

PREVIEW BOEKJE **SAMEN**
SOLLICITEREN

Het enige boek
dat je niet zelf
hoeft te lezen om
toch sneller een
baan te vinden.

SNELLER
BETER
LEUKER



Akkie Muller & Freek Sanders

INHOUD

Woord vooraf	5
Over de auteurs	6
Wil jij mijn sollicitatie-buddy worden?	8
Vragenlijst.....	18
Waar ben jij als sollicitant nieuwsgierig naar?	20
Zeven eigenschappen van de effectieve sollicitant	
1 Zelfkennis.....	22
2 Motivatie.....	40
3 Zelfvertrouwen.....	62
4 Creativiteit	86
5 Lef	112
6 Presentatie.....	126
7 Doorzettingsvermogen	144
Bronvermelding.....	164
Tot slot	168

WOORD VOORAF

Dit preview boek hebben we speciaal voor jou gemaakt.

Handig als je sollicitant, potentiële buddy, HR manager of directeur van een organisatie bent.

Op deze manier kan je kennismaken met de sollicitatie-buddy werkwijze. Het geeft slechts een indruk, maar als je één plakje proeft weet je wel of je de hele worst lekker vindt. (zie: hoofdstuk zelfvertrouwen).

We willen je inspireren om op een andere manier tegen het solliciteren aan te kijken.

Sneller, beter en leuker.

Wij, Freek Sanders en Akkie Muller, hebben als buddy's samen aan dit boek gewerkt. Ieder met zijn eigen invalshoek. Zo vindt Freek het belangrijk om wat we beweren ook te ondersteunen met wat er in de wetenschappelijke literatuur over te vinden is. Akkie put vaak uit de jaren lange ervaring met zijn klanten.

Elke werkloze zijn eigen sollicitatie-buddy. Dat is onze droom. En waarom? Omdat we weten dat solliciteren als een eenzaam proces ervaren wordt.

En dat gevoel gaat je niet helpen. Sterker nog, hoe langer je werkloos bent hoe kleiner de kans is dat je binnen afzienbare tijd slaagt in je sollicitatiepogingen. Dat steekt ons en veel anderen. Er zitten mensen klaar om je te helpen, maar ze weten niet hoe. Wij als S-Buddy's weten dat inmiddels al veel beter.

De vorm die we gekozen hebben is die van de dialoog. We hopen dat de lol die we hebben ervaren met deze manier van schrijven alle s-buddy's de energie geeft die ze nodig hebben om hun sollicitanten te helpen. Het resultaat van dit alles heb je nu in handen. Koop het boek en of e-book en geef het cadeau aan je buddy en maak jouw sollicitatietijd tot één van de meest leerzame periodes in je leven.

Mail ons je ervaringen, je lessen, zodat wij ook weer van jou kunnen leren. En... mail ons natuurlijk ook als je een baan hebt gevonden.

Naarden, najaar 2014

Freek Sanders en Akkie Muller

akkie.muller@sbuddy.nl

freek.sanders@sbuddy.nl

OVER DE AUTEURS

Freek Sanders (1972)

Freek ziet het leven als een tocht, met verwachte en onverwachte ontdekkingen. Op verschillende niveaus en in verschillende vormen.



Als kind bezocht hij vaak de bibliotheek op zoek naar boeken die hem een blik op de wereld gaven. Met name die van de Inca's en de Maya's.

Hij studeerde Algemene Economie en liep drie maanden stage in Oekraïne. Na zijn studie startte hij bij Robeco als portfoliomanager: zo leerde hij de financiële wereld kennen. In 2001 stapte hij over naar PostNL en ontdekte daar de wereld van fusies en overnames. Hij werkte anderhalf jaar in China. Na terugkomst kwam hij te werken bij het grootschalig mobiliteitstraject van Post.nl, waar de samenwerking met Akkie Muller begon. Hij werd zo gegrepen door het ondersteunen van mensen bij het vinden van een nieuwe baan, dat hij in 2007 op dat vlak voor zichzelf begon. Een aantal jaren later bedacht hij, samen met Akkie Muller en Maud Hoefnagels, de Sollicitatie-Buddy. Maud besloot een jaar later haar eigen onderneming te starten en met Akkie ontwikkelde Freek de S- Buddy tot een volwassen bedrijf.

Naast het ondernemerschap geeft hij twee dagen per week les op de hotelschool van Den Haag, schrijft hij gedichten en werkt hij met zijn hart mee aan de ontwikkeling van Hotel con Corazón. Een hotel dat al zijn winsten investeert in lokale onderwijsprojecten.



Akkie Muller (1960)

Steve Jobs spreekt terugkijkend op zijn carrière over 'connecting the dots'. Daar herkent Akkie zich in. Hij heeft vaak intuïtieve keuzes gemaakt, keuzes op basis van interesse of een kans die zich voordeed. Later begreep hij de logica daarvan.

Zijn persoonlijke drijfveer is vooral sociaal. Mensen helpen. Geen wonder dat zijn eerste baan jongerenwerker in een Haags buurthuis was. Na twee jaar wilde hij leren ondernemen. Hij solliciteerde bij Randstad Uitzendbureau. Zijn carrièreswitch naar het bedrijfsleven werd een succes doordat hij zijn mensgerichte benadering kon combineren met een ondernemende aanpak. En dat is nog steeds zo.

Na tien jaar verliet Akkie Randstad en startte hij zijn eigen bedrijf Human Sources – de eerste jaren als interim- en projectmanager, later meer en meer in een persoonlijke, coachende rol. Vooral de kennis en ervaring die hij opdeed bij het organiseren van grote mobiliteitstrajecten voor bedrijven als ABN-AMRO, Post.nl en Vodafone, hebben zijn interesse gewekt voor het solliciteren. De samenwerking met Freek Sanders leidde tot een tweede onderneming, de Sollicitatie-Buddy. Hij ervaart de combinatie van zijn executive coachingwerkzaamheden en eigenaar zijn van de S-Buddy.nl als de ideale mix tussen de rust van één-op-één-gesprekken en het werken met een dynamisch team.

**WIL JE MIJN
SOLLICITATIE-BUDDY WORDEN?**

“ Je bent gevraagd als S-Buddy...

... door iemand die op zoek is naar een nieuwe baan. Je hebt – in ieder geval tot op dit moment – ingestemd. In dit hoofdstuk willen we je een aantal handreikingen doen die je kunnen helpen om op een effectieve en efficiënte wijze jouw vriend(in) of kennis (jouw sollicitant dus) te ondersteunen. En dat begint met de belangrijkste vraag: Waarom je je sollicitant wil gaan helpen in deze zoektocht naar een nieuwe baan? Ga voor je zelf eens na waarom je ja hebt gezegd. En wees vooral eerlijk tegen jezelf. Doe je het omdat je graag mensen helpt? Omdat je graag wilt leren hoe je moet solliciteren of omdat je wilt leren hoe je mensen helpt? Zorg je graag voor balans, balans in je eigen leven of in het leven van anderen? Doe je het om er iets voor terug te krijgen of is dit jouw manier van iets terugdoen voor degene die je gaat ondersteunen? Doe je het omdat het zo hoort? Doe je het omdat je graag je eigen lot en dat van anderen beïnvloedt of stuurt? Of omdat je geen nee hebt durven zeggen?

Wat je redenen ook zijn en waarom je het ook doet: wees er in ieder geval voor jezelf zuiver in. En als je geen idee hebt waarom je het doet: ook goed. Uit onderzoek blijkt namelijk dat het helpen van anderen hele positieve effecten op jezelf heeft. Zo zegt Mark Snyder, verbonden aan de universiteit van Minnesota, dat mensen die anderen vrijwillig helpen een hogere zelfwaardering krijgen, zich beter gaan voelen en gelukkiger worden. Ook wordt hun gezondheid beter. Met het helpen van anderen help je dus ook jezelf.



