn dit vragen die regelmatig door je hoofd spoken. Ook bij Simone Driessen en Niek Karsmakers - twee young potentials aan de start van hun carrière - sloeg de twijfel soms genadeloos toe. 'Leiding nemen over je eigen toekomst? Bewuste carrièrekeuzes maken? Hoe doe je dat?' 'No guts, no story' is het resultaat van hun uitgebreide onderzoek. Ze interviewden 30 CEO's en vroegen hen hoe zij de juiste keuzes

maken, verantwoordelijkheid nemen, persoonlijke zingeving uit hun werk halen, de balans vinden en bewaren... Kortom: 'Hoe word je zo succesvol (en hoe houd je het leuk)?' 'Je moet vooral geen CEO willen worden, want dan lukt het nooit', raadt de ene CEO aan. 'Er bestaat geen formule voor succes', meent de ander. Toch presenteren de auteurs in dit boek een formule, gebaseerd op de gesprekken die ze hadden met de topstukken van het Nederlandse zakenleven. Die formule bestaat uit vier variabelen - willen, kunnen, durven en gunnen - en zal leiden tot ieders persoonlijke definitie van succes. De formule helpt u om leiding te nemen over uw toekomst en bewuste keuzes te maken in uw carrière, wat uw ambitie ook is. Dit boek is voor iedereen die zelf de leiding wil nemen over zijn of haar (zaken)leven. Voor

iedereen die twijfelt over de goede afslag en dubt over het juiste moment. Profiteer van de wijsheid en talloze tips van de CEO's die u voor gingen, trek uw lessen uit de persoonlijke zoektocht van de auteurs en laat u inspireren door aansprekende voorbeelden uit de (wetenschappelijke) literatuur. Dit boek daagt u uit om zelf het heft in handen te nemen. Definieer uw eigen succes en kom in actie !

40. De Carrière Code : ontdek het geheim achter een succesvolle loopbaan met je MBTI-persoonlijkheidstype / Brenters, Marlies - Culemborg : Van Duuren Management, 2010. - 187 p. - ISBN 9789089650634



Dit boek geeft een beschrijving van de Myers-Briggs Type Indicator (MBTI). De methode, ontwikkeld in de Verenigde Staten, is erop gericht de essentiële trekken van een persoonlijkheid in beeld te brengen. Dat gebeurt door vier paren van tegengestelde begrippen te gebruiken. Deze zijn: extravert versus introvert; sensing (praktisch) versus intuition (gericht op ideeën); thinking (logisch) versus feeling (invoelend); judging (systematisch) versus perceiving (flexibel). Met de begrippenparen worden zestien MBTI-persoonlijkheidstypen geconstrueerd. Van ieder type worden de sterke kanten en de valkuilen

beschreven; voorts geeft de auteur een indruk van banen die bij die onderscheiden typen (zouden) passen. Het boek geeft praktische handvatten voor mensen die een passende baan zoeken of die zich afvragen of ze wel op de juiste plek zitten. Overigens wordt ook de mogelijkheid van meerzijdigheid van de persoonlijkheid onderkend. Men zij dus voorzichtig met zich op een persoonlijkheidstype vast te leggen. Aan het slot van het boek: een verkorte MBTI-test.

41. Loswerken / Wolter Bijleveld, Jan ; Deana, Ingeborg - Utrecht : Lev, 2012. - 224 p. - ISBN 9789400501300



Moet ik echt naar die vergadering ? Moet ik alweer een veranderplan omarmen ? Moet ik gewaardeerd worden ? Moet ik weten waar ik sta over vijf jaar ? Moet ik iets doen aan mijn werk- privébalans ? Moet ik direct naar de top ? Moet ik een bomvolle agenda hebben? Moet ik altijd de procedures volgen ? Moet ik voor mezelf beginnen? Eén ding is zeker: er moet nogal wat in het werkende bestaan van vandaag. Of nee, we denken van alles te moeten. Want de vraag is natuurlijk: van wie moet dat dan ?

