

Solliciteren 2.0

De vernieuwde editie van een bewezen gids

Voor Nadia,
Die in mijn leven kwam en met wie ik nu een visie mag delen en een missie mag uitdragen.
Samen gaan we door. Door volharding en inspanning.
Constantia et labore.

Solliciteren 2.0 | De vernieuwde editie van een bewezen gids

Copyright©:	Marco Mostert
Auteur:	Marco Mostert
Druk:	Eerste druk 2025
Omslagontwerp:	Marco Mostert
Vormgeving binnenwerk:	Marco Mostert
Opmaak:	Marco Mostert
Fotografie:	www.canva.com / www.pexels.com
Genre:	Educatie
ISBN:	9789403806686

Copyright

Alle rechten voorbehouden. Tenzij anders vermeld berusten alle rechten op informatie die u in dit boek aantreft bij Marco Mostert, of zijn gelicenseerd aan Marco Mostert. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, door middel van druk, fotokopieën, geautomatiseerde gegevensbestanden of op welke andere manier ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.

Disclaimer

Hoewel bij de samenstelling van dit boek uiterste zorg is betracht, kan de auteur noch de uitgever instaan voor de volledigheid, actualiteit en juistheid van de verstrekte informatie. De inhoud is uitsluitend bedoeld ter algemene informatie en mag niet worden opgevat als juridisch, financieel of professioneel advies.

Wet- en regelgeving met betrekking tot werk, inkomen en sociale zekerheid is voortdurend aan verandering onderhevig. Hierdoor kan informatie in dit boek op het moment van raadpleging verouderd of niet meer van toepassing zijn.

De lezer wordt dan ook nadrukkelijk aangeraden om voor de meest actuele en officiële informatie altijd de website van het UWV te raadplegen via www.uwv.nl, of contact op te nemen met de eigen gemeente. Alleen deze instanties kunnen betrouwbare en geldende informatie verstrekken over uitkeringen, re-integratie, arbeidsrechten en aanverwante regelingen.

De auteur en uitgever aanvaarden geen enkele aansprakelijkheid voor schade, in welke vorm dan ook, die voortvloeit uit het gebruik van of het vertrouwen op de informatie in dit boek.

Proloog

In 2019 verscheen Succesvol solliciteren, een handboek dat sindsdien velen heeft geholpen bij het vinden van een passende baan in een snel veranderende arbeidsmarkt. Sindsdien is er veel veranderd. Technologische ontwikkelingen, een wereldwijde pandemie, verschuivende economische krachten en structurele krapte in verschillende sectoren hebben het sollicitatielandschap ingrijpend veranderd.

In de afgelopen jaren hebben we met hulp van ons partnernetwerk een schat aan kennis, inzichten en hulpmiddelen verzameld die werkzoekenden concreet verder helpen. Deze waardevolle informatie werd naast deze publicatie ook gebundeld op ons kennisplatform www.arbeidsmarktintegratie.nl. Daarnaast biedt ook onze bedrijfspagina www.laborengineers.nl diverse handige downloads, tools en een overzicht van diensten die je helpen bij het zetten van de volgende stap in je loopbaan.

In deze vernieuwde en uitgebreide editie neem ik je opnieuw mee in de wereld van werk zoeken, maar dan met de kennis, inzichten en praktijkvoorbeelden van nu. Waar het vorige boek zich vooral richtte op de basisprincipes van solliciteren, biedt dit handboek een compleet overzicht. Van de economische context van werk tot het voeren van het sollicitatiegesprek, van het schrijven van een modern CV tot het omgaan met afwijzingen, van netwerken tot het overleven van een uitkeringssituatie.

Solliciteren is geen trucje, maar een daadwerkelijk vak. In een wereld waarin zowel kansen als eisen voortdurend veranderen, is het van essentieel belang dat jij als sollicitant goed bent voorbereid. Of je nu een starter bent, een ervaren professional op zoek naar een nieuwe uitdaging, of iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt: dit boek is voor jou geschreven.

Met deze herziene uitgave bied ik je niet alleen actuele inzichten, maar ook praktische handvatten die direct toepasbaar zijn in de praktijk. Want wie vandaag de dag succesvol wil solliciteren, moet meer kunnen dan alleen een brief schrijven en op verzenden klikken.

Laat dit boek jouw gids zijn. Niet alleen naar een nieuwe baan, maar naar meer grip op je loopbaan, zelfvertrouwen in je sollicitatieproces en realistische verwachtingen over wat wel, en soms ook niet werkt.

Welkom bij de volgende stap.

