

Jobvious

Zet je **eigen** merk aan het **werk!**



Door **Laura Berns-van Unen**

Laura Berns - van Unen

Jobvious

Zet je eigen merk aan het werk!

Ambilicious Breda | Kalmthout

ISBN: 978-94-92551-07-8

NUR: 809

© Laura Berns - van Unen

www.commendatio.nl

Illustratie: Casper Berns

Omslag: Marijn van Zomeren

Vormgeving: Inanna van den Berg, Ambilicious

Opmaak: Ambilicious

Eerste druk: maart 2017

© 2017 Ambilicious Uitgever van Verhalen

www.ambilicious.nl

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

Voorzover het maken van deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16B Auteurswet 1912 j het Besluit van 20 juni 1974, St.b. 351, zoals gewijzigd bij het Besluit van 23 augustus 1985, St.b. 471 en artikel 17 Auteurswet 1912, dient men daarvoor de wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan stichting Reprorecht. Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatie- of andere werken (artikel 16 Auteurswet 1912), in welke vorm dan ook, dient men zich tot de uitgever te wenden.

Voor alle in deze uitgave opgenomen modellen, welke tot inspiratie hebben geleid voor het Jobvious-model zijn de bronnen opgenomen achterin dit boek.

Ondanks alle aan de samenstelling van dit boek bestede zorg kan noch de redactie, noch de auteur, noch de uitgever aansprakelijkheid aanvaarden voor schade die het gevolg is van enige fout in deze uitgave.

Jobvious

Zet je eigen merk aan het werk!

Solliciteren is hard werken

Wil jij een vliegende start maken op de arbeidsmarkt of eindelijk die ene droombaan bemachtigen? De weg naar een nieuwe baan is niet altijd even makkelijk, maar met een goede voorbereiding creëer je jouw eigen kansen op de arbeidsmarkt. Jobvious reikt handvatten en geeft je tips die je verder helpen in jouw carrière. Het helpt je te ontdekken waar jouw kracht ligt en wat jou bijzonder maakt. Maar ook hoe je jouw netwerk het beste kunt inzetten en je jezelf het beste kan voorbereiden op het sollicitatiegesprek.

Dit werkboek geeft houvast en biedt zelfinzicht. Of je nu je eerste stap maakt in het werkende leven of de volgende. Voor eenieder kan ik dit boek van harte aanbevelen, of je nu 21 of 61 bent. Zet je eigen merk aan het werk want solliciteren is hard werken.

Bruno Bruins
Voorzitter Raad van Bestuur UWV

Voorwoord

Solliciteren is van alle tijden. In een periode van hoge werkloosheid is het lastiger, omdat er dan veel werkzoekenden zijn en dus kapers op de kust voor een klein aantal vacatures. Maar ook als de werkloosheid daalt, is solliciteren een vak apart. Uiteindelijk gaat het erom dat je de ideale baan vindt en dat *jij* gekozen wordt uit alle sollicitanten.

En hoe zien de cijfers er vandaag de dag uit? De werkloosheid kwam in augustus 2016 uit op 521 duizend personen volgens het CBS. Dat is 5,8 procent van de beroepsbevolking. Er is een dalende trend ingezet en dat is positief nieuws. Ondanks deze dalende trend, breng ik toch dit boek uit, want ik wil je helpen met het bemachtigen van de ideale baan die echt bij jou past. En dus niet zomaar een baan waar je tijdelijk zit om geld te verdienen.

Groet Laura



Inhoudsopgave

Inleiding	11
Van start	13
Blauwsteen 1: USP's: persoonlijke kracht en ambities	
Hoofdstuk 1: Kruip in de huid van de personeelsmanager	21
1.1 Wie ben ik?	23
1.2 Wat zijn mijn ambities?	34
Blauwsteen 2: Kernkwaliteiten	
1.3 Wat zijn mijn talenten?	44
1.4 Persoonlijke Swot	51
Blauwsteen 3: Klanten	
1.5 Vacature analyse	54
1.6 Type dienstverband	58
Blauwsteen 4: Toegevoegde Waarde	
1.7 Persoonlijk profiel	64
1.8 Jouw missie en visie	66
1.9 Argumenten speciaal voor jongeren	69
1.10 Argumenten speciaal voor 50-plussers	69
Blauwsteen 5: Netwerkanalen	
Hoofdstuk 2: Kruip in de huid van de marketingmanager	74
2.1 Netwerken	74
2.2 Een werkplek vinden via sociale media	81
2.3 Functies onderzoeken	86
Blauwsteen 6: Hulpbronnen	
2.4 Netwerk hulpbronnen	90