Door anderen te helpen, help je ook jezelf

Volgens Allen Omoto, als onderzoeker verbonden aan de Claremont Graduate University, zijn er vijf redenen waarom mensen anderen vrijwillig helpen:

- 1 Door anderen te helpen krijg je meer begrip voor anderen.
- 2 Door anderen te helpen krijg je een goed gevoel over jezelf.
- 3 Je doet nieuwe vaardigheden op en wordt uitgedaagd in het proces van het helpen van anderen.
- 4 Je helpt de wereld, of in ieder geval jouw deel van de wereld, om een betere plek te worden.
- 5 Door het helpen van anderen geef je uiting aan je normen en waarden, aan je gevoel van menselijk zijn.

BRON: MOELLER, 2012

Akkie, jij bent ook al jaren bezig met het ondersteunen van mensen bij het vinden van werk. Wat zijn voor jou de belangrijkste zaken die een S-Buddy kunnen helpen om zo effectief mogelijk zijn sollicitant te ondersteunen?

“ Is een Buddy een coach?

Een S-Buddy is geen coach in de klassieke zin, om mee te beginnen. Er zitten natuurlijk wel overeenkomstige elementen in het werk van een S-Buddy en een coach, maar er zijn ook verschillen. De coach heeft gesprekken in een bepaalde frequentie, luistert, onderzoekt en stelt vragen om de coachee tot bepaalde inzichten te laten komen. Ook stimuleert de coach tot veranderen als de coachee daar behoefte aan heeft. Het gaat vaak om persoonlijke ontwikkeling. Jij gaat veel meer een maatje zijn die ‘24/7 beschikbaar’ is om iemand die een baan zoekt bij te staan in het proces van solliciteren. Je stimuleert jouw vriend(in) of kennis in het ondernemen van acties, het reflecteren op deze acties en het verbeteren van de volgende acties als gevolg van deze ervaringen. Je helpt jouw sollicitant in een leerproces waar zij anders alleen voor zou staan. Dat gaat ook gepaard met persoonlijke ontwikkeling, maar het leren solliciteren voert de boventoon. Wat dat betreft heeft jouw ondersteuning een instrumentele, praktische en dynamische insteek.

Het is de klik, Buddy!

De belangrijkste zaken die jou als S-Buddy zouden kunnen helpen zijn:

- Wees egoïstisch.
- Wees lui.
- Werk niet samen zonder ‘klik’ en stel een gezamenlijk doel.

- De eerste raad (Wees egoïstisch) zal je misschien verbazen, maar mensen die graag willen helpen stappen snel in de valkuil dat ze ten koste van zichzelf de ander willen dienen. Maar het simpele principe ‘als jij uitgeschakeld bent, kun je niemand meer helpen’ leidt tot de noodzaak om eerst goed voor jezelf te zorgen. Dan is er tijd en ruimte voor de ander. In die volgorde.
- De tweede raad (Wees lui) is gestoeld op het idee dat wij, Freek en ik, jaren geleden bij de opstart van ons S-Buddybedrijf, hebben uitgewerkt. Wij stelden ons de vraag: hoe kun je zo effectief mogelijk iemand helpen met succesvol solliciteren in zo min mogelijk tijd? Die vraag kwam bij ons op in het ontwikkelen van onze business case. We wilden S-Buddy’s beschikbaar stellen voor medewerkers van bedrijven die ontslagen waren. En ons plan was om dat tegen lagere kosten te doen dan wat op dat moment in de markt gebruikelijk was. De meeste trajecten werden en worden voor een vaste prijs aangeboden. Daarnaast had Freek zich verdiept in onderzoek naar de effecten van begeleiding. Het bleek dat een leerdoeloriëntatie veel effectiever is en meer resultaat in minder tijd opleverde dan een prestatiedoeloriëntatie.

Waarom leren solliciteren zo’n succes is

Uit veel onderzoek blijkt dat mensen die het vinden van een nieuwe baan als een leerproces zien, tot wel drie tot vijf keer zo succesvol zijn als mensen die het solliciteren zien als een proces waarin ze steeds moeten presteren en moeten laten zien hoe goed ze zijn.

Er zijn twee manieren waarop je tegen een doel aan kunt kijken:

- 1 Een prestatiedoeloriëntatie. Als je vindt dat je continu moet presteren en bezig bent met te laten zien hoe goed je de vaardigheden beheerst, is er sprake van een prestatiedoeloriëntatie. Mensen met een prestatiedoeloriëntatie willen over het algemeen fouten vermijden.
- 2 Een leerdoeloriëntatie. Hierbij zie je het proces als het opdoen en verbeteren van de vaardigheden die nodig zijn om je (sollicitatie) doel te bereiken.

Als je ervoor zorgt dat je sollicitant het sollicitatieproces als ‘leren solliciteren’ gaat ervaren, zal zij meer tijd besteden aan het zoeken van een nieuwe baan en minder uitstelgedrag vertonen. Door je sollicitant gedurende het hele proces te vragen wat zij wil leren en wat zij al geleerd heeft, help je haar om het sollicitatieproces als een leerproces te zien. En dat gaat bijdragen aan een succesvollere sollicitatieperiode. In het hoofdstuk over motivatie (zie blz. 57) kun je lezen [hoe je je sollicitant goede leerdoelen kunt laten opstellen](#).

BRONNEN: VAN HOOFT EN NOORDZIJ, 2009; NOORDZIJ, 2006

Dat paste ons mooi, omdat een leeroriëntatiebegeleiding dus niet alleen minder tijd kost voor de begeleider, maar ook effectiever is dan een prestatiedoeloriëntatiebegeleiding. Jouw sollicitant doet verreweg het meeste werk. En zo hoort het, want die is eigenaar van het probleem, niet jij als S-Buddy. Zie jezelf als de stuurvrouw van de Dames 8. Je geeft het tempo aan, stuurt af en toe wat bij, maar zij roeien zich te pletter. En met een goede stuurvrouw heb je meer kans om te winnen.

- Het derde punt (Werk niet samen zonder ‘klik’ en stel een gezamenlijk doel) heeft te maken met de effecten van een goede begeleiding. Welke zaken maken nu een S-Buddy-traject succesvol? Wanneer werkt het, wanneer niet?

“Aangezien je dit boek van iemand gekregen hebt, kun je ervan uitgaan dat het met de klik wel goed zit. Want ook al ben je als S-Buddy geen professionele coach, je kunt natuurlijk wel gebruik maken van inzichten uit onderzoek naar de effecten van coaching. Uit dat onderzoek blijkt dat de klik erg belangrijk is; het is één van de belangrijkste voorspellers van effectiviteit (De Haan, 2013).

Daarnaast is ook belangrijk dat,

- jullie elkaar goed begrijpen
- jullie zorgen voor overeenstemming over hoe jullie gaan samenwerken
- jullie een gezamenlijk doel stellen

24/7 beschikbaar?

Maak afspraken over de frequentie van het contact. Onze suggestie is om minstens eenmaal per week contact te hebben, dat houdt de vaart erin. We hebben eerder in dit hoofdstuk al aangegeven dat een S-Buddy 24/7 beschikbaar is. Dat claimen we ook tegenover onze professionele klanten om aan te geven dat we dag en nacht paraat staan. In de praktijk is geen enkele sollicitant zo gek om je onnodig midden in de nacht uit je bed te bellen. Of je het hele weekend lastig te vallen. Je kunt het vergelijken met

een vriendin die je nodig heeft. Die zal ook even op de klok kijken of het redelijk is om je te bellen. Tenzij het echt dringend is. En dat gebeurt bij ons een enkele keer. Dan vinden wij het ook niet erg om er te zijn voor onze sollicitant, dan merk je heel duidelijk je toegevoegde waarde. Je was er voor haar toen het echt nodig was. Het is fijn om een sollicitant dat gevoel te geven.