'Loswerken' geeft stof tot nadenken over organisaties, banen en bazen. Het bevat ludieke tips, nodigt u uit en moedigt u aan. Laat de waan van de dag van u afglijden. Schud bureaucratie, papierwinkel en 'replies to all' van u af. Zorg dat u weer toekomt aan uw werk-dingen maken, klanten helpen, patiënten beter maken, onderwijs geven. Dat deed u het toch voor? Maak tijd voor 'Loswerken'.

Spelmateriaal

1. **Werkplezier spel** / Gerrickens, Peter ; Verstege, Marijke ; van Dun, Zjev - Torhout : Create, 2008.



Heb je plezier in je werk? Dat is de hamvraag. Is het antwoord positief, dan is de kunst om het zo te houden. Als het antwoord negatief is, is het zinvol om na te gaan waaraan dat ligt en wat eraan kan worden gedaan. In beide gevallen kan het 'Werkplezier spel' helpen

2. **Het zin in werk spel : ontdek de echte waarde van je werk** / Blaak, R. - Thema, 2009.



Meer dan ooit willen we van werk ons eigen werk maken: werk als uitdrukking van onszelf en van ons kunnen. De vragen uit dit spel helpen je op weg om deze missie handen en voeten te geven. Deze zelfscan maakt je bewust van je waarden, motieven, emoties en belangen in werk. Het helpt je om goed voorbereid een motivatie- of ontwikkelingsgesprek in te gaan. Zodat je weet wat je waard bent en wat voor jou waardevol is

in je werk. Het zin in werkspel is uitstekend bruikbaar in trainingssituaties, bij reïntegratie, reorganisaties, verlies van werk of de zoektocht naar werk, maar ook in de individuele begeleiding bij loopbaanontwikkeling en/of coaching.

3. **Het Generatiespel** / Risseeuw, Marjolein, 2012.



Voor het eerst zijn 4 verschillende generaties tegelijk werkzaam in organisaties. Generaties die sterk van elkaar verschillen in hun opvattingen ten aanzien van leven, werk en loopbaan. Om u bewust te worden van deze 4 generaties, wat hen kenmerkt en waarin zij verschillen, ontwikkelde de auteur dit spel. Het brengt de overeenkomsten tussen de 4 generaties

in beeld, maakt verschillen bespreekbaar en brengt het gesprek over de verschillen in bijvoorbeeld leiderschapsstijl en organisatie-model op gang. Aan de hand van de stellingen op de kaarten, kunt u elkaar vragen stellen zoals: Zijn babyboomers wel zo hiërarchisch ingesteld? Of gaat het dan alleen om de mannen? Zijn mensen van de generatie X alleen bezig met levensvragen en is de generatie Y vooral bezig met zichzelf? Op die manier kan een stevige discussie ontstaan, waarbij u langzamerhand merkt dat niet alleen de generatieverschillen helder worden, maar ook de overeenkomsten. Het spel is toegankelijk, kleurrijk en in een beknopt tijdbestek te spelen voor teams in organisaties en binnen het gezin

4. **Mag ik je wat vragen? : gereedschap voor een goed gesprek** / Jensen, Stine ; Wentink, Leo - Utrecht : Kosmos, 2012.



Eindelijk de kans om met echte, analoge vrienden eens helemaal de diepte in te gaan! We omringen ons met allerlei communicatiemiddelen - e-mail, sms, Twitter, Facebook - en zijn bereikbaarder dan ooit, maar nooit eerder spraken we zo langs elkaar heen. Via social media kwebbelen we en kletsen we heel wat af, maar komen we aan een werkelijk gesprek nog wel toe? Hoe voer je een gesprek? Hoe ga je de diepte in? Hoe leer

je iemand echt kennen? Wat zijn wezenlijke vragen? Deze conversatiekaarten brengen het gesprek op gang, of het nu gaat om boring birthdays, een intiem vriendengesprek, een double date of een familiediner. Het essay laat licht schijnen op de kunst van het gesprek

5. **Het adviseursspel** / Moes, Fenno ; van Dijk, Bert ; Hoendervanger, Gerard - Zaltbommel : Thema, 2010.