Blauwsteen 7: Klantinteracties	
Hoofdstuk 3: Kruip in de huid van de verkoopmanager	
3.1 Elevator Pitch	96
3.2 Het sollicitatieproces	100
3.3 Het Curriculum Vitae (cv)	105
3.4 Sollicitatiebrief	107
3.5 Verder kijken dan de vacature	113
3.6 Alternatieven voor het cv en de begeleidende brief	115
3.7 Het gesprek	117
Blauwsteen 8: Kosten	
3.8 Financiële plaatje	126
Blauwsteen 9: Inkomsten	
3.9 Onderhandelen	130
3.10 Persoonlijke Balanced Scorekaart	132
Alle Blauwstenen bij elkaar	137
Achtergrond	
Nawoord	
Bijlagen vanaf	140

Inleiding

Waarom hechten we zo veel waarde aan de baan die we (willen) hebben?

In 1943 is door een Amerikaanse psycholoog Abraham Maslow de piramide van Maslow bedacht. De piramide geeft de vijf basisbehoeften van de mens weer. Deze behoeften zijn geordend in vijf verschillende niveaus waarbij het onderste niveau het belangrijkste is en hoe hoger een persoon komt, hoe meer deze bereikt:

1. Lichamelijke behoeften
2. Veiligheid en zekerheid
3. De behoefte aan sociaal contact
4. Erkenning en waardering
5. Zelfontplooiing

Om te stijgen in de piramide, werken we. Meestal zijn er drie redenen waarom we werken:

- voor het geld (basisbehoefte 1 en 2 van de piramide);
- voor de gezelligheid (behoefte 3);
- voor onze eigen inspiratie en ontwikkeling (behoefte 4 en 5).

Werkethos of arbeidsethos is de wil om te werken, die voortkomt uit een persoonlijke ethiek. Met hoeveel enthousiasme en inzet iemand aan het werk gaat, heeft alles te maken met het arbeidsethos. In interviews met buitenlandse bedrijven worden Nederlanders regelmatig geprezen om hun werkethos.

Het hoogst haalbare in de piramide van Maslow is 'zelfontplooiing'. In een organisatie staat persoonlijke ontwikkeling vaak synoniem aan carrière maken. En carrière maken wordt meestal gezien als het klimmen op een hiërarchische ladder. Patrick van Veen verwoordt in zijn boek 'Help mijn baas is een aap!' dit als volgt: Kijkend naar onze 'voorouders', de apen, is hiërarchie een centrale pijler waar het sociale leven om draait. Ook binnen bedrijven is hiërarchie een centrale pijler waaromheen de sociale interacties tussen collega's zich afspelen. Het zit dus in onze genen om te werken aan de hiërarchische ladder en dus om te werken.

Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) concludeerde in 2015 dat werken een belangrijk deel van het leven van volwassenen uitmaakt en door velen wordt gezien als een maatschappelijke plicht, maar ook dat werken niet meer zo centraal staat in ons leven. Een andere conclusie is dat mensen die werken over het algemeen gelukkiger zijn dan mensen die dat niet doen. Geldt dat alleen voor Nederlanders of ook voor andere culturen?

