

Netwerken werkt

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
1
2
3
4
5
6
7
8
9
20
1
2
3
4
5
6
7
8
9
30
1
2
3

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
1
2
3
4
5
6
7
8
9
20
1
2
3
4
5
6
7
8
9
30
1
2
3

ROB VAN EEDEN EN ELS NIJSSEN

NETWERKEN WERKT

Op weg naar de baan die je wilt

Spectrum

Uitgeverij Unieboek | Het Spectrum bv, Houten – Antwerpen

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
1
2
3
4
5
6
7
8
9
20
1
2
3
4
5
6
7
8
9
30
1
2
3

1 Spectrum maakt deel uit van Uitgeverij Unieboek | Het Spectrum bv,
2 Postbus 97
3 3990 DB Houten
4
5
6
7

8
9 © 2015 Rob van Eeden en Els Nijssen
10 © 2015 Uitgeverij Unieboek | Het Spectrum bv, Houten – Antwerpen
1

2 Eerste druk 2004
3 Zeventiende geheel herziene druk 2011
4 Eenentwintigste geheel herziene druk 2015
5

6 Omslagontwerp: Hollandse Werken
7 Auteursfoto: Anjouscha Odufre
8 Opmaak: Elgraphic bv, Vlaardingen
9

10 Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opge-
1 slagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm
2 of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen, of
3 enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.
4

5 Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel
6 16 Auteurswet 1912, juncto het Besluit van 20 juni 1974, Stb. 351, zoals gewijzigd bij
7 het Besluit van 23 augustus 1985, Stb. 471 en artikel 17 Auteurswet 1912, dient men de
8 daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht
9 (Postbus 3051, 2130 KB, Hoofddorp).

10 Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en an-
1 dere compilatiewerken dient men zich tot de uitgever te wenden.
2

3 ISBN 978 90 00 32592 4
4 ISBN 978 90 491 0405 4 (e-book)
5 NUR 801
6

7 www.unieboekspectrum.nl
8 www.netwerk-partners.nl
9
10

Inhoud

	1
	2
	3
	4
	5
	6
	7
	8
Voorwoord	9
Bij de 21e druk	10
	1
1. Netwerken, moet dat echt?	11
	2
	3
Netwerken, iedereen kan het	12
Waarom worden niet alle vacatures gepubliceerd?	14
Hoe werkgevers naar medewerkers zoeken	16
Wat je bent én wie je kent	18
Betrekkelijkheid van internet en social media	19
Maak jezelf arbeidsmarkt-klaar	20
Netwerken vanuit een baan of vanuit werkloosheid	23
	1
2. Netwerken, wat is dat?	26
	2
	3
Netwerken: een breed begrip	26
Netwerken is een werkwoord	28
Netwerken is een onderzoeksactiviteit	29
De kansen in jouw netwerk	30
Hordelopen of zweefvliegen?	33
Netwerken doe je stap voor stap	35
Passend werk, wat is dat eigenlijk?	37
De juiste instelling	38
	1
	2
	3

1 **3. Weten waar je goed in bent** 40

- 2
- 3 Solliciteren, maar nu even niet! 40
- 4 Stap 1 Herinner je je levenssuccessen 41
- 5 Stap 2 Talenten, wat zijn dat precies? 44
- 6 Stap 3 Inventariseren en groeperen van je talenten 48
- 7 Stap 4 Een helder beeld van je talenten 51
- 8 Professionele ondersteuning zoeken als het niet lukt 52
- 9

10 **4. Weten wat je wilt** 55

- 1
- 2 Stap 1 Vlinderen 56
- 3 Stap 2 Een ideale werkdag 57
- 4 Stap 3 Enthousiasme en passie 61
- 5 Stap 4 Zoekrichting(en) 64
- 6 Stap 5 Van zoekrichting naar doelstelling 65
- 7 Meer dan één doelstelling, dus meer dan één zoekrichting? 66
- 8 Neem zelf de regie... 71
- 9