Bij adviesklussen moet je bijna altijd op eieren lopen. Veranderingen doorvoeren (daar is nog nooit iemand blij mee geweest), het managementteam overtuigen (harde dobber), snel doorzien hoe een bedrijf in elkaar zit (formeel maar zeker ook informeel), noem maar op. Hoe leer je als adviseur effectief met zulke precaire situaties om te gaan? Het spel biedt daarbij een uitkomst. Gebaseerd op het succesvolle communicatiemodel de Roos van Leary biedt het 52 levensechte adviessituaties om te oefenen met lastig gedrag van de mensen die jij moet adviseren. Het spelformat leent zich uitstekend om efficiënte adviescommunicatie te oefenen

Websites

6. www.business-model/you.com
7. www.werk.be
8. www.hr-world.be
- 9.

Artikels

1. **"Demotie : als je carrière een deuk krijgt... : een gedwongen of vrijwillige stap terug, hoe doe je dat?"** / Verheyen, Tanja In : P&O praktijkblad, 9(2011)2, p. 4-8
2. **"Determinanten van loopbaanpatronen"** / Heylen, Leen ; Mortelmans, Dimitri In : Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken, 23(2007)1, p. 8-19 - ISSN 0169-2216
3. **"Door de wol geverfd, loopbaanontwikkeling voor 40+"** / Vertessen, Koen In : P&O praktijkblad, 11(2013)1, p. 32-33
4. **"Eén op 5 Belgen wil een nieuwe job maar durft niet"** / Trio, Lieven In : P&O praktijkblad, 9(2011)2, p. 20-23
5. **"EVC : opstap naar de eengemaakte arbeidsmarkt"** / De Jaegher, Mieke In : HRMagazine, 18(2012)196, p. 10-14
6. **"Loopbaan(kloof) M/V"** / Vandenbrande, Tom ; Braes,Stijn ; Herremans, Wim ; e.a. In : Over.Werk : tijdschrift van het Steunpunt WSE, 21(2011)3, p. 7-126
7. **"Loopbaanbegeleiding is geen spelletje : werken met de Dramadriehoek"** / Reinalda, Sander ; Freijisen, Ria In : Loopbaan Visie, (2012)4, p. 29-32
8. **"Loopbaanconsequenties van jobmobiliteit"** / Vansteenkiste, Sarah ; Herremans, Wim In : Over.Werk : tijdschrift van het Steunpunt WSE, 20(2010)3, p. 93-98
9. **"Loopbaanstoringsen"** / Luken, Tom ; King, Hans Peter ; de Mooij, Ellen ; e.a. In : Loopbaan Visie, (2012)4, p. 4-27
10. **"Loopbanen in een duurzame wereld : de mogelijke rol van de loopbaanprofessie"** / van der Mij, Frank In : Loopbaan Visie, (2012)4, p. 72-76
11. **"Loslopende werknemers daar moeten we misschien aan wennen"** / Schreiner, Norman A.F.M. In : Gids voor personeelsmanagement, 90(2011)3, p. 30-33
12. **"Nomadische loopbanen in de ICT-sector"** In : Over.Werk : tijdschrift van het Steunpunt WSE, 17(2007)2, p. 119-123 - ISSN 1373-4334
13. **"Taboe op demotie doorbreken : open en eerlijke communicatie onontbeerlijk"** / Verheyen, Tanja ; Vermeir, Bob In : P&O praktijkblad, 9(2011)9, p. 4-6
14. **"Van baan naar baanmobiliteit bij laagopgeleide 45-plussers"** / Sanders, Jos M.A.F. ; Van Wijk, Ellen ; Boneschansker, Oleg ; Ybema, Jan Fekke In : Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken, 28(2012)4, p. 474-490
15. **"Afstemming van beroepsloopbanen op gezinsverantwoordelijkheden"** / Laurijssen, Ilse ; Glorieux, Ignace ; Koelet, Suzana In : Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken, 26(2010)3, p. 287-302
16. **"Alle leeftijden : levensfasebewust beleid en de psychologie van leeftijdsfasen"** / van Werkum, Christa ; van de Breevaart, Johan P. In : Gids voor personeelsmanagement, 87(2008)1-2, p. 24-28
17. **"Arbeidsmobiliteit : micro, meso, macro"** / Stynen, Dave ; Sels, Luc ; De Winne, Sophie ; e.a. In : Over.Werk : tijdschrift van het Steunpunt WSE, 18(2008)2, p. 7-70
18. **"Dossier : loopbaantraject : de medewerker stuurt zelf"** / Bracke, Pol In : HRMagazine, 15(2009)155, p. 31-44

