





ANITA RASENBERG

# SUCCESVOL SOLLICITEREN

Sta zelf aan het stuur  
van je loopbaan



Een stappenplan  
met praktische voorbeelden

Lannoo  
Campus

D/2021/45/241 – ISBN 978 94 014 7788 8 – NUR 809

VORMGEVING OMSLAG           Peer De Maeyer  
VORMGEVING BINNENWERK   Bananas.net

© Anita Rasenberg & Uitgeverij Lannoo nv, Tielt, 2021.

Uitgeverij LannooCampus maakt deel uit van Lannoo  
Uitgeverij, de boeken- en multimediativisie van Uitgeverij  
Lannoo nv.

Alle rechten voorbehouden.

Niets van deze uitgave mag verveelvoudigd worden en/  
of openbaar gemaakt, door middel van druk, fotokopie,  
microfilm, of op welke andere wijze dan ook, zonder  
voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Uitgeverij LannooCampus

Vaartkom 41 bus 01.02

3000 Leuven

België

[www.lannoocampus.be](http://www.lannoocampus.be)

Postbus 23202

1100 DS Amsterdam

Nederland

[www.lannoocampus.nl](http://www.lannoocampus.nl)

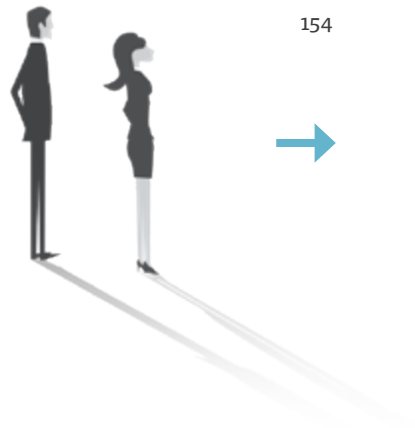


## → INHOUD

<b>Inleiding</b>	9
Waarom loopbaanplanning?	9
De loopbaancirkel	10
Voor wie is deze handreiking bedoeld?	12
Waar vind ik goede vragenlijsten?	13
<b>1 Wie ben ik? Mijn persoonlijk profiel</b>	15
Wat zijn mijn kernwaarden?	16
Wat zijn mijn belangrijkste drijfveren?	21
Wat zijn mijn belangrijkste talenten?	25
Het verschil tussen talenten en competenties	26
Richt je meer op je talenten dan op je ontwikkelpunten	26
Wanneer talenten en drijfveren samenkomen	30
<b>2 Wat wil ik bereiken? Mijn loopbaandoelen</b>	33
Formuleren van mijn doelen	34
Specificeer je subdoelen	36
De vrijheid om te kiezen	36
Mensen zonder loopbaandoel die er toch zijn gekomen	37
Reflectie	37

<b>3</b>	<b>Wat is mijn loopbaanplan?</b>	43
	Inhoud van mijn loopbaanplan	43
	Een haalbaar plan	45
<b>4</b>	<b>Hoe voer ik mijn loopbaanplan uit?</b>	53
	Mijn persoonlijke presentatie	53
	'Personal brand'	54
	Elevatorpitch	54
	Visualiseer je pitchtekst	55
	Eenduidige presentatie	55
	Je gegevens moeten kloppen	55
	Kleding en verzorging	56
	Breng je 'personal brand' in de praktijk	56
	Zorg dat jouw communicatieve gedrag in overeenstemming is met jouw boodschap	57
	Maak de verbinding met de ander	57
	Formuleer je persoonlijke elevatorpitch	59
	Screen je teksten in de digitale media	59
	Maak je presentatie eenduidig	59
	Visuuleer je pitchtekst	59
	Wat kan ik verbeteren aan mijn mondelinge presentatie?	60
	Netwerken	60
	Hoe bouw ik een netwerk op?	60
	Versterking van mijn netwerk	63
	Hoe solliciteer ik succesvol?	63
	Op wat voor manieren kan ik solliciteren?	64
	Hoe kan ik mij voorbereiden op een sollicitatie?	72
	Hoe schrijf ik een goed curriculum vitae?	77
	Hoe schrijf ik een goede sollicitatiebrief?	95
	Hoe voer ik een goed sollicitatiegesprek?	106
	Referenties	125
	Hoe bereid ik mij voor op het arbeidsvoorwaardengesprek?	129