20 **5. Resumé, basisdocument voor netwerken** 74

- 1
- 2 Solliciteren met een cv, netwerken met een resumé 74
- 3 Inhoud van het resumé 75
- 4 Gebruik van resumé en elevator pitch 76
- 5 Vormgeving en uitstraling 78
- 6 Jouw offerte aan de arbeidsmarkt 79
- 7 Voorbeeldresumés 80
- 8
- 9
- 30
- 1
- 2
- 3

6. De netwerkcampagne	91	1
Nog nooit genetwerkt?	91	3
En mag ik nu weer solliciteren?	92	4
Waarom een CAMPAGNE?	93	5
Tijdsbeslag van de campagne	93	6
Fasering van de campagne	94	7
Je adressenijst	96	8
Goede relaties die niet in je adressenlijst staan	97	9
Wat betekent 'iemand kennen' eigenlijk?	98	10
Campagne: fase 1, feedback over jezelf	101	1
Campagne: fase 2, persoonlijke arbeidsmark in kaart brengen	104	2
Campagne: fase 3, doel benaderen en omcirkelen	107	3
Top tien netwerkcontacten in de 3e fase	110	4
Andere netwerkactiviteiten	111	5
Resumé en/of visitekaartje	113	6
		7
7. Netwerkgesprekken	114	8
		9
Warme en lauwe netwerkgesprekken	114	20
Netwerkgesprekken in het koude netwerk	116	1
Een afspraak maken	119	2
Omgaan met 'poortwachters'	120	3
De sollicitatieval	122	4
En als het niet lukt?	125	5
Het netwerkgesprek	127	6
En mijn negatieve kanten?	130	7
Je netwerk uitbreiden	131	8
Follow-up	132	9
Doorgaan, ook al zit het tegen	133	30
		1
		2
		3

1 **8. Je doel bereiken** 134

- 2
- 3 Gevraagd worden of open solliciteren 136
- 4 Het sollicitatiegesprek 141
- 5 Andere manieren om je doel te bereiken 143
- 6 Onderhandelen over arbeidsvoorwaarden 147
- 7 Voor jezelf beginnen 149

8

9 **9. Doorgaan met netwerken** 152

- 10
- 1 Het onbewuste van netwerken 152
- 2 Bewust netwerken 154
- 3 De reikwijdte en invloed van netwerken 155
- 4 De ‘kleine wereld’ van netwerken 156
- 5 Het toeval van netwerken 157
- 6 Netwerken opbouwen en onderhouden 158
- 7 Investeren in je netwerk 160
- 8 Netwerken binnen én buiten het bedrijf waar je werkt 161
- 9 Aansluiten bij netwerkorganisaties 163
- 20 Netwerken via internet 165
- 1 Blijven netwerken 165

2

3 **Noten** 167

4

5 **Aanbevolen literatuur** 169

6

7 **Hoe dit boek tot stand kwam** 173

8

9

30

1

2

3

Voorwoord

De netwerkmethodiek in dit boek is vooral bedoeld voor mensen die op korte termijn werk zoeken en die weten dat dat niet lukt via alleen solliciteren. Als je de stappen uit de eerste hoofdstukken hebt gevolgd en daarna je campagne (of netwerk-actieplan) gedurende een aantal maanden volhoudt, is de kans groot dat je werk vindt dat echt bij je past. Onze persoonlijke ervaring met begeleiding van vele honderden cliënten in de afgelopen twintig jaar bevestigt dat.

Dit boek is ook geschreven voor mensen die – tot nu toe – weinig bewust hebben genetwerkt en/of een beperkt netwerk hebben. Als je een uitgebreid netwerk hebt en een ervaren netwerker bent, zal dit boek je niet veel nieuws leren. Hooguit leer je systematischer netwerken en krijg je uitgelegd hoe de vaardigheid netwerken werkt – iets wat jij intuïtief al doet. Misschien hier en daar nog een handige tip of een detail, maar de grote lijn is dan al duidelijk.