De vorm van contact kan sterk variëren. Wij gebruiken de mail en telefoon het meest. En Skype biedt fantastische mogelijkheden om op afstand een 'echt' gesprek met elkaar te hebben. Niet voor niets heeft e-coaching een enorme groei in het aantal gebruikers. De technische mogelijkheden nemen toe en daar maken we dankbaar gebruik van. Wij hebben een S-Buddy's whats-app-groep die heel goed werkt. De communicatie is kort, snel en laagdrempelig. Alles gaat erop: verjaardag van de kinderen, nieuwtjes uit de media, kandidaten die een baan hebben gevonden etc. Je voelt je echt collega's van elkaar, terwijl je op afstand met elkaar werkt. Een whats-app met je sollicitant zou ik zeker uitproberen. Alles wat het vinden van een leuke baan kan ondersteunen is welkom.

De snipperkaart

Bespreek met je sollicitant dat zij zich aan de afspraken houdt. Dat is belangrijk om jou gemotiveerd te houden. Een idee in dit kader is om een snipperkaart te geven: één of twee keer in de drie maanden kan zij een snipperkaart inzetten als zij geen zin of tijd heeft om een opdracht die jullie afgesproken hadden uit te voeren. Bouw ook evaluatiemomenten in: bijvoorbeeld dat je na drie maanden allebei kijkt wat jullie van de samenwerking vinden en of jullie willen doorgaan. Spreek ook met elkaar door wanneer jullie tevreden zijn. En hoe jullie elkaar gemotiveerd houden.

Wanneer moet je niet starten als S-Buddy?

Je moet niet starten als S-Buddy:

- als je er geen zin in hebt,
- als je er geen tijd voor hebt,
- als je voelt dat er meer onder de vraag aan ondersteuning ligt dan het vinden van een baan (als er bijvoorbeeld persoonlijke problemen zijn is het beter om door te verwijzen naar een professionele coach of een psycholoog, of naar een schuldhulpverlener als er schulden in het spel zijn; in een aantal gevallen van werkloosheid spelen meerdere problemen een rol),
- als je het idee hebt dat de persoon die je gevraagd heeft last heeft van depressiviteit (dat kan natuurlijk voorkomen bij werklozen),
- als je het gevoel hebt dat degene die je gevraagd heeft niet echt een nieuwe baan wil (als je dus twijfelt over de motivatie).

▼ Whatsapp S-Buddy chat.

Natasja Hallema

Oh spannend, een kandidate vanochtend op gesprek geweest, een ander een assessment (eerste gesprek positief) en de derde heeft donderdag een solli-gesprek!! Ik hoop zo dat dit voor allen positief afloopt!!

Peter Koorn

Ik ben meteen klanten aan t bellen Met die smile op mijn gezicht gaat dat best aardig :):(


Dorette Sicking

Moet je wel skypen he :(anders zien ze die smile op je gezicht niet!!!!

Peter Koorn

Ha ha ha ja goeie!

Marieke

Yeah!!!! Jacqueline; eerdere kandidaat van mij heeft een baan als admi. Medewerker bij farmaceutisch bedrijf! 6 maanden met uitzicht op vast!!
 ben super blij voor haar

“ De zeven eigenschappen van de effectieve sollicitant

Als jullie besloten hebben aan de slag te gaan kun je dit boek gebruiken als leidraad en kennisbron. Wij hebben onze ervaring als S-Buddy's hierin opgeschreven en geordend naar de zeven eigenschappen waarover een effectieve sollicitant zou moeten beschikken. Afhankelijk van jouw persoonlijke kennis en ervaring, jouw competenties en vaardigheden kun je hier meer of minder gebruik van maken. Het boek is geschreven vanuit ons S-Buddy-DNA. Je zou kunnen zeggen dat je op expeditie gaat door sollicitatieland. Wij wijzen de weg, duiden wat je onderweg tegenkomt, en delen onze ervaringen van de vele expedities die wij hebben ondernomen. We gaan ervan uit dat de meeste (en vooral recente) informatie te vinden is op internet. Daar geven we ook tips voor, zodat je niet te lang hoeft te zoeken. Wij hebben ervaren dat solliciteren een lastig te voorspellen proces is, waarbij je de voorwaarden voor resultaat zo goed mogelijk in stelling probeert te brengen. De voorbereiding van je expeditie, het materiaal dat je meeneemt, oefening en een goede conditie garanderen het best mogelijke resultaat.

Om onderweg de juiste route te volgen kun je gebruik maken van de vragenlijst op blz. 18. Als je deze samen met je sollicitant doorneemt krijg je een idee waar jullie de accenten moeten leggen. Het zijn zeven eigenschappen die zij 'zou moeten hebben als zij de ideale sollicitant was'. Maar dat is jouw sollicitant natuurlijk niet. Wie wel? Het gaat om de zaken waar jouw sollicitant minder goed in is, die zij lastig vindt of waar zij erg tegenop ziet. Dat kun je aflezen aan de uitkomsten van de vragenlijst. Die geeft een rangorde aan welke hoofdstukken, eigenschappen, het meeste en het eerste aandacht verdienen.

Desondanks staan er in de andere hoofdstukken ook zaken die van belang kunnen zijn voor een goed sollicitatieproces bij jouw sollicitant. Gebruik hiervoor de trefwoordenlijst die achter de vragenlijst zit (blz. 20). Laat je sollicitant de begrippen aanstrepen die haar onbekend voorkomen of waar zij nieuwsgierig naar is. Dan kun jij dat als S-Buddy in alle rust een keer voorbereiden en kun je ook de juiste opdrachten of feedback geven, vragen stellen en ideeën aandragen.

“ Ontdekkingstocht door sollicitatieland

Laat je sollicitant vooral haar eigen keuzes maken. Moedig haar aan om ontdekkingen te doen. Daag bepaalde gedachtes en overtuigingen uit. Vraag of dat echt zo is. En zo ja, wat voor bewijzen je sollicitant daarvoor heeft. En als dat al zo is, wat daaraan te doen is door de sollicitant. Ondersteun je sollicitant bij de acties die zij in gang zet. Wees voorzichtig met het geven van ongevraagde adviezen en het opdringen van acties. Dan kan je sollicitant in verzet komen (Duckworth en De Haan, 2009).

Om de relatie tussen jou als S-Buddy en je sollicitant te versterken spreken jullie af hoe jullie willen samenwerken. Het is handig om te weten wat mensen waarderen in een relatie waarin ze geholpen worden om een bepaald doel te bereiken.

De volgende vijf kwaliteiten worden dan als meeste genoemd:

- luisteren
- begrip tonen
- aanmoedigen
- kennis
- betrokkenheid

(DE HAAN, CULPIN EN CURD, 2011)

Dus door goed te luisteren naar je sollicitant en begrip te tonen voor de tegenslagen en hindernissen en (schijnbare) onmogelijkheden waar zij tegen aanloopt zul je al enorm gewaardeerd worden. Als je haar dan ook nog aanmoedigt en je betrokkenheid laat zien, heb je al vier van de vijf kwaliteiten die het meest gewaardeerd worden in stelling gebracht. Daar heb je dus niet eens kennis op het gebied van solliciteren voor nodig. Maar kennis wordt wel degelijk belangrijk gevonden. En daar zijn de andere hoofdstukken van dit boek voor. In die hoofdstukken helpen wij jou met inzichten uit de wetenschap, met tips en tricks en met onze inzichten en onze eigen ervaringen met sollicitanten uit de praktijk.

We hopen dat jij en je sollicitant een mooie reis gaan maken, waarin jullie allebei veel leren. En wij zijn geïnteresseerd in jullie bevindingen en verhalen, dus mail ze ons. Veel succes met samen solliciteren!