<b>5 Welke succesfactoren kan ik benutten?</b>	135
De belangrijkste factor ben ikzelf	135
De meerwaarde van reflectie	136
Zelfdiscipline	136
Kies zelfbewust	137
In balans met het organisatiebelang	137
Aan het roer van je loopbaan blijven staan	138
Je kunt een gunfactor positief beïnvloeden	138
Maak je niet kleiner	139
Spreek je ambities uit	139
Je wordt waar je zelf in gelooft	139
Ontwikkel jezelf tot je beste ik	140
Investeer ook in financieel opzicht	140
Wacht niet op erkenning door anderen	141
Actie - Reactie	142
Lef hebben	142
Successen vieren	144
Wees proactief	145
Vraag om feedback en geef feedback aan de ander	145
Reflecteer op jezelf	146
Inspireer elkaar door voorbeelden	146
<b>Geraadpleegde literatuur</b>	149
<b>Over de auteur</b>	151
<b>Dankwoord</b>	152
<b>En in het bijzonder</b>	153
<b>Eindnoten</b>	154



of the information system, the user's perception of the system's ease of use, and the user's intention to use the system.

The model is based on the following assumptions:

1. The user's perception of the system's ease of use is a function of the system's design and the user's experience with the system.
2. The user's intention to use the system is a function of the user's perception of the system's ease of use and the user's perceived usefulness of the system.

The model is based on the following hypotheses:

1. The user's perception of the system's ease of use is positively related to the system's design.
2. The user's perception of the system's ease of use is positively related to the user's experience with the system.
3. The user's intention to use the system is positively related to the user's perception of the system's ease of use.
4. The user's intention to use the system is positively related to the user's perceived usefulness of the system.

The model is based on the following definitions:

1. System design: The design of the information system, including the user interface, the data base, and the system architecture.
2. User experience: The user's experience with the information system, including the user's perception of the system's ease of use and the user's perceived usefulness of the system.
3. User intention: The user's intention to use the information system.
4. Perceived ease of use: The user's perception of the system's ease of use.
5. Perceived usefulness: The user's perceived usefulness of the system.

The model is based on the following variables:

1. System design: The design of the information system, including the user interface, the data base, and the system architecture.
2. User experience: The user's experience with the information system, including the user's perception of the system's ease of use and the user's perceived usefulness of the system.
3. User intention: The user's intention to use the information system.
4. Perceived ease of use: The user's perception of the system's ease of use.
5. Perceived usefulness: The user's perceived usefulness of the system.

The model is based on the following relationships:

1. System design is positively related to perceived ease of use.
2. User experience is positively related to perceived ease of use.
3. Perceived ease of use is positively related to user intention.
4. Perceived usefulness is positively related to user intention.

The model is based on the following equations:

$$PEU = f(SD, UE)$$
$$UI = f(PEU, PU)$$

The model is based on the following parameters:

1. System design: The design of the information system, including the user interface, the data base, and the system architecture.
2. User experience: The user's experience with the information system, including the user's perception of the system's ease of use and the user's perceived usefulness of the system.
3. User intention: The user's intention to use the information system.
4. Perceived ease of use: The user's perception of the system's ease of use.
5. Perceived usefulness: The user's perceived usefulness of the system.

The model is based on the following variables:

1. System design: The design of the information system, including the user interface, the data base, and the system architecture.
2. User experience: The user's experience with the information system, including the user's perception of the system's ease of use and the user's perceived usefulness of the system.
3. User intention: The user's intention to use the information system.
4. Perceived ease of use: The user's perception of the system's ease of use.
5. Perceived usefulness: The user's perceived usefulness of the system.