Als netwerken relatief nieuw voor je is, en als je een gezonde portie weerstand voelt, is het aan te raden met dit werkboek aan de slag te gaan, de opdrachten en oefeningen te doen en een resumé te maken. Daarna zul je de stoute schoenen moeten aantrekken en op pad gaan, want netwerken is vooral: niet thuis blijven zitten, maar mensen benaderen, afspraken maken en op bezoek gaan.

Als je eenmaal de smaak te pakken hebt, houd je er niet meer mee op. Ook niet als je de baan die je wilt, gevonden hebt.

Ook loopbaanbegeleiders en coaches gebruiken dit boek veelvuldig, omdat zij hun cliënten ermee de mogelijkheid bieden, via de opdrachten in het boek, een helder zelfbeeld te ontwikkelen en zich daarmee – al netwerkend – te presenteren.

Bij de 21e druk

Na de herziening bij de 17e druk in 2011 was het in 2015 (toen inmiddels 50.000 exemplaren verkocht waren) nodig weer een flink aantal wijzigingen en aanvullingen aan te brengen. Voor vacatures worden gedrukte media steeds minder en internet en social media steeds meer gebruikt. Teksten, voorbeelden en cases zijn hierop aangepast. Ook zijn verwijzingen, links en literatuur geactualiseerd plus enkele nieuwe resumés ingevoegd. Een aanzienlijk deel van al dat werk is door Els Nijssen verricht.

Het werkboek-karakter van het boek is in deze 21e druk sterker benadrukt dan in eerdere drukken. Dit komt tot uiting in de verschillende stappen en opdrachten in diverse hoofdstukken, in de voorbeelden en resumés. Hiermee wordt het boek ons inziens nog bruikbaar voor lezers die een en ander op eigen kracht doen en voor hen die onder begeleiding van een loopbaanbegeleider of coach nieuw werk willen vinden.

Van harte succes gewenst met die spannende zoektocht!

Rob van Eeden en Els Nijssen

november 2015

www.netwerk-partners.nl

1. Netwerken, moet dat echt?

Netwerken wordt als moeilijk ervaren. In de twintig jaar dat wij mensen begeleiden bij het vinden van nieuw werk, is het maar een enkele keer voorgekomen dat een cliënt direct positief reageerde op het voorstel om te gaan netwerken. Tegenwoordig weet iedereen wel dat netwerken een onontbeerlijke vaardigheid is, maar het ook écht doen is nog wat anders. Als werkzoekenden al netwerken zetten ze meestal maar een paar stappen en vallen daarna weer terug op solliciteren. Daarbij hebben ze gedachten als: netwerken, da's niets voor mij, dat gedoe van elkaar de bal toespelen op recepties en party's en visitekaartjes rondstrooien? Ik verstuur liever wat meer sollicitaties, dan kom ik er ook wel.

Maar dat is nu juist de vraag. Is solliciteren alleen voldoende? Zeker in tijden dat de banen niet voor het oprapen liggen. Vaststaat dat je jezelf enorm tekortdoet als je niet netwerkt. Want al netwerkend verdubbel of verdriedubbel je de kans op werk. Maar niet alleen vergroot je de kans op werk, het is veel waarschijnlijker dat je echt passend werk vindt via netwerken dan via solliciteren alleen. Natuurlijk moet je solliciteren. Als er een baan gepubliceerd wordt die je aanspreekt, dan zou je wel gek zijn als je niet reageerde met een goed geschreven, sprekende brief en passend cv. Maar door te netwerken vergroot je de kansen, doordat je banen in het zicht krijgt waarvoor (nog) niet geadverteerd wordt, en omdat je veel gerichter zoekt dan bij solliciteren.