VRAGENLIJST

Leren solliciteren is prioriteiten stellen

Welke eigenschappen zijn voor jouw sollicitant belangrijk om aan te werken? Hieronder staan een aantal stellingen per eigenschap.

Waardeer de stelling van 1 → 5.

1 = niet van toepassing

4 = behoorlijk van toepassing

2 = een beetje van toepassing

5 = helemaal van toepassing

3 = redelijk van toepassing

Tel na het invullen van de vragen de scores per hoofdstuk bij elkaar op en deel ze dan door het aantal vragen per hoofdstuk. Zo kom je op de gemiddelde score per hoofdstuk en kun je ze van laag naar hoog rangschikken voor jezelf. Wij adviseren om met een gemiddelde score van 3,5 en lager aan de slag te gaan met die betreffende eigenschappen.

De eigenschappen kun je terug vinden in de hoofdstukken van het boek.

1 Zelfkennis

Ik heb een duidelijk beeld van het soort werk dat ik zoek.

① — ② — ③ — ④ — ⑤

Ik weet wat mijn sterke en zwakke punten zijn.

① — ② — ③ — ④ — ⑤

Aan de hand van de feedback van mensen uit mijn omgeving weet ik hoe ik overkom op anderen.

① — ② — ③ — ④ — ⑤

2 Motivatie

Ik heb zin om te gaan solliciteren.

① — ② — ③ — ④ — ⑤

Ik weet wat mijn diepere motivatie is waarom ik een baan zoek.

① — ② — ③ — ④ — ⑤

Ik heb helder waarvoor ik 's ochtends mijn bed uit kom.

① — ② — ③ — ④ — ⑤

3 Zelfvertrouwen

Ik voel mij zeker om te gaan solliciteren.

① — ② — ③ — ④ — ⑤

Ik ben trots op mijn cv.

① — ② — ③ — ④ — ⑤

Ik voel me zeker genoeg om anderen kort en krachtig te vertellen wat ik zoek.

① — ② — ③ — ④ — ⑤

Ik heb er vertrouwen in dat ik een baan zal vinden.

① — ② — ③ — ④ — ⑤

4 Creativiteit

Als ik voor een probleem kom te staan ben ik in staat meerdere oplossingen te bedenken.

① — ② — ③ — ④ — ⑤

Ik kan goed buiten kaders denken.

① — ② — ③ — ④ — ⑤

Ik zeg nooit 'ja maar'.

① — ② — ③ — ④ — ⑤

Ik weet hoe ik vacatures kan vinden die anderen niet kunnen vinden.

① — ② — ③ — ④ — ⑤

5 Lef

Ik durf anderen om hulp te vragen.

① — ② — ③ — ④ — ⑤

Ik probeer dingen uit die ik nog nooit gedaan heb.

① — ② — ③ — ④ — ⑤

Ik vind het makkelijk om controle over situaties los te laten.

① — ② — ③ — ④ — ⑤

6 Presentatie

Ik kan kernachtig verwoorden wat ik als sollicitant te bieden heb.

① — ② — ③ — ④ — ⑤

Als ik mezelf tijdens een sollicitatiegesprek moet presenteren heb ik mijn zenuwen onder controle.

① — ② — ③ — ④ — ⑤

Ik laat mijn sollicitatiebrief en cv graag aan anderen zien.

① — ② — ③ — ④ — ⑤

Ik besteed aandacht aan hoe ik overkom, naast wat ik te zeggen heb.

① — ② — ③ — ④ — ⑤

Ik gebruik social media om mij te profileren.

① — ② — ③ — ④ — ⑤

Ik straal enthousiasme uit tijdens een netwerkgesprek.

① — ② — ③ — ④ — ⑤

7 Doorzettingsvermogen

Ik voel mij doorgaans energiek en optimistisch.

① — ② — ③ — ④ — ⑤

Ik bedenk van te voren wat er mis kan gaan en speel daar op in.

① — ② — ③ — ④ — ⑤

Ik ben goed in staat om te gaan met tegenslagen.

① — ② — ③ — ④ — ⑤

De gedachte aan solliciteren en het ontmoeten van mensen geeft mij een goed gevoel.

① — ② — ③ — ④ — ⑤

Ik leg de schuld van mijn persoonlijke tegenslagen nooit bij anderen.

① — ② — ③ — ④ — ⑤

WAAR BEN JIJ ALS SOLLICITANT NIEUWSGIERIG NAAR

Angst 43, 82, 114, 117, 120

Autonomie 44, 153

Baanvindkanalen 102

Bob de Bouwer 107

Carrièreplan 24

Competenties 45, 98, 151

Competentietest 94

Creatiespiraal 147, 159 t/m 163

Creativiteit 19, 53, heel hfdst 4

Cv 52, 54, 60, 77, 95-96, 104, 131-133

Drijfveren 121

Geen reactie 43, 133, 140-141

Gedragsanalyse 28-31

Gelijkwaardigheid 139-140

Intrinsieke motivatie 44, 56, 60, 107

'Ja... en?' 109-110

'Ja, maar...' 94

Leerdoeloriëntatie 12

LinkedIn 53, 99, 130, 133-137, 158

LSD 78

Matchen 25, 134, 139

Merkidentiteit 104-105

Netwerken 52, 59, 67, 72-77, 101, 103, 116, 138, 161

Omgaan met tegenslag 17, 141, 147, 154

Omgaan met ontslag 152-153

Personal branding 104-105

Plakfactor 52-53, 98

Power pose 107-109

Prestatiedoeloriëntatie 12

Recommendation 136

Rejectiontherapy 118-119

Selecteur 38, 45, 51-53, 72, 77, 84, 96, 121, 124, 135, 138-140

Sollicitatieactieplan 131, 136

Sollicitatiebrief 52-56, 128

Sollicitatiegesprek 48-53, 59, 64, 67, 72-73, 78, 83-84, 106-109, 120-124, 128

Sollicitatiekansenschema 99-100

STAR-methode 72-73

Stealing thunder 121

Vacatureanalyse 3, 92-95

WOO 71

Zelfanalyse 48-51

Zoekstrategieën 24-25, 150

3 ZELFVERTROUWEN

ZEVEN EIGENSCHAPPEN VAN DE EFFECTIEVE SOLLICITANT



“ Zelfvertrouwen in het sollicitatieproces is een cruciale factor. Voor het vinden van een nieuwe baan is zowel zelfvertrouwen op het vlak van de sollicitatievaardigheden als zelfvertrouwen op het gebied van je persoonlijkheid van belang. Beide gaan vaak hand in hand. Bij sollicitatievaardigheden kun je denken aan de manier waarop je sollicitant netwerk, hoe hij zich presenteert in de brief en het cv, en hoe hij zich opstelt tijdens het sollicitatiegesprek. Zelfvertrouwen is te ontwikkelen door veel te doen, te oefenen en er samen over te praten.

Technische inhoud of holle vaten?

Als eerste stap maak je dit onderwerp met je sollicitant bespreekbaar. Hoe voelt hij zich in de zojuist genoemde situaties? Blaakt hij van zelfvertrouwen? Dat is iets waar je in jullie gesprekken snel achter kunt komen. Hoe komt hij op je over? Is hij bijvoorbeeld naar binnen gekeerd, wat stilletjes en meer van de inhoud? Of extravert en misschien zelfs wat gebakkenlucht-achtig? In beide gevallen valt er nog wat te versterken aan de houding en presentatie.

Veel mensen voelen zich niet erg zelfverzekerd. Bij een aantal leidt dat tot onderprestatie op de momenten dat ze zichzelf moeten verkopen. Een manier om daarover in gesprek te gaan en de persoonlijke, belemmerende factoren naar boven te halen is om aan de hand van een tienstappenplan te zoeken naar de bron van de onzekerheid. Je kunt dat in een gesprek doen, maar ook via de mail. In het eerste geval heb je het voordeel van de non-verbale communicatie (houding, oogcontact, tempo, humeur etc.). In het tweede geval, via de mail, heeft jouw sollicitant ruim de tijd om over de vragen na te denken.