Nederland krijgt een steeds grotere diversiteit aan culturen. Het CBS heeft in 2014 voor het eerst onderzoek verricht naar het verschil van herkomst bij werkloosheid. In 2015 hebben ze dit onderzoek herhaald. In beide jaren was de niet-westerse allochtone beroepsbevolking het vaakst werkloos en dan in het bijzonder Marokkanen en Antillianen. Turken en Surinamers zijn minder vaak werkloos dan andere niet-westerse allochtonen, maar altijd nog 2,5 keer zoveel als autochtonen. Zelfs na 50 jaar integratie spelen er nog steeds vraagstukken rondom discriminatie op de arbeidsmarkt. Regelmatig duiken er artikelen op die bewijzen dat werkgevers allochtonen niet uitnodigen voor een sollicitatiegesprek vanwege het feit dat zij een andere afkomst of achternaam hebben.

In JOBvious draait het niet om jouw herkomst, maar ga je aan de slag met jouw eigen merk. JOBvious gaat dwars tegen de gebaande paden in en geeft je handvatten om de arbeidsmarkt net even anders te benaderen.

Met dit boek hoop ik een bijdrage te leveren aan een extra stukje geluk in jou en in Nederland. Door mijn kijk op de arbeidsmarkt en de 'ideale sollicitant' hoop ik je te helpen met het vinden van de baan die bij jou past. Ik wil je helpen voorkomen dat je een verkeerde keuze maakt. Men heeft altijd moeten werken tot 65 jaar en politieke beslissingen hebben er in 2016 toe geleid dat deze leeftijd geleidelijk aan is verhoogd naar 67 jaar. Dit hou je niet vol als je geen werkplezier hebt. En mocht je dit boek lezen terwijl je een baan hebt, dan hoop ik dat ik een bijdrage lever aan jouw carrièreswitch, zodat je een stap hoger komt op de piramide van Maslow.

Van start

Gefeliciteerd, vandaag zet je de eerste stap naar jouw nieuwe toekomst. In dit boek reik ik je handvatten om jouw ideale baan van dit moment te bepalen en je op te stellen als de ideale sollicitant voor die droombaan, waardoor je de ideale werknemer wordt. Ik geef je tips die je verder helpen in je carrière of jou een vliegende start geven in jouw loopbaan. Nu denk je wellicht er zijn al zoveel boeken over het onderwerp solliciteren, waarom is dit boek anders?

Waarom dit boek anders is?

Ik zoek zo veel mogelijk persoonlijk contact en interactie met je.

Via dit boek bereik je verborgen internetpagina's met filmpjes, online trainingen en extra informatie voor meer diepgang. Je krijgt direct toegang tot actuele ontwikkelingen. Hierdoor kun je jarenlang plezier hebben van dit boek.

In het boek zelf heb ik veel ruimte opengelaten voor aantekeningen. Ik hoop dat je er een soort werkboek van maakt, zodat je later terug kunt lezen wat je op dit moment hebt bedacht.

Hoe je dit boek kunt lezen?

Dat mag je helemaal zelf weten. Wel geef ik je tips mee om meer profijt te hebben van dit boek:

- Hou je mobiele telefoon en/of computer bij de hand. Je vindt in dit boek regelmatig een QR-code en/of link naar mijn website, die je direct brengt naar extra informatie.
- Hou je pen erbij zodat je je gedachten kunt opschrijven en de oefeningen kunt uitwerken.
- Leg het boek ook regelmatig weg om te laten bezinken wat je hebt gelezen en hebt uitgewerkt. Ik besef dat dit niet altijd een 'ontspannen' boek zal zijn en dat je tijd nodig hebt om bij te komen.

Het is aan jou om te ontdekken uit welke onderdelen je in dit boek meer inspiratie haalt en waar je mee aan de slag wil gaan.

Hoe ik tot dit idee gekomen ben?

Ik geef veel trainingen rondom de diverse onderdelen van het sollicitatieproces en stap voor stap ben ik tot de ideale sollicitant gekomen. Ik zie een persoon als een klein bedrijf met een eigen imago en merk. Je hebt te maken met financiën, doelen in je leven en jouw kijk op het leven. Wat voor een bedrijf werkt, opent – zo heb ik ontdekt - ook voor jou als persoon deuren. Dit proces ging uiteraard niet over een nacht ijs. Niet elk model is bruikbaar op persoonsniveau, sommige modellen zijn te complex om 'even' op papier uit te leggen en ik wilde een goede balans tussen theorie en praktijk vinden. Zo ben ik tot het JOBServatie-model gekomen. Dit JOBServatie-model bestaat uit negen puzzelstukken en bij elk puzzelstuk observeer je jezelf en kom je dichterbij jouw einddoel: een baan. Het JOBServatie-model is geïnspireerd op het Business Canvas Model.