Marco Mostert

Inhoud

De arbeidsmarkt	12
De verhouding tussen de werkgever en de werknemer	12
De ruime arbeidsmarkt.....	12
De krappe arbeidsmarkt.....	13
Kwalitatieve en kwantitatieve aansluitingsproblematiek	14
Het ontstaan van vacatures en de vacatureketen.....	14
Afstand tot de arbeidsmarkt	17
Soorten werkloosheid	18
.....	20
Werving en selectie	21
Wie staat centraal?.....	21
Woensdag 26 september 2012: Een dag vol contrasten	22
Het belang van een persoonlijk bezoek	23
De NVP sollicitatiecode	24
De tien geboden voor werving en selectie	24
.....	26
Curriculum Vitae en personalia.....	27
Het Curriculum Vitae (CV): Moderne standaarden en Best practices	27
De functietitel: Hoe je jouw functie het beste positioneert	29
Gaten in het CV: Hoe je ze effectief aanpakt.....	30
Het digitale CV en online profielen	31
De CV-robot en geautomatiseerde selectie.....	32
De vraag naar aantoonbare ervaring	33
Kwalificatie versus Competentie.....	33
Referenties.....	34
Getuigschrift	35
Diploma	35
.....	37
Vacaturekanalen.....	38
Vacaturesites	38
Job Alert	38
De uitdagingen van solliciteren via vacaturesites	38
Veilig online solliciteren	39
De krant.....	40
Sollicitatieclubs	40

Vrijwilligerswerk	41
Netwerken	42
Het belang van netwerken	43
.....	52
Solliciteren	53
De functie analyse: Het werknemersperspectief	53
De functie analyse: Het werkgeversperspectief	54
I + Os = C: De basis voor een duurzame loopbaan.....	60
De sollicitatiebrief: Een moderne benadering	61
Het gebruik van templates	63
Het gevaar van info@-accounts	63
De open sollicitatie	64
Solliciteren vanuit een baan.....	66
Het gras is groener bij de burens: Wanneer het tijd is om te veranderen	67
Herhaalde deelname aan een sollicitatieprocedure	68
Aanhoudend solliciteren	69
De camouflage en terugkoppeling van afwijzingen	70
Het belang van doorzettingsvermogen en discipline	71
.....	73
Het interview	74
Het eerste sollicitatiegesprek: De voorbereiding	74
Uiterlijke presentatie.....	75
Het voorbereidingsformat.....	75
Selectiemethoden.....	77
Problemen bij sollicitatiegesprekken en biografische gegevens als selectiemethoden	80
Een effectief sollicitatiegesprek: Drie belangrijke voorwaarden.....	82
De afsluiting van het gesprek	85
Tips voor een succesvol sollicitatiegesprek	85
De handmethodiek	87
Het interview bij het uitzendbureau	87
Het telefonische interview	88
Het video-interview (Zoom, Teams of andere platforms).....	89
De speeddate	89
De “Elevator pitch”	90
Het assessment	91
Verbale en non-verbale communicatie.....	92

Actief luisteren.....	93
.....	94
Gezondheid en integratie	95
Gezondheidsproblematiek	95
Tijdstip van bekendmaking van gezondheidsproblematiek.....	95
Werkervaringsplek (WEP).....	97
.....	98
Overheid en bureaucratie	99
De Wet Werk en Zekerheid (Wwz).....	99
De Wet Werk en Zekerheid (Wwz) Bijzonderheden	100
De UWV cliëntenraad	101
De transitie van de Wwz naar de Participatiewet	102
De Participatiewet	103
De Participatiewet Bijzonderheden	104
Hoe overleef ik een uitkering?	106
.....	110
Aandachtsgroepen.....	111
Jongeren	111
50-plussers	112
Alleenstaande ouders	114
Laagopgeleiden	116
Allochtonen.....	117
De transitionist	120
.....	122
Gefeliciteerd! Klaar voor de volgende stap	123
.....	125
Literatuurlijst	126
Meer van Marco Mostert	130



DE ARBEIDSMARKT

—

WERKING, HET ONTSTAAN VAN VACATURES
EN SOORTEN WERKLOOSHEID

De arbeidsmarkt

Voordat we beginnen met het verstrekken van advies, is het goed om eerst stil te staan bij wat de arbeidsmarkt precies inhoudt. Je bent momenteel werkzoekend en actief op de arbeidsmarkt, maar wat betekent dat precies?

De arbeidsmarkt is de plek waar vraag naar en aanbod van arbeid samenkomen (Wikipedia, 2025). In de meeste gevallen is dit geen fysieke plek, maar een abstracte markt waarin werkzoekenden en werkgevers elkaar op verschillende manieren ontmoeten. Denk bijvoorbeeld aan online vacaturesites of netwerkbijeenkomsten. Soms kan de arbeidsmarkt echter ook meer tastbaar zijn, zoals tijdens een speeddate voor werkzoekenden of een netwerkborrel, waar werkgevers en potentiële werknemers elkaar persoonlijk kunnen spreken.