The model is based on the following relationships:

1. System design is positively related to perceived ease of use.
2. User experience is positively related to perceived ease of use.
3. Perceived ease of use is positively related to user intention.
4. Perceived usefulness is positively related to user intention.

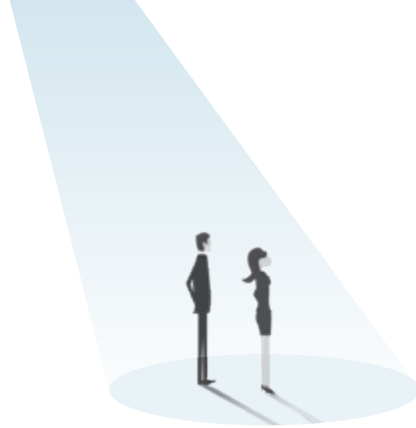
The model is based on the following equations:

$$PEU = f(SD, UE)$$
$$UI = f(PEU, PU)$$

The model is based on the following parameters:

1. System design: The design of the information system, including the user interface, the data base, and the system architecture.
2. User experience: The user's experience with the information system, including the user's perception of the system's ease of use and the user's perceived usefulness of the system.
3. User intention: The user's intention to use the information system.
4. Perceived ease of use: The user's perception of the system's ease of use.
5. Perceived usefulness: The user's perceived usefulness of the system.





## → INLEIDING

### Waarom loopbaanplanning?

Het plannen van je loopbaan kun je vergelijken met het plannen van een route in het verkeer. Wanneer je zonder een doel aan het vervoer deelneemt, dan is de kans klein dat je uitkomt op een plaats waar jij achteraf gezien had willen arriveren. Zonder reisdoel laat je je leiden door toevalligheden die op je pad komen.

En stel dat je je wel laat leiden door een reisdoel, dan is het belangrijk dat jouw doel aansluit bij jouw wensen en mogelijkheden. Past deze locatie wel bij datgene wat jij leuk vindt en voor jou financieel mogelijk is?

Hoe vaak komt het niet voor dat mensen zich bij hun loopbaan laten leiden door een advies uit de familie of kennissenkring? Een advies dat vaak meer zegt over de persoon die jou adviseert en minder over de persoon aan wie wordt geadviseerd.

Sta dus zelf aan het roer van je eigen persoonlijke en professionele loopbaan.

Het is dan ook zaak om je niet te laten leiden door het aanbod dat op je pad komt, maar je eigen koers te varen en keuzes te maken die passen bij wie jij bent als mens; bij jouw persoonlijk profiel met jouw kernwaarden, drijfveren, interesses en talenten. Als je weet wie jij bent als mens, waar jij voor staat, wat je leuk vindt en wat je kunt, dan kun je gefundeerd sturing geven aan je loopbaan en is de kans op een goede keuze aanzienlijk groter.

Mensen die initiatieven nemen om hun eigen loopbaan te managen, blijken ook succesvoller in hun loopbaan te zijn.<sup>1</sup>

Een voorbeeld van iemand die initiatieven neemt om haar eigen loopbaan te managen, is Carla Moonen,<sup>2</sup> bestuursvoorzitter van Koninklijke NLIingenieurs. Zij benadrukt in een interview met *Topvrouwen* dat zij zichzelf bewust permanent blijft ontwikkelen en de moed heeft om nieuwe uitdagingen aan te pakken.