Solliciteren is hard werken

'Hoe complexer een beslissing, hoe sneller men kiest voor de weg met de minste weerstand', ken je die stelling uit de psychologie? Ik zie dit vaak terug bij mijn cliënten. Het is bijvoorbeeld een complexe beslissing om een carrièreswitch te maken. Blijven hangen in je huidige baan kan eenvoudiger lijken dan je laten omscholen en een nieuw pad te betreden.

Het kan ook lastig zijn om vanuit een uitkeringssituatie weer aan het werk te gaan. Na verloop van tijd heb je een bepaald ritme opgebouwd, wellicht heb je een nieuwe hobby, ben je vrijwilligerswerk gaan doen, heb je een huisdier genomen, noem maar op. Of je bent op zoek naar je eerste baan en hebt geen ervaring met solliciteren. Hoe zorg je er dan voor dat juist jij wordt gekozen uit al die sollicitanten, met wellicht meer werkervaring?

Solliciteren betekent jezelf kwetsbaar opstellen, want je zult moeten gaan aangeven wat je goede en slechte eigenschappen zijn. Je zult afgewezen gaan worden en ondanks dat het niet persoonlijk bedoeld is, is dat toch kwetsend. Een nieuwe baan betekent wellicht afscheid nemen van iets dat je net hebt opgebouwd in de tijd dat je geen baan had. Door te kiezen voor de weg van de minste weerstand, bescherm je jezelf automatisch tegen de pijn en moeite die je moet doen om tot een goed afgewogen besluit te komen. Een snelle of makkelijke oplossing is dan belangrijker dan lange termijn voldoening.

Wellicht ben je al langere tijd werkloos en heb je al vele afwijzingen ontvangen. Of je hebt nog wel werk, maar je solliciteert je suf naar een baan waar je meer voldoening van verwacht. Je krijgt te maken met concurrenten. Het is jouw keuze om deze concurrentie aan te gaan of om te kiezen voor een andere strategie om zo de concurrentie uit de weg te gaan.

In het bedrijfsleven spreekt men van een 'rode en blauwe oceaan strategie'. De 'rode oceaan' staat gelijk aan een zware concurrentiestrijd. Een oceaan, rood gekleurd door het bloedvergieten tussen de concurrenten. De tegenhanger, de 'blauwe oceaan', geeft een strategie weer dat een bedrijf het beter doet dan de concurrent en dus zo de concurrentie uit de weg gaat. Bij de 'blauwe oceaan' worden nieuwe behoeften gecreëerd en gepakt. Jij gaat dankzij mijn 'blauwe oceaan strategie' jouw eigen kansen creëren op de arbeidsmarkt.

JOBservatie-model

Speciaal voor jou heb ik het JOBservatie-model ontwikkeld. Dit model bestaat uit negen 'blauwstenen' en tezamen vormen zij jouw loopbaanplan. Dit loopbaanplan bestaat uit drie belangrijke onderdelen. Ik leer je om te denken als:

- een personeelsmanager
- een marketingmanager
- een verkoopmanager

Ik gebruik het woord *manager* niet omdat ik wil dat je een manager wordt, maar het woord *manager* betekent ook leiden, klaarspelen en voor elkaar krijgen. Jij gaat het dus klaarspelen dat je gaat denken als een personeelsmanager, een marketingmanager en een verkoopmanager. Deze personen spelen een belangrijke rol bij een onderneming en in een ondernemersplan. Zij mogen dus niet ontbreken in jouw loopbaanplan!

Blauwsteen

Het JOBservatie-model bestaat uit negen puzzelstukken; vanaf nu noem ik elk puzzelstuk een blauwsteen, als verwijzing naar bouwstenen in *De Blauwe Oceaan* strategie.