Tienstappenplan

Een goede manier om de bron van onzekerheid te ontdekken is een variant van het intervisie-tienstappenmodel. Intervisie kent zijn oorsprong in de wachtkamer van de psychiater. Het wachten duurde destijds zo lang dat het gesprek tussen de wachtende cliënten het bezoek aan de arts overbodig maakte. Een zelfhulpmethode onder gelijken was geboren en blijkt nu nog steeds erg effectief. Het voordeel van deze methode is dat je jouw sollicitant zijn eigen probleem laat oplossen. Het doel is uiteindelijk om de bron te vinden die ervoor zorgt dat jouw sollicitant zich onzeker voelt en dus niet die acties durft te ondernemen die nodig zijn om een baan te vinden. Of afgewezen wordt omdat hij te onzeker overkomt, dan wel zijn kwaliteiten niet overtuigend heeft kunnen etaleren.



Stap 1

Vraag jouw sollicitant van te voren een mail met een probleembeschrijving naar je te sturen. De mail werkt goed omdat je sollicitant er dan in alle rust over na kan denken. Wellicht komen er dan veel meer problemen en voorbeelden bovendrijven. Het beste werkt een concrete sollicitatiesituatie waarin het probleem van een gebrek aan zelfvertrouwen een rol speelde. Hoe concreter hoe beter. Als er nog geen sollicitatievoorbeelden zijn, kan een andere willekeurige werk- of privésituatie ook goed voldoen.

Stap 2

Laat de sollicitant zijn voorbeeld goed toelichten. Dit kan ook best telefonisch, zodat je tijd wint en nog niet bij elkaar hoeft te komen. Stel hierbij verkennende vragen, zodat je de situatie goed voor ogen hebt. Ga niet in discussie, laat alleen verduidelijken. Vind er dus nog even niets van.

Stap 3

Stuur een retourmail waarin je een braindump hebt gedaan van alle mogelijke vragen die je zou kunnen stellen over het probleem. Het mogen heel veel vragen zijn. Vervolgens geef je jouw sollicitant de opdracht om daar de vijf belangrijkste vragen uit te halen, die uitgebreid te beantwoorden en weer retour te sturen.

Stap 4

Nu mail je de nieuwe vragen die bij je opkomen naar aanleiding van de antwoorden weer terug naar je sollicitant. Je vraagt de sollicitant nu korte antwoorden op al je vragen retour te mailen.

Stap 5

Nu is het aan jou om als S-Buddy een herdefinitie van het probleem te maken. Dus je stuurt een mail terug met wat jij denkt dat het eigenlijke probleem van jouw sollicitant is in de situatie die jullie onderzoeken. Vaak blijkt dat het gestelde probleem eigenlijk niet het ware probleem is. Doe dus een prikkelende suggestie. Vraag daarnaast of hij kan aangeven welke zaken het probleem in stand houden.

Stap 6

Jouw sollicitant mailt jou wederom, geprikkeld door jouw suggestie een eigen probleemstelling terug. Deze zal waarschijnlijk anders zijn dan de oorspronkelijke probleemstelling, door het effect van het vragenstellen. Tevens wordt eraan toegevoegd wat hij denkt dat de krachten zijn die het probleem in stand houden. Ofwel: welke zaken dragen bij aan het feit dat het probleem niet opgelost wordt?



Stap 7

Jij zendt als S-Buddy feedback op deze mail retour. Denk je inderdaad ook dat dit de probleemstelling is en dat de genoemde zaken het probleem in stand houden?

Stap 8

Nu is het aan de sollicitant om zoveel mogelijk oplossingen te gaan verzinnen die het probleem kunnen doen verdwijnen. Deze worden door hem aan jou gemaïld.

Stap 9

Tot slot is het een goed idee om hierover samen in gesprek te gaan. Jij kunt dan ook jouw ideeën kwijt en samen een plan maken om te gaan werken aan het vergroten van het zelfvertrouwen met de nieuwe inzichten die je hebt opgedaan.

Stap 10

Kom er na verloop van tijd op terug en bespreek hoe de vorderingen van dit proces zijn. Eventueel volg je nog een keer een nieuwe cyclus van tien stappen over een ander probleem.

Je hebt nu een beeld van waar de onzekerheid van jouw sollicitant zijn successen in de weg staat.

Als je eenmaal weet waardoor je sollicitant zich in bepaalde situaties onzeker voelt, is het zaak om praktisch te worden. Je bedenkt samen oplossingen, zodat jouw sollicitant zich niet laat beheersen door zijn onzekerheid. Veel voorkomende oplossingen zijn: goed voorbereiden, rollenspellen doen, wat je sollicitant wil uitsturen samen nog eens checken, leren ontspannen door ademhaling, visualiseren voor je ergens heen gaat, bepaalde kleding dragen die je een goed gevoel geeft, etc. Probeer regelmatig te checken hoe hij zich voelt en geef complimentjes over zaken die je sollicitant onderneemt om zijn zelfvertrouwen te vergroten.

“ De zelfverzekerde sollicitant kent zijn sterke punten

Bovenstaande oefening heeft betrekking op het zelfvertrouwen in het sollicitatieproces. Je zou deze 10 stappen ook kunnen doen als je denkt dat je sollicitant onvoldoende zelfvertrouwen heeft op het gebied van zijn geschiktheid voor een specifieke baan.



De zoektocht

Het zelfvertrouwen van je sollicitant op het gebied van de zoektocht naar een nieuwe baan put hij uit zijn sollicitatievaardigheden. Uit onderzoek (Wesdorp e.a. 2010) blijkt dat als mensen meer vertrouwen hebben in hun sollicitatievaardigheden ze meer intenties ontwikkelen om naar een nieuwe baan op zoek te gaan. En hoe meer zoekintenties, hoe groter de kans dat je sollicitant ook daadwerkelijk gaat zoeken en een leuke nieuwe baan vindt. De mate van zelfvertrouwen in zijn capaciteiten om succesvol een baan te vinden is volgens veel onderzoek positief gerelateerd aan het aantal baanaanbiedingen en negatief gerelateerd aan de duur van de zoektocht naar een nieuwe baan. Met andere woorden: hoe hoger het vertrouwen in het eigen kunnen hoe korter de werkloosheidsduur. Daarom is het zo'n belangrijk onderdeel in het sollicitatieproces.

Het vertrouwen in het eigen kunnen is op te bouwen door veel te oefenen, door bijvoorbeeld samen met je sollicitant een sollicitatiegesprek of een netwerkgesprek te oefenen. Daarnaast kun je ook negatieve gedachtes van de sollicitant over zichzelf ('Ik ben te oud, het gaat me toch niet lukken') proberen om te buigen door hem zich hier eerst bewust van te maken en ze dan om te vormen in positieve gedachtes: 'Door mijn ervaring en inzicht heb ik een werkgever veel te bieden en 50% van de mensen boven de 45 vindt binnen een jaar een baan. Ik zorg dat ik bij die 50% ga behoren. Ik kan nu misschien nog niet zo goed een sollicitatiegesprek voeren omdat ik het al in geen 25 jaar meer gedaan heb, maar door te oefenen kan ik het wel onder de knie krijgen.'

Geschiktheid voor de nieuwe baan

Daarnaast is het voor het vinden van een nieuwe baan van groot belang dat je sollicitant zelfvertrouwen heeft op het gebied van de geschiktheid voor die nieuwe baan. Door hem na te laten denken over de successen en resultaten die hij geboekt heeft kun je aan dat zelfvertrouwen werken, mocht het daaraan schorten. Dan is het natuurlijk ook belangrijk dat je sollicitant in staat is dit goed over brengen om zo aan een nieuwe werkgever te kunnen laten zien waar hij goed in is. Als je je daar zeker over voelt, kom je krachtig over.