## De loopbaancirkel

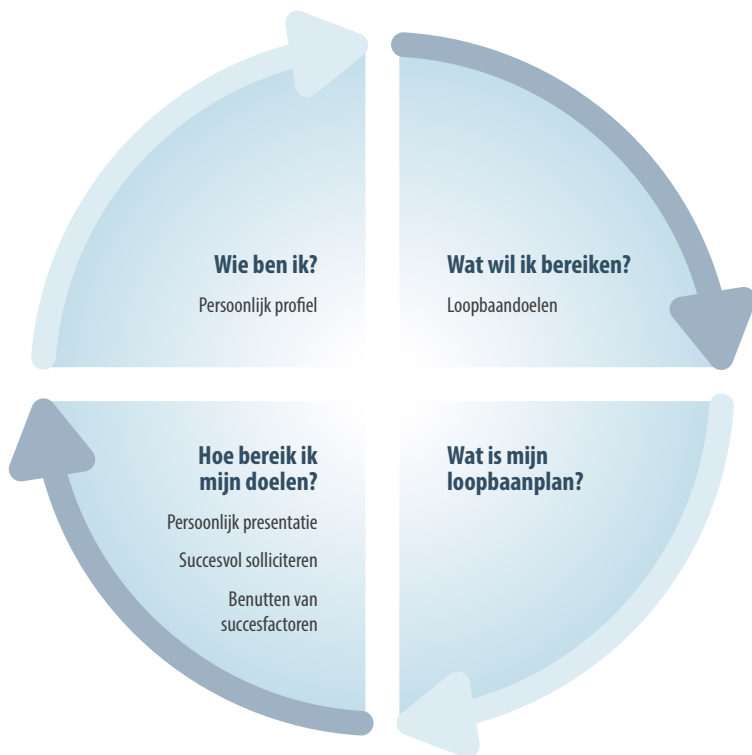
De voorliggende tekst biedt jou een handreiking waarmee je zelf sturing kunt geven aan je eigen loopbaan. Het resultaat is een persoonlijk loopbaanplan, waarmee je daadwerkelijk aan de slag gaat. Met zo'n plan benut je jouw proactiviteit, waarbij je ervoor zorgt dat anderen jouw kwaliteiten gaan zien.

Deze handreiking is opgebouwd aan de hand van een loopbaancirkel. Iedere stap in de cirkel heb je nodig om sturing te geven aan je eigen loopbaan. Bij het doorlopen van deze cirkel zul je een aantal van je eigen vaardigheden benutten en verder ontwikkelen, zoals je zelfkennis, het kunnen netwerken, jezelf goed presenteren, reflecteren op je eigen functioneren en proactief bezig zijn.

Kortom: met deze loopbaancirkel geef je sturing aan je eigen loopbaan.

De stappen in deze cirkel zul je regelmatig herhalen en jouw bevindingen zul je regelmatig bijstellen. Het is een iteratief proces. Daarom worden de stappen gepresenteerd in een cirkel. Al werkende en reflecterende zul je bijvoorbeeld je tekst met je persoonlijk profiel herschrijven.

Deze handreiking is voorzien van opdrachten. Ik adviseer jou om de resultaten van je uitgevoerde opdrachten in een persoonlijk (digitaal) werkboek te noteren. Deze teksten kun je benutten wanneer je gaat solliciteren of jouw presentatie in de digitale media wilt actualiseren.



*Mijn loopbaan­cyclus*

## Voor wie is deze handreiking bedoeld?

Deze tekst is zowel bedoeld voor mensen die hun persoonlijk loopbaanplan vanaf de grond willen opbouwen als voor hen die qua loopbaanontwikkeling een pas op de plaats willen maken en zaken willen versterken. Deze handreiking is van meerwaarde voor een diverse doelgroep: studenten, mensen in loondienst, zelfstandige ondernemers, zij die willen herintreden op de arbeidsmarkt, zij die zich als vrijwilliger willen inzetten, of die een politieke functie ambiëren.

José is 35 jaar oud. Na haar studie is zij gestart bij een energiebedrijf, waar zij inmiddels een flinke ontwikkeling heeft doorgemaakt. José doet waar zij goed in is: het leiden van projecten voor duurzame energie. Haar resultaten worden alom gewaardeerd. Haar leidinggevende juicht haar inzet toe en haar familie spreekt vol trots over haar werk. Toch gaat het steeds meer aan José knagen: 'Ga ik iedere ochtend graag mijn bed uit voor weer een nieuwe projectuitdaging? Voel ik mij wel gelukkig? Ik werk meer dan fulltime aan deze projecten en ben er goed in. Maar is dat voldoende? Ik denk erover na parttime te gaan werken, zodat ik tijd krijg om ook mijn creatieve vaardigheden verder te ontwikkelen.