Schakel je automatische piloot uit, neem het heft in eigen hand en maak met jezelf de afspraak dat je er alles aan gaat doen om te ontdekken wie je bent, wat je wilt en wat je kunt. Heb niet de verwachting dat je direct bij je eerste sollicitatie beet hebt, want deze visie op de ideale sollicitant is een zoektocht die ook gepaard gaat met vallen en opstaan, verkeerde beslissingen, frustratie en onzekerheid. Het is geen snelle pasklare oplossing om je morgen aan die gewenste baan te helpen. Het veranderen van je mindset kost tijd en moeite. Maar ik beloof je dat het de tijd en moeite waard is.

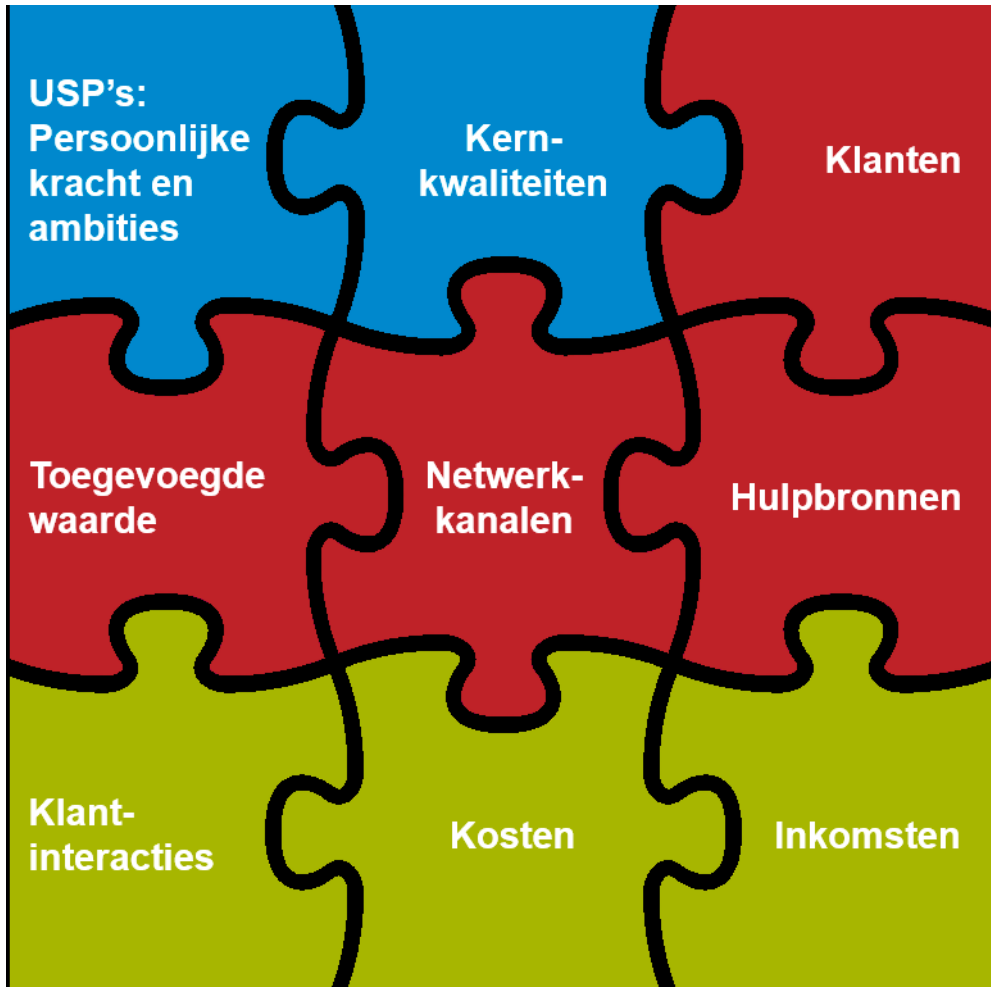
Met nieuwe en betrouwbare zelfkennis is het fundament van een passende functiekeuze en een voorspoedige carrière gelegd.