19. **"Existentieel welzijn op het werk... : werken met bezieling"** / Avau, Marina In : P&O praktijkblad, 8(2010)11, p. 4-9
20. **"Generaties op de werkvloer, 'the same old song' of 'a brand new tune?'"** / Smits, Bert ; De Bruyckere, Pedro In : P&O praktijkblad, 8(2010)9, p. 8-12
21. **"De gereedschapskist van HR : hr-instrumenten, veel meer dan administratieve hulpstukken"** / Cousin, Sylvie In : HRMagazine, 18(2012)187, p. 21-23
22. **"Loopbaanbegeleiding"** / Geerts, Fons/redacteur ; Chys, Eefje/redacteur ; Derijcke, Luc ; Van Den Bosch, Lieve ; Ruppel, Patrick ; e.a. In : Tijdschrift voor welzijnswerk, 34(2010)310, p. 3-48
23. **"Loopbaanbegeleiding : meer dan een goed gesprek"** / Geeraert, Goele In : P&O praktijkblad, 7(2009)9, p. 4-9
24. **"Met zelfmotivatie bereik je meer : loopbaanbegeleiding, in- en outplacement"** / Nelen, Mia In : HRMagazine, 6(2000)58, p. 26-30 - ISSN 1370-6640
25. **"Niet meer met je rug naar de toekomst : verstarring van 'oudere' werknemer kan worden aangepakt"** / Steemers, Felix In : Gids voor personeelsmanagement, 83(2005)3, p. 22-25
26. **"Ongelijke kansen in werk : kansengroepen in loopbaanbegeleiding"** / Van Laer, Koen ; Verbruggen, Marijke ; Janssens, Maddy In : Over.Werk : tijdschrift van het Steunpunt WSE, 22(2012)1, p. 44-52
27. **"Ontwikkeling vereist maatwerk"** / Dijkstra, Jan ; Verhiel, Thomas In : Gids voor personeelsmanagement, 87(2008)5, p. 46-47
28. **"Oud en afgeserveerd? : kunnen we 55-plussers nog wel loopbaanbegeleiding geven?"** / Cremers, Walraed In : Loopbaan Visie, (2012)4, p. 84-87
29. **"Persoonlijke ontwikkelingsplannen in de praktijk : wie ontpopt wie?"** / Buchel, Yolanda H.M. In : Gids voor personeelsmanagement, 81(2002)1, p. 51-53 - ISSN 0921-1896
30. **"Toe aan anders of elders? : uitdagingen inzake loopbaanbegeleiding"** / Serroyen, Chris In : De gids op maatschappelijk gebied, 94(2003)1, p. 19-34
31. **"Van fuik naar functie : loopbaanbegeleiding voor werkers die vastlopen in hun baan"** / Firet, Ruurd In : SPH (X), (2000)37, p. 41-43 - ISSN 1381-5296
32. **"Werken aan tevreden talenten : het nieuwe perspectief voor HR"** / van der Sluis, Lidewey E.C. In : Gids voor personeelsmanagement, 87(2008)5, p. 10-14
33. **"Zet in op talent! Kinderspeelgoed vertelt waar je goed in bent"** / De Cock, Carla In : P&O praktijkblad, 9(2011)3, p. 4-8
34. **"Assessment: instrument voor zelfmanagement"** / De Rijke, Robert ; Strookappe, Tina ; Vloeberghs, Daniël In : Gids voor personeelsmanagement, 79(2000)12, p. 37-43 - ISSN 0921-1896
35. **"Het Combinatie Ontwikkel Profiel : differentiatie in talentontwikkeling"** / Barneveld, Judith ; Kollen, Barbara In : Gids voor personeelsmanagement, 91(2012)1/2, p. 18-21
36. **"Dossier : loopbaantraject : de medewerker stuurt zelf"** / Bracke, Pol In : HRMagazine, 15(2009)155, p. 31-44
37. **"Dossier : talentonderzoek : wie voelt zich onderbenut?"** / Weytjens, Katleen In : HRMagazine, 15(2009)162, p. 41-50
38. **"Geschikt. Ongeschikt"** / Kloeze, Jan In : Gids voor personeelsmanagement, 91(2012)5, p. 10-13
39. **"Hoe kleurrijk is uw coachingspalet?"** / Dols, Rozemarijn In : Management Tools (X), (2008)5, p. 14-19