“ In het boek *Ontdek je sterke punten* geven Buckingham en Clifton (2006) een opsomming van sterke eigenschappen. Jullie kunnen samen die lijst doornemen om zo bewust te worden van de kwaliteiten van je sollicitant.



OEFENING MET EEN STERKEPUNTENLIJST

- **Aanmoediging.** Je vindt altijd wel iets waar iemand beter in zou kunnen worden en je weet dat te stimuleren op een positieve wijze.
- **Aanpassingsvermogen.** Je speelt makkelijk in op onverwachte omstandigheden. Sterker nog, de afwisseling kan als prettig worden ervaren.
- **Actiegerichtheid.** Je kunt niet wachten om aan de slag te gaan. Analyseren is natuurlijk verstandig, maar in actie komen, daar gaat het echt om.
- **Analytisch.** Je vraagt mensen om te bewijzen wat ze beweren. Theorieën moeten wel ergens op slaan. Je komt vaak als een streng en logisch denkend iemand over.
- **Behoedzaamheid.** Je gaat je eigen gang, maar wel omzichtig. Je voelt haarscherp de risico's aan. En die worden door jou naar boven gehaald en in kaart gebracht.
- **Communicatie.** Ideeën en gebeurtenissen zijn objectief voor jou. Jij beschrijft ze en legt ze uit. Op een spannende en levendige manier. Men luistert naar je.
- **Competitie.** Als je om je heen kijkt ben je je instinctief bewust van de prestatie van anderen. Je hebt die anderen nodig om te wedijveren. En als je wedijvert kun je winnen. En dat is een heerlijk gevoel.
- **Contextueel.** Je kijkt naar het verleden om het heden te begrijpen en de toekomst te kunnen voorspellen. Je neemt betere beslissingen omdat je de onderliggende structuur aanvoelt.
- **Discipline.** Je wereld moet voorspelbaar zijn. Je brengt vaste patronen aan. Anderen kunnen zich wel eens ergeren aan je behoefte te ordenen.
- **Empathie.** Je voelt de emoties van anderen om je heen. Je bent het niet altijd met hun zienswijze eens, maar je kunt er vaak wel begrip voor opbrengen. Je helpt mensen de juiste bewoordingen te vinden om hun gevoelens uit te drukken. Dat trekt anderen aan.
- **Focus.** 'Waar ga ik heen' is de vraag die je je dagelijks stelt. Deze doelen zijn je kompas, zijwegen worden niet bewandeld. Voor het team is het fijn, je houdt iedereen op koers.

- **Harmonie.** Je zoekt altijd naar punten van overeenstemming. Niemand is volgens jou gebaat bij conflicten en wrijvingen. Je bent bereid om in het belang van harmonie je eigen doelen bij te stellen. Hoe meer rust aan boord, hoe vaster de koers.
- **Hersteldrang.** Je lost graag problemen op. Je vindt het geweldig om fouten op te sporen en een oplossing te vinden. Je doet niets liever dan dingen weer tot leven wekken.
- **Ideeënvorming.** Je kan opgetogen raken als je onder de complexe oppervlakte een eenvoudig concept ontdekt. Je brein zoekt constant naar verbanden. Een idee is voor jou een nieuwe kijk op vertrouwde uitdagingen. Ideeën zijn boeiend.
- **Individualisering.** Je hebt vooral aandacht voor de verschillen tussen individuen. Je hebt oog voor de unieke ervaring in ieders leven. Je ziet de sterke punten bij anderen, en haalt zo het beste bij hen boven.
- **Input.** Je bent nieuwsgierig en verzamelt dingen. Je bent in veel zaken geïnteresseerd. De wereld is boeiend juist doordat hij zo complex en oneindig divers is.
- **Intellect.** Je denkt graag na, je houdt van mentale activiteit. Het kan heel doelgericht zijn, maar dat hoeft niet per se. Je kunt dat prima alleen doen. Waar deze mentale momenten je ook heen voeren, ze behoren tot de constante van je leven.
- **Leergierigheid.** Je vindt leren fijn en hebt lol in het leerproces zelf. De inhoud en de resultaten zijn secundair. Het gaat je om de weg van onwetendheid naar kennis.
- **Maximalisering.** Van beter naar best is veel interessanter dan van middelmatig naar goed. Je wordt gefascineerd door sterkten van jezelf, maar ook door die van anderen. Anderen die dat ook hebben vind je interessant om mee om te gaan. Je wilt ten volle profiteren van de gaven waar je mee ter wereld kwam. Jezelf ontwikkelen tot een veelzijdig mens vind je onzin.
- **Onpartijdigheid.** Mensen moeten onpartijdig worden behandeld ongeacht hun status. De regels dienen duidelijk te zijn en voor iedereen gelijk te worden toegepast. Egoïsme en individualisering werken contraproductief volgens jou.



- **Organisatievermogen.** Je bent een jongleur. Je probeert uit te zoeken wat de beste manier is om zaken voor elkaar te krijgen. Hiervoor houd je alle ballen handig in de lucht. Per slot van rekening kan er altijd een betere manier zijn, toch? Je vindt het zelf niet zo bijzonder. Anderen kijken met ontzag naar je.
- **Overtuiging.** Je hecht waarschijnlijk aan zaken als gezin, je bent altruïstisch en spiritueel. Normen en waarden spelen een grote rol bij je. Voor jou is succes meer dan prestige en geld. Je vrienden noemen je betrouwbaar en weten waar je voor staat. Je werk moet vooral zinvol zijn.
- **Positivisme.** Je probeert graag de humor van een situatie in te zien. Je kunt luchthartig overkomen op anderen. Mensen willen bij je in de buurt zijn. Je maakt van ieder succes een feest. Je bent blij dat je leeft, dat werken leuk kan zijn, en je vindt dat de mens zijn gevoel voor humor niet mag verliezen – ook niet als het tegenzit.
- **Prestatiegerichtheid.** Je hebt een constante behoefte om dingen te bereiken. Ieder dag begint bij nul. Ook al heb je rust verdiend, je bent niet tevreden als je niets gepresteerd hebt. Als je je doel hebt bereikt, dient zich al snel weer een nieuw doel aan. Je kunt tijden hard werken zonder op te branden. Je geeft graag het tempo van de groep aan.
- **Relatievorming.** Je trekt de banden aan met de mensen die je al kent. Je put kracht en energie uit het samenzijn met je beste vrienden. Intimiteit doet je goed. Je neemt het risico dat men misbruik gaat maken van je openhartigheid, voor lief.
- **Saamhorigheid.** Je wilt mensen bij de zaak betrekken en ze het gevoel geven dat ze erbij horen. Je sluit niet gauw anderen uit. In wezen zijn we allemaal gelijk, vind je.
- **Significantie.** Je wilt erkend worden. Je wilt gehoord worden. Je wilt je onderscheiden. Je hebt de behoefte om gezien te worden als een succesvol persoon. Je vindt het prettig om met mensen om te gaan die dat ook hebben. Je bent onafhankelijk. Je blijft jezelf omhoog duwen, weg van de middelmaat.
- **Strategisch.** Je wilt orde in de chaos scheppen en de weg voorwaarts vinden. Je ziet patronen waar anderen slechts complexiteit zien. Je denkt scenario's uit om het doel te verwezenlijken en selecteert die dan net zo lang totdat het pad van je keuze overblijft: je strategie.