Dit voorbeeld geeft aan dat je ergens wel goed in kunt zijn, maar dat je er niet gelukkig van wordt als jouw werk bijvoorbeeld niet aansluit bij jouw persoonlijke drijfveren.

Voor mensen zoals José heb ik dit boek geschreven. De stappen in de loopbaancirkel bieden José een handreiking om te reflecteren op de ontwikkeling die zij doormaakt. Aan de hand van deze cirkel krijgt José meer zicht op wie zij is, waar zij goed in is, wat haar beweegt en wat haar ervaring inhoudt. Zij krijgt meer zicht op de samenhang in haar inzichten en komt uiteindelijk tot loopbaandoelen die passen bij haar eigen ambities en mogelijkheden.

## Waar vind ik goede vragenlijsten?

Om een eerste indruk te krijgen van je waarden, drijfveren en talenten kun je op internet zoeken naar vragenlijsten die je gratis kunt gebruiken. Er zit echter veel kaf tussen het koren. Soms zul je je niet herkennen in uitkomsten en soms kom je uitkomsten tegen die niet onderscheidend zijn ten opzichte van andere mensen die dezelfde lijst invullen.

Om zicht te hebben op goede instrumenten kun je gebruikmaken van de Commissie Testaangelegenheden Nederland (COTAN). De COTAN is een erkende commissie die testen, toetsen en vragenlijsten beoordeelt.

Goede vragenlijsten vind je onder andere bij [www.careerleader.com](http://www.careerleader.com). Deze vragenlijsten kun je tegen betaling zelf afnemen. Ze zijn afkomstig van Harvard. Naar hun zeggen hebben tot nu toe vijfhonderdduizend mensen deze instrumenten gebruikt. Hun vragenlijsten zijn gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek, ze worden door vooraanstaande hogescholen, universiteiten, bedrijven en loopbaancoaches gebruikt en zijn continu in ontwikkeling. Deze vragenlijsten zijn alleen beschikbaar in het Engels en het Spaans.

Careerleader biedt vragenlijsten waarmee je zicht krijgt op je persoonlijk profiel met jouw waarden, interesses en vaardigheden. Tevens krijg je een idee van de optimale match tussen jouw persoonlijk profiel en verschillende organisatieculturen en de match met verschillende branches en functies.

In dit boek wisselen informatieve teksten, citaten van derden en persoonlijke ervaringen van de auteur elkaar af.





## → **WIE BEN IK? MIJN PERSOONLIJK PROFIEL**

Wie ben ik? Wat zijn mijn kernwaarden? Wat zijn mijn drijfveren? Wat zijn mijn talenten; de vaardigheden waarin ik goed ben?

Om effectief invulling te geven aan je loopbaan is het belangrijk dat je jezelf kent.

Jouw persoonlijkheid wordt gevormd door een unieke combinatie van jouw waarden, drijfveren/interesses en talenten. Jouw persoonlijk profiel vormt de basis waarmee je gericht kunt nagaan welke functies en organisaties het best bij jou passen. De gedachte hierachter is ook dat je in je loopbaankeuzes niet alleen moet laten leiden door datgene waar je goed in bent, maar ook door datgene waar jij in gelooft, waar jij voor staat en waar jij van houdt. Je moet je passie vinden en je door je passie laten leiden bij de keuzes die je maakt in je leven. De keuzes die jij maakt in je loopbaan, moeten passen bij datgene waar jij voor gaat. Jouw baan zal een groot deel van jouw leven beheersen en die baan zul jij beter kunnen invullen als jij ook echt innerlijk gedreven bent om hier dagelijks voor te gaan.