Ik wens je veel inspiratie en een mooie zoektocht toe!

Groet Laura

Het JOBServatie-model

- Blauw: onderdelen van de personeelsmanager.
- Rood: onderdelen van de marketingmanager.
- Groen: onderdelen van de verkoopmanager.



Blauwsteen 1

USP's: persoonlijke kracht en ambities



'It's YOUR world, YOU can change it', U2

De tijd dat je vanaf school tot aan je pensioen bij dezelfde werkgever zit, is voorbij. De arbeidsmarkt verandert en ondernemingen veranderen. Denk bijvoorbeeld aan het feit dat door de mogelijkheden van automatisering functies ophouden met bestaan en dat er nieuwe functies bij komen. Deze veranderingen veroorzaken een ruimere arbeidsmarkt, wat inhoudt dat er meer werkzoekenden zijn dan dat er behoefte is aan medewerkers. Je hebt dus veel concurrentie op de arbeidsmarkt; het is de kunst om jezelf te onderscheiden, en om op te vallen tussen alle werkzoekenden. Maar ja, hoe onderscheid je je nou? Daar gaat deze eerste blauwsteen over. Ik leer je om na te denken wat jouw waarde is voor een werkgever of opdrachtgever.

1. Kruip in de huid van de personeelsmanager

In mijn rol als HR adviseur kijk ik met een bedrijfskundige bril naar een potentiële nieuwe medewerker. Ik wil graag weten wie je bent, wat je kunt en wat je wilt. De opleiding die je hebt gedaan is steeds minder relevant; jouw vaardigheden en persoonlijkheid zijn belangrijk. Niet alleen door een opleiding, maar ook door werkervaring kun je een bepaald werk- en denkniveau ontwikkelen. De taken die je moet gaan beheersen zijn makkelijker aan te leren dan het aanleren van persoonlijke vaardigheden. Door de snelle (technologische) ontwikkelingen zul je je leven lang moeten blijven leren. Binnen elke functie krijg je te maken met bijscholing en het leren van bijvoorbeeld een nieuw computersysteem. Ik heb bij een uitzendbureau binnen een HBO-instelling gewerkt en daar heb ik ontdekt dat een ICT-student na zijn afstuderen al verouderde kennis heeft. Dus zelfs vers afgestudeerd geeft geen garantie van up-to-date kennis binnen een bepaald vakgebied.

Een personeelsmanager is bezig met talentmanagement en de juiste medewerker op de juiste werkplek zetten. Voordat de personeelsmanager kan bepalen of jij over de juiste talenten beschikt, moet jij weten wat jou drijft, wat je ambities en talenten zijn.

Begin eens met een losse brainstorm over jezelf en stel jezelf kritische vragen, zoals:

- Wie ben je? Werk je liever met je handen of met je hersens? Geef je liever leiding of ben je meer volgend? Ben je een perfectionist of iemand van de grote lijnen? Ben je introvert of extravert? Ben je mensgericht of taakgericht?
- Wat kun je? Wat zijn je sterke en zwakke punten? Welke dingen deed je tot nu toe? Wat ging er goed en wat vond je minder goed gaan? Welke dingen vond je leuk en wat deed je met tegenzin?
- Wat wil je? Wat voor werkzaamheden doe je graag? Wat mis je in je huidige functie? Bij wat voor soort organisatie wil je werken? En waarom wil je dat? Wat zijn jouw verwachtingen hiervan? Wat verwacht je van je collega's? En waar tref je dit type collega aan?

Tijdens de brainstorm mag je vrijuit fantaseren en alles opschrijven wat in je opkomt. Daarna kijk je kritisch naar je antwoorden, en dus naar jezelf. Jij kijkt door jouw 'bril' naar de antwoorden en daarom heb ik een tip voor meer diepgang: vraag ook iemand uit jouw omgeving om namens jou antwoord te geven. Bespreek met elkaar jouw antwoorden en de antwoorden die de ander heeft gegeven. Wat vinden zij bij jou passen? Herkent men jou in de antwoorden die jij hebt gegeven?