In de jaren zestig en zeventig van de vorige eeuw is netwerken als doelbewuste methodiek voor het eerst in de Verenigde Staten door loopbaanadvies- en werving & selectiebureaus uitgewerkt. Vrij snel daarna nam een aantal bureaus in Nederland het over en ontwikkelde het hier verder. In-

1 middels hebben duizenden en duizenden cliënten van die bureaus baat
 2 gehad bij netwerken. Zij hebben ontdekt dat netwerken onontbeerlijk is als
 3 je werk wilt vinden dat écht bij je past. En ze hebben ontdekt dat netwerken
 4 vaak stimulerender is dan solliciteren. Ondanks die jarenlange ervaring is
 5 er in het Nederlands (voordat dit boek verscheen) nooit een boek over de
 6 methodiek van netwerken verschenen. Er zijn er wel een paar, meestal uit
 7 het Amerikaans vertaald, maar die richten zich op een veel breder terrein
 8 dan het vinden van werk: netwerken als marketinginstrument, als ver-
 9 kooptechniek of als organisatieprincipe. Sinds het verschijnen van dit boek
 10 in 2004 zijn wel diverse boeken uitgekomen gericht op het vinden van
 1 werk. Zie daarvoor de literatuurlijst achter in dit boek.

2 **Netwerken, iedereen kan het**

3
 4
 5 Niet alleen klanten van loopbaanadviesbureaus netwerken. Netwerken is
 6 veel wijder verbreid dan we denken. Zo is een veelvoorkomend misver-
 7 stand dat netwerken vooral iets is voor mensen met een hogere opleiding,
 8 zeg maar hbo'ers en academici. Dat is niet zo. Ook bij beroepen waarvoor
 9 een lagere opleiding vereist is, komt netwerken veel voor. Onderzoek toont
 10 aan dat stratenmakers, administratieve krachten, loodgieters, thuishulpen
 1 of interieurverzorgers vaker werk vinden via via, dan door te solliciteren.¹

2 Vriendjes die elkaar de bal toespelen, zullen altijd wel blijven bestaan,
 3 maar dat is een heel beperkte opvatting over netwerken. Om te netwerken
 4 hoef je geen uitgebreid eigen netwerk te hebben. Met een goede voorberei-
 5 ding en een beetje durf blijkt het al gauw een aangename activiteit die meer
 6 oplevert – ook als je er niet direct werk mee vindt – dan solliciteren. Net-
 7 werken is een activiteit, geen structuur. Het is een vorm van onderzoek van
 8 je eigen persoonlijke arbeidsmarkt, waarbij je aansluiting zoekt bij de ken-
 9 nis en het netwerk van anderen. Kenners zeggen: netwerken is een werk-
 10 woord.

1 Veel mensen netwerken zonder dat ze het weten of zo noemen; het is een
 2 normale menselijke bezigheid die de meesten van ons met de paplepel inge-
 3 goten hebben gekregen. Maar als het op het vinden van nieuw werk aan-

1. Netwerken, moet dat echt?

komt, lijken we dat te vergeten. Dat is ook wel begrijpelijk, want bijna niemand houdt ervan om zichzelf aan te prijzen. Zelfs gehaaide verkopers hebben er moeite mee om zichzelf te ‘verkopen’. Als we een ander willen helpen, kunnen we het wel, maar als het om onszelf gaat, hebben we er moeite mee. Toch zal in dit boek blijken dat netwerken weinig te maken heeft met jezelf aanprijzen of verkopen. Netwerken is een communicatie- en onderzoeksmethodiek, waarbij je informatie uitwisselt over het terrein waarin je werkzaam wilt zijn: je persoonlijke arbeidsmarkt. Al communicerend en onderzoekend kom je steeds dichterbij de buurt van dat gewenste werk, tot het moment dat...