Ik was goed in mijn werk als neerlandica. Mijn opdrachtgevers waren positief over mijn resultaten, maar ik was niet gelukkig in dit vakgebied. Ik werd er persoonlijk niet door geraakt en voelde het steeds meer als een opgave om ermee door te gaan. Ik koos niet voor de makkelijke weg om te gaan veranderen, maar ging vervolgens iedere dag met plezier aan het werk, omdat het nieuwe werkgebied mij veel meer persoonlijk raakte.

## Wat zijn mijn kernwaarden?

Waarden zijn vaak niet zichtbaar voor anderen, maar sturen wel ons gedrag en de besluiten die wij nemen. Waarden vormen vaak de reden waarom wij iets doen of een bepaalde keuze maken. Het is belangrijk dat je de waarden kent die voor jou belangrijk zijn en dan met name jouw kernwaarden. Als jij je bewust bent van jouw kernwaarden, dan zul je makkelijker keuzes in je leven maken en beter beargumenteerd 'nee' kunnen zeggen.

Als je een lijst met waarden naloopt, dan zul je bij jezelf constateren dat bijna alles op jou van toepassing zal zijn. Maar als je verschillende mensen vraagt om aan te vinken welke waarden het belangrijkste zijn voor hem of haar, dan zal het resultaat er per persoon verschillend uitzien. Ieder mens heeft eigen kernwaarden. Mensen kunnen zich nauwelijks voorstellen dat niet iedereen dezelfde kernwaarden heeft.

Om de juiste keuzes te maken voor jouw persoonlijke en professionele ontwikkeling is het belangrijk om je bewust te zijn van de kernwaarden die voor jou het belangrijkste zijn.



Carla Moonen,<sup>3</sup> bestuursvoorzitter van Koninklijke NLI ingenieurs vertelt in een interview met *Topvrouwen* dat zij in alle functies dicht bij haar drijfveren is gebleven. 'Wat mij ten diepste drijft, is dat we nu in een periode leven waarin de aarde in verval raakt. Ik heb er bewust voor gekozen om mij wereldwijd in te zetten voor technologische innovatie en duurzaamheid en daarmee praktische resultaten te halen. Dat doe ik met een optimistische instelling, met inzet van mijn analytische, wetenschappelijke en praktijkkennis. Mijn bèta-achtergrond helpt daarbij.'

Bijna ieder mens vindt bijvoorbeeld veiligheid een belangrijke waarde, maar niet voor iedereen zal dat een kernwaarde zijn. Het is belangrijk dat je weet wat jouw belangrijkste kernwaarden zijn. Meestal gaat het om twee of drie waarden die sturing geven aan jouw leven.

Stel bijvoorbeeld dat jij van jezelf weet dat veiligheid voor jou een van je kernwaarden is, dan weet je dat het niet verstandig is om een risicovolle onderneming te beginnen. Of stel dat jij weet dat vrijheid een van jouw kernwaarden is, dan is het niet verstandig om te solliciteren bij een organisatie die directief geleid wordt. Met andere woorden: blijf dus dicht bij jezelf.

Geert ten Dam, voorzitter van het college van bestuur van de Universiteit van Amsterdam en hoogleraar Onderwijskunde aan de UvA, verwoordt het als volgt:<sup>4</sup> 'Een andere les is: blijf dicht bij jezelf. Je houdt het anders niet vol en bovendien ga je oppervlakkig functioneren als je niet gevoed wordt door je eigen drive. Voor mij was het altijd helder dat ik mij wilde inzetten voor de publieke zaak – specifiek voor gelijke kansen voor iedereen in deze samenleving.'

Jouw kernwaarden zijn belangrijk om sturing te geven aan de manier waarop jij jouw persoonlijke en professionele leven invult. Zij vormen de reden waarom je bepaalde keuzes in jouw leven maakt. Als jij je laat leiden door jouw kernwaarden, dan ben je innerlijk gedreven in wat jij in jouw leven doet. Dan komt datgene wat jij doet, oprecht over en dan zul je meer succesvol zijn. Dan ben je de verpersoonlijking van datgene waar jij voor staat.