Zoals het woord "arbeidsmarkt" al aangeeft, wordt hier arbeidsvermogen aangeboden. Arbeidsvermogen, ofwel arbeidskracht, is het vermogen om werk uit te voeren. Wanneer een werkgever iemand in dienst neemt, krijgt deze een bepaalde mate van controle over hoe die arbeidskracht wordt ingezet. Dit noemen we beschikkingsmacht, waarbij de werkgever kan sturen hoe de werknemer zijn of haar arbeid uitvoert. In ruil voor die arbeid ontvang je als werknemer een beloning, namelijk het salaris.

De arbeidsmarkt vervult twee belangrijke functies. Ten eerste wordt hier de "prijs" van arbeid bepaald, oftewel het salaris dat een werkgever bereid is te betalen voor de inzet van een werknemer. Ten tweede zorgt de arbeidsmarkt voor de allocatie van arbeid, oftewel de verdeling van de beschikbare arbeidskrachten over de verschillende banen en sectoren.

De verhouding tussen de werkgever en de werknemer

Laten we het onderhandelingsproces tussen werkgever en werknemer nader bekijken. Beide partijen opereren zelfstandig op de arbeidsmarkt, maar de machtsverhouding is vaak ongelijk. De werkgever heeft meestal een dominante positie wanneer het gaat om het vaststellen van arbeidsvoorwaarden. Dit betekent dat de werkgever meestal de regels bepaalt, en de werknemer vaak weinig invloed heeft op de inhoud van het contract. Voor veel werkzoekenden komt het neer op een eenvoudige keuze: accepteer het aanbod of sla het af.

Er zijn echter uitzonderingen. Wanneer een werknemer beschikt over unieke vaardigheden of zeer gewilde specialisaties, kan de onderhandelingspositie veranderen. In zo'n geval zal de werkgever meer bereid zijn om aanpassingen te doen in de arbeidsvoorwaarden om de werknemer binnen te halen. Toch is dit in de praktijk zeldzaam. Voor de meeste werknemers is er vaak geen andere optie dan het aanbod te accepteren, vooral wanneer economische noodzaak meespeelt.

De ruime arbeidsmarkt

Een arbeidsmarkt wordt als "ruim" beschouwd wanneer het aanbod van arbeidskrachten groter is dan de vraag. Met andere woorden: er zijn meer personen op zoek naar werk dan er banen beschikbaar zijn, wat leidt tot een overschot aan arbeidsaanbod. Voor werkzoekenden is dit een ongunstige situatie. De concurrentie voor beschikbare banen is groot, en werkgevers hebben de ruimte om scherpere voorwaarden te stellen, omdat ze weten dat er genoeg kandidaten zijn.

Een ruime arbeidsmarkt komt vaak voor tijdens een periode van laagconjunctuur, een fase waarin de economie minder groeit of zelfs krimpt, zoals tijdens een recessie. Wanneer er minder vraag is naar producten en diensten, neemt ook de behoefte aan arbeidskrachten af. Werkgevers spelen hier strategisch op in, bijvoorbeeld door een interne arbeidsreserve aan te houden.

Dit is een pool van werknemers die klaarstaat voor als de vraag weer aantrekt. Maar als de laagconjunctuur voortduurt, kunnen bedrijven deze reserve niet blijven handhaven en volgen er vaak gedwongen ontslagen. De werkloosheid die ontstaat door afnemende economische activiteit wordt conjuncturele werkloosheid genoemd.

Gevolgen van een ruime arbeidsmarkt

Naast de conjuncturele werkloosheid kunnen er ook andere factoren zijn die bijdragen aan werkloosheid. Hoge loonkosten kunnen bijvoorbeeld werkgevers ertoe aanzetten te investeren in minder arbeidsintensieve productiemethoden, zoals automatisering. Dit leidt tot een proces van substitutie, waarbij menselijke arbeid wordt vervangen door machines en kapitaalgoederen. Naarmate de automatisering toeneemt, zullen steeds meer werknemers van de werkvloer worden verdrongen.

Een andere veelgebruikte strategie door werkgevers is het verplaatsen van productie naar lagelonenlanden. Dit stelt hen in staat om dezelfde productiecapaciteit te behouden, terwijl de loonkosten aanzienlijk dalen. Vooral in industriële sectoren is dit een populaire tactiek om kosten te besparen.

Ten slotte kan er sprake zijn van structurele werkloosheid wanneer de economie onvoldoende productiecapaciteit heeft om de benodigde goederen en diensten te leveren. Deze vorm van werkloosheid ontstaat doordat de structuur van de economie niet in staat is om werkgelegenheid te creëren voor alle beschikbare arbeidskrachten.