Het goede nieuws is dus dat iedereen kan netwerken, jong en oud, hoog of lager opgeleid, het maakt niet uit. Netwerken is een bezigheid die ons in het bloed zit en die we allemaal al lang toepassen als we op zoek zijn naar iets, bijvoorbeeld een nieuwe keuken of boiler. Wie in de familie-, vrienden- of kennissenkring heeft er net één gekocht en weet waar je op moet letten? Netwerken is niets anders dan communiceren met die mensen waar je gezonde verstand je heen leidt. Je moet weten wat je wilt en wat je zoekt. En vervolgens hoef je alleen je ogen en je oren open te houden en goed te observeren, om vervolgens diegene aan te spreken die – naar jouw inschatting – de meest kansrijke informatiebron is.

Het klinkt nog wat abstract, maar door dit boek te lezen en je eigen netwerkcampagne op te zetten, zul je merken dat het niet moeilijk is. Ook als je er weinig of geen ervaring mee hebt, kun je het – stap voor stap – leren. En al snel zul je merken dat je er lol in begint te krijgen, ook als je niet direct werk vindt. Door netwerkgesprekken krijg je feedback op je eigen plannen, ideeën en presentatie. Een goed netwerkgesprek levert nieuwe contacten en informatie op, waardoor je beter en sneller verder kunt zoeken.

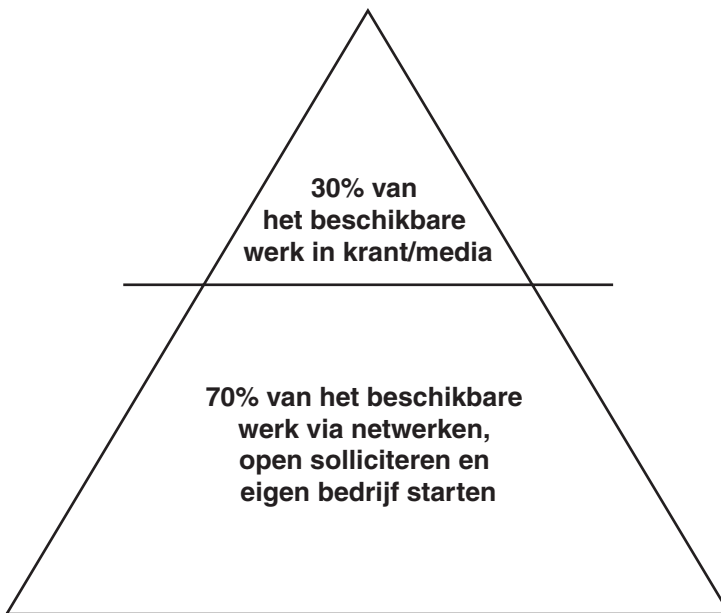
Netwerken, zoals in dit boek steeds zal blijken, is ook iets waar je steeds mee bezig kunt zijn, niet alleen als je werkzoekend bent. Het is goed om er al tijdens je opleiding of studie mee te beginnen. Dat kan via een studentenvereniging, maar ook zonder dat lidmaatschap kun je netwerken. En als je eenmaal werk hebt, of misschien al een jarenlange carrière achter de

1 rug, dan netwerk je gewoon door. Dat maakt het makkelijker als je – om
2 wat voor reden dan ook – zonder werk komt te zitten, of als je een volgende
3 stap in je carrière wilt zetten. Want als je dan pas met netwerken begint, is
4 het zwaarder. Het kan wel, dit boek geeft duidelijk aan hoe dat moet, maar
5 het is beter niet te wachten tot je werkloos bent.

7 **Waarom worden niet alle vacatures gepubliceerd?**

9 Iedere manager en personeelsmedewerker weet dat een advertentie voor
10 een vacature niet de enige manier is om personeel te vinden. Meestal wordt
1 eerst geprobeerd kandidaten te vinden intern, dan via het eigen personeel,
2 en dan door (open) sollicitaties die nog in portefeuille zijn te benaderen. Als
3 hun eigen netwerk (en dat van het eigen personeel) het laat afweten, dan
4 wordt er de vacature op een vacaturesite gezet of een werving & selectie-
5 bureau ingehuurd.