- **Sturingskracht.** Je hebt er geen moeite mee om anderen je opvattingen op te leggen. Zodra je een mening hebt gevormd moet je die met anderen delen. Die moeten op dezelfde golflengte komen als jij. Er moeten risico's genomen worden als de situatie daarom vraagt. Dat stoot mensen af en trekt anderen weer aan. Die laatsten weten dat ze iets gaan bereiken wat ze alleen niet zouden kunnen.
- **Toekomstgerichtheid.** Je ziet in detail wat de toekomst in petto zou kunnen hebben. Je bent een dromer die visioenen heeft, die anderen kan stimuleren. Als het heden te frustrerend is en de mensen om je heen te pragmatisch zijn, roep jij visioenen van de toekomst op. Mensen zullen een houvast bij je zoeken.
- **Verantwoordelijkheid.** Je voelt je psychologisch verantwoordelijk voor wat je zegt dat je zult gaan doen. Als je het eenmaal hebt uitgesproken voel je je emotioneel verplicht om die toezegging helemaal na te komen. Je goede naam hangt er vanaf. Je bent het toppunt van betrouwbaarheid. Je moet oppassen niet te veel op je schouders te nemen, want onderweg iets laten vallen past niet in je vocabulaire.
- **Verbondenheid.** Dingen gebeuren niet zomaar, er is een reden voor. We zijn met zijn allen onderdeel van een groter geheel. Dit houdt bepaalde verantwoordelijkheden in en dat vormt de basis van je waardensysteem. Je bent attent, zorgzaam en ontvankelijk.
- **WOO (innemendheid).** WOO staat voor 'winning over others'. Vreemden stimuleren je, je voelt je tot ze aangetrokken. Je zit niet snel om woorden verlegen en kijkt altijd rond waar je nieuwe mensen kunt ontmoeten. In jouw wereld bestaan geen vreemden, alleen vrienden die je nog niet kent.
- **Zelfverzekerdheid.** Diep in je hart heb je alle vertrouwen in je sterke punten. Maar zelfverzekerdheid is meer dan zelfvertrouwen. Je hebt, naast vertrouwen in je eigen kunnen, ook vertrouwen in je inzicht. Je weet precies wat je moet doen in een gegeven situatie. Anderen kunnen dat niet van je overnemen, je moet het zelf doen. Je bent standvastig en sterk.

BRON: BUCKINGHAM EN CLIFTON, 2006.



Concrete voorbeelden

Als je dan de sterke punten met elkaar vastgesteld hebt, is het goed om nog een stap dieper te zetten. Wat een selecteur of iemand met wie je sollicitant een netwerkgesprek voert aanspreekt, zijn concrete voorbeelden. Dan wordt het namelijk lekker levendig en gaan mensen het voor zich zien. Als je dus in een sollicitatiegesprek een concreet voorbeeld kunt geven over hoe je één van je sterke punten hebt ingezet en wat dat heeft opgeleverd, stijgt je geloofwaardigheid.

Dat kan best lastig zijn. Je deed je werk en alles leek dan zo normaal. Je beoordelingen waren goed, je collega's waren tevreden. Maar wat waren, of zijn natuurlijk nog steeds, je sterke punten? Dat je altijd zo attent koffie haalde voor je collega's? Dat je alle telefoontjes hebt opgenomen als receptioniste? Dat je als tandartsassistente de juiste instrumenten op tijd aangeeft? Hoe maak je nu duidelijk dat jij de meest geschikte administrateur, receptioniste of tandartsassistente bent?

STAR: Situatie, Taak, Actie, Resultaat

Selecteurs gebruiken vaak de zogenaamde STAR-methode om erachter te komen of ze aan tafel zitten met de meest geschikte kandidaat voor de functie. Als jouw sollicitant zich op deze manier voorbereidt op het sollicitatiegesprek heb je een grote kans dat de boodschap duidelijk, concreet en krachtig overkomt. Je speelt in op wat de selecteur wil horen.

Word een ster in STAR

Stap 1, Successen benoemen

Laat je sollicitant eens terug kijken op wat hij in de loop van zijn leven allemaal gedaan heeft en dan speciaal naar die onderdelen van zijn leven waar hij zelf trots op is.

Stap 2, Analyseer de successen

Laat je sollicitant dan bedenken waarom het een succes was en wat zijn aandeel in het geheel is geweest. Wat precies maakte deze ervaring tot een succes? Welke kwaliteiten van je sollicitant liggen eraan ten grondslag? Het gaat er daarbij niet om dat anderen het succes even belangrijk vonden als de sollicitant. Het gaat om situaties die je sollicitant zelf als succesvol heeft ervaren.



Stap 3, Beschrijf je successen in vier stappen

Laat je sollicitant een drietal successen kiezen en per stuk situatie, taak, actie en resultaat beschrijven:

- Situatie: wat was de beginsituatie?
- Taak: wat was de taak van je sollicitant (of welke taak heeft hij op zich genomen)?
- Actie: welke acties heeft je sollicitant ondernomen?
- Resultaat: wat was het (concrete) resultaat van die actie?

Je zou je sollicitant ook nog kunnen vragen welke eventuele moeilijkheden hij heeft overwonnen bij het bereiken van de resultaten; en welke vaardigheden en eigenschappen hij heeft ingezet. Vaak zijn er bij een succes meerdere vaardigheden die daaraan hebben bijgedragen.

Wat kun je allemaal? Waar ben je goed in? Wat zijn je wapenfeiten? Wat waren de concrete resultaten? Ofwel: wat is jouw toegevoegde waarde voor de organisatie? Als je dat verhaal goed voor ogen hebt, voel je je sterk en straal je zelfvertrouwen uit. Dan kom je zeker over en laat je merken dat je weet waar je het over hebt. Het stemmetje in je hoofd 'Doe maar normaal, dan doe je al gek genoeg' zal steeds stiller worden. Je gaat jezelf echt goed vinden en dat mogen anderen ook best weten. Dat kan je helpen, niet alleen in je sollicitatiegesprek, maar ook in de gesprekken die je voert op weg naar je nieuwe baan: je netwerkgesprekken.

“ De kracht van kennissen van je kennissen

Om die boodschap te verkondigen heb je een goed netwerk nodig. In zijn boek *The tipping point* beschrijft Malcolm Gladwell hoe kleine dingen een groot verschil kunnen maken, hoe trends geboren worden en hoe ze zich verspreiden. Eén van de belangrijke elementen in het zich verspreiden van ideeën en informatie is het bestaan van netwerken: mensen zijn aan elkaar gekoppeld via netwerken. Je kent misschien wel het idee dat je binnen zeven handdrukken iedereen in de wereld kent. Mensen die een bovennatuurlijke gave hebben om te netwerken noemt Malcolm Gladwell 'de connectors'. Ze hebben niet alleen een uitgebreid (ze kennen vaak vier- tot vijfmaal zoveel mensen), maar ook een heel divers netwerk: ze kennen mensen in verschillende werelden. Het zijn de mensen die altijd wel iemand kennen als je op zoek naar iets bent. Misschien ben jij wel zo'n connector of is je sollicitant er een?



We hebben allemaal een netwerk, een aantal cirkels van mensen om ons heen. Over het algemeen zijn de mensen die het dichtst bij ons staan onze vrienden en familie. Daaromheen heb je een cirkel van je burens, de mensen van je sportclub, de leesclub, de motorclub, de mensen met wie je werkt of gewerkt hebt. Mensen die je zeker kunt bellen als je iets nodig hebt. Daaromheen heb je weer een ring van mensen die je wel vaker ziet, maar die je niet zo heel vaak spreekt. En in je buitenste ring zijn er mensen die je wel eens ontmoet hebt, maar waar je maar zelden contact mee hebt.

Welke mensen uit je netwerk zijn nu het belangrijkste in de zoektocht naar een baan?