De krappe arbeidsmarkt

Een krappe arbeidsmarkt ontstaat wanneer de vraag naar arbeid groter is dan het beschikbare aanbod van arbeidskrachten. Voor werkzoekenden is dit een gunstige situatie. Afhankelijk van hun ervaring en kwalificaties kunnen werklozen soms zelfs kiezen uit meerdere banen. Werkgevers hebben in deze omstandigheden vaak meer moeite om geschikte werknemers te vinden en zijn daardoor sneller bereid concessies te doen aan de wensen van kandidaten. Dit kan variëren van hogere salarissen tot meer flexibele werktijden of betere secundaire arbeidsvoorwaarden.

Door het tekort aan arbeidskrachten blijven werkgevers soms met openstaande vacatures zitten. Om de vraag naar arbeid op te vangen, kunnen zij werknemers overuren laten maken of arbeidskrachten uit andere regio's of zelfs landen aantrekken.

Dit laatste gebeurt bijvoorbeeld door gebruik te maken van arbeidsmigranten, of het verplaatsen van werk naar gebieden met een groter aanbod van arbeidskrachten.

Een krappe arbeidsmarkt gaat vaak gepaard met welvaarts groei voor werknemers. In tijden van economische bloei, wanneer er meer werk is dan werknemers, worden personen die eerder geen baan hadden of zelfs niet naar werk zochten, aangemoedigd om weer deel te nemen aan de arbeidsmarkt. Ouderen kunnen ervoor kiezen om weer te gaan werken, jongeren ronden sneller hun opleiding af om direct te gaan werken en arbeiders uit andere regio's of landen vestigen zich daar waar het werk aanwezig is.

Oorzaken van een krappe arbeidsmarkt

Een krappe arbeidsmarkt ontstaat vaak in periodes van hoogconjunctuur, een fase van de economie waarin er sprake is van overbesteding en een hoge vraag naar goederen en diensten. Bedrijven willen meer produceren om te voldoen aan de toenemende vraag, wat resulteert in een grotere behoefte aan arbeidskrachten.

Daarnaast speelt de vergrijzing een belangrijke rol bij het ontstaan van krapte. Door de vergrijzing neemt het aandeel ouderen in de bevolking toe. Veel van deze ouderen zullen de arbeidsmarkt verlaten, wat zorgt voor een toename van openstaande posities. De verwachting is dat dit in de komende jaren voor nog meer krapte zal zorgen, aangezien er relatief weinig jonge personen zijn om deze vacatures in te vullen.

Kwalitatieve en kwantitatieve aansluitingsproblematiek

Wanneer vraag en aanbod op de arbeidsmarkt niet goed op elkaar aansluiten, ontstaat er aansluitingsproblematiek. Dit probleem kan zich zowel kwalitatief als kwantitatief voordoen.

Kwalitatief aansluitingsprobleem

Een kwalitatief aansluitingsprobleem ontstaat wanneer de vaardigheden en kwalificaties van werknemers niet overeenkomen met wat werkgevers zoeken. Bijvoorbeeld, als er in een regio vooral vraag is naar hoger opgeleide werknemers (HBO/WO), maar het aanbod grotendeels bestaat uit middelbaar opgeleide arbeidskrachten (MBO). In dat geval sluit de kwaliteit van de aangeboden arbeid niet aan bij de vraag van de werkgevers.

Kwantitatief aansluitingsprobleem

Een kwantitatief aansluitingsprobleem ontstaat wanneer er een mismatch is in de aantallen beschikbare werknemers. Dit kan gebeuren wanneer een bedrijf zijn productie naar een lagelonenland verplaatst, waardoor veel gespecialiseerde werknemers werkloos raken in een regio waar geen vraag is naar hun vaardigheden. In dit geval is er een overschot aan werknemers met een specifiek specialisme, terwijl de lokale arbeidsmarkt daar geen behoefte aan heeft.

Beide vormen van aansluitingsproblematiek kunnen leiden tot langdurige werkloosheid of onderbenutting van beschikbare arbeidskrachten, wat negatieve gevolgen heeft voor zowel werknemers als werkgevers.

Het ontstaan van vacatures en de vacatureketen

Voor een sollicitant is het cruciaal om te begrijpen hoe en waarom vacatures ontstaan. Dit inzicht kan je helpen om trends in de arbeidsmarkt te herkennen, beter te anticiperen op kansen en je strategie aan te passen bij het zoeken naar een nieuwe baan. Wist je bijvoorbeeld dat vacatures vaak ontstaan door uitbreidingen of vervangingen van personeel? En dat de lengte van vacatureketens invloed heeft op het aantal vacatures die beschikbaar worden? In dit hoofdstuk leggen we uit hoe deze processen werken en hoe je hierop kunt inspelen.