6 Voor alle banen kun je ervan uitgaan dat een groot deel van de beschik-



1. Netwerken, moet dat echt?

bare vacatures niet door werkgevers openbaar bekend wordt gemaakt. Uit de praktijk van loopbaanadviseurs en op basis van onderzoek blijkt, dat maar zo'n 30% van de beschikbare banen publiekelijk wordt aangekondigd. 70% van het werk wordt gevonden via netwerken, via-via-recruitment, open solliciteren of door voor jezelf te beginnen.²

Natuurlijk is dit een grove generalisatie. Bij jonge werknemers is het percentage dat via netwerken werk vindt lager. Bij oudere werknemers is het vaak juist hoger. Ook het opleidingsniveau, het type en de hoogte van de functie zijn van invloed. Maar hoe dan ook, behalve in zeer uitzonderlijke gevallen, kun je ervan uitgaan dat er extra mogelijkheden blijven liggen als je niet netwerkt.

het is toch zonde...

Na mijn hbo-opleiding aan de academie voor lichamelijke opvoeding ben ik als gymjuf gaan werken in het middelbaar onderwijs. Na vijf jaar kwam ik definitief tot de conclusie dat ik daarmee niet wilde verdergaan. Mijn werk deed ik goed, maar ik miste uitdaging en spanning. En mijn leidinggevende kwaliteiten kwamen er nauwelijks tot hun recht. Ik wilde duidelijk iets anders, maar wat?

Het heeft een poos gekost om daar achter te komen. Op een bepaald moment wees iemand me op de website van de politie in mijn regio. Toen ik daar en op de site van de politieopleidingen (www.politiewerving.nl) had rondgekeken, sprak het me enorm aan. Ik wil natuurlijk helemaal niet gewond raken of erger, maar het bleef trekken. Via de Banenlijn van de politie kwam ik te weten dat je pas voor de opleiding in aanmerking komt als je door een bepaald korps bent aangenomen. En daar zat de bottleneck, want toen ik ging zoeken naar vacatures bij mij in de buurt, bleken die er niet te zijn. Als ik belde, hoorde ik steeds hetzelfde. Door bezuinigingen waren er geen vacatures op niveau 5 (post-hbo), het niveau waarvoor ik een opleiding wilde doen.

1. Netwerken, moet dat echt?

weet dat je geschikt bent voor die functie. Zonder dat er ooit een advertentie is gepubliceerd, kun je de stoute schoenen aantrekken en je aanmelden. Het feit dat je mensen binnen het bedrijf kent die je wellicht kunnen aanbevelen, is dan alleen maar een pre.

Bedrijven vervullen vacatures natuurlijk niet alleen met medewerkers van het eigen bedrijf (interne doorstroming). Ze weten maar al te goed dat de medewerkers zelf eigen netwerken hebben waarin ze kunnen zoeken naar nieuwe collega's. Een aanzienlijk deel van de vacatures wordt dan ook via het eigen personeel vervuld (*referral*-recruitment). Ook hier geldt weer dat netwerkers, mensen die zo breed mogelijk bekend hebben gemaakt wie ze zijn en wat ze zoeken, de meeste kans maken op zo'n baan.

Een andere reden waarom banen vaak niet gepubliceerd worden, is omdat ze pas 'bedacht' worden als de kandidaat in kwestie in gesprek is met het bedrijf. Dit geldt zeker voor de wat kleinere bedrijven en als er vooral professionals werken (ingenieurs, advocaten, wetenschappers, loopbaanbegeleiders etc.). Op veel van dat soort bureaus liggen allerlei plannen 'op de plank'. Eigenlijk zijn het meer ideeën voor projecten. Er moet dan natuurlijk nog wel financiering gevonden worden, maar het vinden van de juiste mensen geeft een boost aan het idee. Als zich een kandidaat aandient die mogelijk goed in een van die plannen past, start men pas een sollicitatieprocedure. Tot dat moment was het een soort slapende vacature.