Die balans tussen iemands kernwaarden en de manier waarop iemand zijn of haar functie uitoefent, zie je terug bij succesvolle leiders, succesvolle ondernemers, succesvolle professionals en succesvolle politici. Wat zij dagelijks doen vormt een logische lijn met datgene waar zij voor staan.

Martin Luther King had een droom waar hij voor ging. Gandhi zette zich in voor een meer rechtvaardige samenleving. Hun dromen kwamen recht uit hun hart.

André Ooms leidt samen met zijn broers een familiebedrijf, dat trapliften maakt. In een interview met *BN De Stem* zegt hij: 'We zagen wat het met mensen doet als ze een traplift krijgen. Klanten met tranen in de ogen, omdat ze eindelijk weer naar boven kunnen en daardoor in hun eigen huis kunnen blijven wonen. We zijn natuurlijk een commercieel bedrijf, maar dat onze producten het leven van mensen zo veel beter maken, geeft ons werk extra glans.'

### Wat zijn mijn kernwaarden?

Hieronder vind je een aantal mogelijke waarden. Dit overzicht is niet voor 100% uitputtend. Mogelijk staat net de waarde die voor jou heel belangrijk is, er niet in. Dit overzicht vormt echter een hulpmiddel om zicht te krijgen op de waarden die voor jou wel en niet belangrijk zijn. Jouw waarden zijn van invloed op de doelen die jij in jouw professionele en persoonlijke leven wilt nastreven.

Realiseer je dat de ene waarde niet beter of slechter is dan de andere. Het gaat om de waarden die bij jouw persoon passen.

- *Gezondheid, vitaliteit.*
- *Liefde (voor je naasten, je familie, je vrienden).*
- *Dankbaarheid en waardering voor wat je hebt.*
- *Vriendschap.*
- *Compassie.*
- *Respect.*
- *Integriteit.*
- *Dienstbaarheid, er willen zijn voor de ander en voor de samenleving.*
- *Groei, ontwikkeling: ik wil mij optimaal ontwikkelen.*
- *Vrede.*
- *Geluk.*
- *Geloof.*
- *Invloed: ik wil met mijn werk het denken van anderen beïnvloeden.*
- *Erkenning: ik wil waardering ontvangen.*
- *Prestige: ik wil werken in een vooraanstaande functie of bij een organisatie die gewaardeerd wordt door anderen.*
- *Rechtvaardigheid: ik wil bijdragen aan een meer rechtvaardige samenleving.*

- *Verantwoordelijkheid*: ik wil verantwoordelijkheid dragen voor mijn naasten.
- *Solidariteit*: ik wil een schild vormen voor zwakkeren en hen stimuleren om in hun kracht te komen.
- *Eerlijkheid*.
- *Vertrouwen*.
- *Veiligheid*.
- *Vrijheid*.
- *Zekerheid*: ik wil een functie en een salaris die mij voor een langere periode zekerheid bieden.

Neem de tijd om voor jezelf te overdenken op welke momenten in jouw persoonlijke en professionele leven jij gelukkig was. Wat waren dat voor momenten? Waar was je? Met wie was je? Wat deed je? Welke van de bovengenoemde kernwaarden horen voor jou bij deze momenten?

Maak eerst een lijst van vijf tot zes waarden en reduceer die vervolgens tot twee of drie kernwaarden.

## Tips

Naast jouw kernwaarden zijn ook andere waarden in jouw leven belangrijk. In de loop van jouw leven zullen deze waarden gedeeltelijk aan verandering onderhevig zijn. Zo zal bijvoorbeeld gezondheid een waarde zijn die belangrijker kan worden naarmate je ouder wordt. Je kernwaarden zullen in de basis echter altijd hetzelfde blijven.

Het is belangrijk dat de keuzes die jij in jouw leven maakt, aansluiten bij jouw kernwaarden.