In 1973 onderzocht Mark Granovetter hoe mensen aan hun baan waren gekomen. Uit zijn studie bleek dat 56% van de mensen via een persoonlijk contact aan een baan was gekomen (19% via advertenties en intermediairs en 20% door een open sollicitatie). De precieze percentages zijn vandaag de dag wel anders (zie hoofdstuk 4, Creativiteit, blz. 102, over de manier waarop mensen in de 21e eeuw een baan vinden), maar nog steeds staat het vinden van een baan via persoonlijke contacten op de eerste plaats. Het percentage van 56% intrigeerde Mark Granovetter. Hij wilde graag weten hoe het vinden van een baan via persoonlijke connecties precies in zijn werk ging. Hij spitte verder en kwam tot de volgende interessante bevindingen. De mensen die via persoonlijk contact een baan hadden gevonden, hadden in 17% van de gevallen vaak contact. In 55% hadden ze af en toe contact en 28% had zelden contact! De belangrijkste personen in het vinden van een baan waren dus de mensen die de minst belangrijke rol speelden in het leven van de werkzoekenden: het waren de mensen met wie ze maar af en toe (55%) of zelden contact (28%) hadden.

Waarom werkt dit zo? Dat komt omdat je vrienden en familie zich in de meeste gevallen in dezelfde wereld begeven als jij. Hoeveel weten zij wat jij niet weet? Als er in die wereld waarin je directe vrienden en je familie zich bevinden ergens een baan beschikbaar komt, dan weet dat je dat zelf meestal ook direct. Mensen die je minder of zelfs bijna nooit spreekt verkeren in een andere wereld: een wereld waarover jij minder informatie hebt. Ziedaar het belang van mensen die ver van je af staan bij het vinden van een baan.

De omvang en de diversiteit van je netwerk zijn dus belangrijk om aan een nieuwe baan te komen. De kwaliteit van het netwerk blijkt afhankelijk te zijn van leeftijd. Mensen tussen de 30 en de 45 hebben vaak grotere en meer diverse netwerken dan mensen onder de 30 en boven de 45. Daarnaast gebeurt er iets vervelends met de netwerken van mensen die ontslagen worden: ze worden kleiner. De contacten met een aantal oud-collega's

worden doorgesneden en de daling in het inkomen zorgt er bijvoorbeeld voor dat het lidmaatschap van een vereniging opgezegd wordt en dat er minder geld is om aan sociale activiteiten mee te doen.

Dus waar het netwerken een belangrijke bron van het vinden van een baan is, worden 45-plussers geconfronteerd met een krimpend netwerk dat vaak ook nog van lagere kwaliteit is. Des te belangrijker is het dus om proactief energie te blijven stoppen in de kwaliteit en de kwantiteit van je netwerk.

Hoe kan je sollicitant daar nu praktisch mee aan de slag gaan?

BRON: KLEHE E.A. 2012; VAN HOYE E.A. 2009; GLADWELL 2001.

“ Je hebt een netwerk. Gebruik je het ook?

Om te snappen hoe je netwerken voor jezelf in kunt zetten om een vacature op het spoor te komen, zou je kunnen nadenken over de volgende vraag: wat maakt dat iemand de moeite zou nemen jou, direct of via één van je kennissen, op de hoogte te stellen van het feit dat er bij een bedrijf iemand wordt gezocht met jouw competenties?

De antwoorden op deze vraag maken netwerken complex om in te zetten, maar als je het goed doet is het één van de beste kanalen om werk te vinden.

Netwerken doorgronden

- 1 Denk logisch na en verplaats je in die ander. Hier een paar praktijkvoorbeelden aan de hand van een willekeurige sollicitant, ze heet Hanneke en is tekstschrijfster. Anderen zouden over haar kunnen zeggen:
 - Ik mag Hanneke heel erg graag, en heb met haar te doen nu Hanneke zonder werk zit. Ik ga eens vragen op mijn werk of er vacatures zijn.
 - Mijn collega gaat met zwangerschapsverlof. Wat zou het gezellig zijn om Hanneke tijdelijk als collega te hebben.
 - Hanneke heeft mij laatst uit de brand geholpen toen ik het slecht had tijdens mijn scheiding. Ik zou graag iets voor haar terug willen doen.
 - Hanneke ken ik al jaren. Men waardeerde haar erg op haar vorige werk. Op een verjaardag van Hanneke heb ik haar ex-collega eens gesproken die hield niet op met praten over haar. Ik zou in een goed blaadje bij mijn baas kunnen komen te staan als ik Hanneke aan hem voorstel om bij ons te komen werken. Dan is de vacature zo vervuld.
 - We zijn al twintig jaar een vriendinnengroep. We laten elkaar niet vallen. We komen een keer bij elkaar en dan gaan we brainstormen wat we voor Hanneke kunnen doen.
 - Ik kwam gisteren een heel aardige vrouw tegen. Ze vertelde dat ze tekstschrijfster is. En ze heeft mij aangeboden om mij te helpen met mijn nieuwe website. Ze komt morgen. Lijkt me gezellig en ik vind het lief van haar dat ze zo met mij meedenkt.



TOT SLOT

Bij solliciteren gaat het er dus niet alleen om de dingen goed te doen, maar ook om de goede dingen te doen – zowel op het gebied van de juiste brief en cv, als op de manier waarop je met tegenslagen omgaat en hoe je in een goede conditie blijft.

Op al die vlakken kun jij als S-Buddy ongelooflijk veel toegevoegde waarde brengen. Als wij kijken naar onze eigen S-Buddy's wordt hun werk enorm gewaardeerd door de sollicitanten die zij begeleiden. Dat maakt het werk van een sollicitatie-buddy zo de moeite waard. Samen gaat het toch sneller, beter en leuker!

COLOFON

AUTEURS

Akkie Muller en Freek Sanders

VORMGEVING, OPMAAK

de Tantes, Eindhoven

FOTOGRAFIE

Bob Eshuis

Cover, pag 6, 7, 79, 108

DRUKWERK

NPN drukkers, Breda

UITGEVERIJ EBURON

Postbus 2867

2601 CW Delft

www.eburon.nl

Om de tekst leesbaar te houden hebben we afgezien van het politiek correcte *hij/zij, zijn/haar*, en per hoofdstuk afwisselend *hij* en *zij* gebruikt. Waar *sollicitant* staat, kan natuurlijk ook *sollicitante* worden gelezen.

De Carrière Buddy's Coöperatie

Wijde Steeg 2

1411 PP Naarden Vesting

tel. 035 533 71 98

info@sbuddy.nl

www.sbuddy.nl

ISBN: 978-90-5972-954-4

© 2014 Akkie Muller en Freek Sanders

Alles uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande toestemming van de auteurs. Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) in welke vorm dan ook, stellen de auteurs het op prijs te worden geïnformeerd over wat er gepubliceerd wordt, waarin en wanneer publicatie plaatsvindt.

Zonder werk en nu?

Je bent op zoek naar een nieuwe baan. De meeste sollicitanten staan er alleen voor. Toch hoeft dat niet. Trek de stoute schoenen aan! Vraag iemand uit je omgeving om jouw Sollicitatie-Buddy te worden. Dit doe-het-zelf boek is voor hem of haar bestemd. Hierin staan inzichten uit de wetenschap en onze praktijkervaring van de afgelopen 10 jaar.

De schrijvers

“Elke werkloze een eigen Sollicitatie-Buddy, dat is onze droom. Onze eigen S-Buddy’s begeleiden hun sollicitanten al jaren op deze manier. Bijna 70% van de mensen die zo geholpen worden vindt 4 tot 6 maanden sneller een baan dan werklozen zonder een S-Buddy. Onze kandidaten worden blij van een eigen S-Buddy. En dat gunnen we jou dus ook.”

Huub van Zwieten, Droombaangoeroe en oprichter/eigenaar van Talent First
“Thank God it’s Monday” geldt ook voor sollicitanten. Solliciteren met een Buddy geeft je de nodige energie om dat te doen wat nodig is om niet alleen sneller, maar vooral ook inspirerender van je passie je werk te maken.