40. **"Interne jobmobiliteit: anker in woelig water"** / Weytjens, Katleen In : HRMagazine, 10(2004)102, p. 18-23 - ISSN 1370-6640
41. **"Interne loopbaanadviesering vergt duidelijkheid"** / Van der Heijden, Hans ; Maasland, Carel In : Gids voor personeelsmanagement, 81(2002)10, p. 48-55 - ISSN 0921-1896
42. **"De invloed van nieuwe en hardnekkige loopbaanpraktijken op de duurzaamheid van loopbanen"** / De Prins, Peggy ; Segers, Jesse ; De Vos, Ans ; Brouwers, Sonja In : Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken, 28(2012)4, p. 413-433
43. **"Met POP en BOP naar PLOPsaland"** / van der Hallen, Peter ; Gryp, Stijn In : Over.Werk : tijdschrift van het Steunpunt WSE, 22(2012)1, p. 134-141
44. **"Het rendement van vrijwillige interne en externe mobiliteit"** / Gesthuizen, Maurice ; Dagevos, Jaco M. In : Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken, 23(2007)2, p. 133-146 - ISSN 0169-2216
45. **"Telewerken : een genuanceerd beeld"** / Grosemans, Katia In : HRMagazine, 16(2010)174, p. 44-53
46. **"Terug naar de tekentafel : moeilijkheden en mogelijkheden van de levensloopregeling"** / Conneman, Peter J. In : Gids voor personeelsmanagement, 87(2007)4, p. 20-24 - ISSN 0921-1896
47. **"Tijdgeest rijp voor telewerk : globalisering, mobiliteit en technologie vragen om anders werken"** / Grosemans, Katia In : HRMagazine, 16(2010)174, p. 44-47
48. **"Vlakke loopbaan : een vloek of een zegen?"** / Steenwinckel, Vera In : P&O praktijkblad, 2(2004)3, p. 4-8
49. **"Zeg het maar ... : de conversation company"Je verliest je competenties toch niet?" : van demotie naar remotie"** / De Vrieze, Melanie In : HRMagazine, 18(2012)192, p. 41-42
50. **"Leeftijd bewust personeelsbeleid : vijftigplusser, en dan?"** / Grosemans, André ; De Vrieze, Melanie In : HRMagazine, 17(2011)180, p. 35-43
51. **"Een Hasselts recept voor een mensvriendelijk HR-beleid"** / Platteau, Eva In : Vlaams Tijdschrift voor Overheidsmanagement (VTOM), 16(2011)3, p. 4-14
- 52.

Deze selectie werd naar aanleiding van het LONT-project – 29 maart 2013 – samengesteld door Wilfried De Meyer en Eveline Ballegeer – mediatheek Sint-Annaplein

"Mensen als wonderkruid"