Ten slotte is er een financieel aspect. Het is vele malen goedkoper om netwerkend goede kandidaten te zoeken voor een functie, dan bijvoorbeeld via een werving- en selectieopdracht. Daarnaast blijkt een match die netwerkend tot stand komt veel hoger scoort dan een die via sollicitaties tot stand komt. Op een schaal van 1 tot 10 scoren kandidaten die via via binnenkomen gemiddeld 8,6, via andere media 7 of lager.

De meeste hbo'ers en academici werken het liefst bij grote corporate bedrijven en multinationals, zo blijkt geregeld uit publicaties en onderzoek. Toch ontstaat de meeste nieuwe werkgelegenheid bij startende bedrijven en in het mkb tot 500 medewerkers. Daar gaat de publicatie van vacatures vooral via via, en zoekt men in de eigen netwerken naar geschikte kandidaten. Tegenwoordig is het niet meer nodig om dure advertenties op

1 te stellen om kwalitatief goede kandidaten binnen te krijgen. Het netwerk
2 en via-via-recruitment werken vele malen sneller, en leiden tot uitstekende
3 matches.

4 **Wat je bent én wie je kent**

5
6
7 In 1996 verscheen het eerste Nederlandse boek over netwerken: *Je kent*
8 *wie je bent* van Jos van Hezewijk & Marcel Metz. Het geeft handige tips en
9 adviezen over netwerken om werk te vinden, maar ook bevestigt dit boek
10 de bekende vooroordelen tegen netwerken. Zo meldt de flaptekst: ‘Recept-
1 ties, borrels en sportdagen zijn belangrijker dan ooit in netwerkend Ne-
2 derland. Een goed relatienetwerk bespaart veel tijd en levert een hoog ren-
3 dement...’ De titel van het boek bevestigt wat de auteurs verstaan onder
4 netwerken. Je moet een zo groot mogelijk netwerk hebben, dat aanhaakt
5 op belangrijke personen in alle velden waarin je werkzaam wilt zijn. Je
6 bent pas iemand als je de juiste personen kent. Alleen dan kun je je doelen
7 bereiken.

8 Het boek dat je nu in handen hebt, maakt duidelijk dat netwerken niet
9 zoezer afhangt van wie je ként, maar vooral van wie je bént. Netwerken
10 ‘werkt’ alleen als je goed weet wat voor werk je wilt, en vooral waarom jij
1 daarvoor geschikt bent. Natuurlijk is het handig als je veel mensen kent,
2 zeker als het personen zijn die je direct kunnen helpen. Toch is dat niet no-
3 dig. Ook als je maar een beperkt netwerk hebt, kun je via via werk vinden.
4 Maar of je nu wel of niet een uitgebreid netwerk hebt, zonder duidelijk doel
5 voor ogen heeft netwerken geen zin.

6 Solliciteren kan wél (min of meer) zonder doel. Je zoekt in kranten, op
7 vacaturebanken, eigen websites, vakbladen en -sites en bij jouw lijstje re-
8 cruiters of op LinkedIn en als je een vacature tegenkomt die je aanspreekt,
9 verdiep je je wat in dat bedrijf en de aangeboden functie en schrijf je een
10 goede brief. De kans dat je uitgenodigd wordt is niet groot, maar je maakt
1 een kans. Als je op zo’n ongerichte manier zou netwerken, maak je geen
2 schijn van kans. Lukraak rondlopen en gesprekjes voeren in de trant van:
3 ‘Ik zoek werk, kunt u me helpen?’ heeft echt geen zin. De wedervraag is

1. Netwerken, moet dat echt?

natuurlijk: ‘Wat voor werk zoek je?’ En als je dat niet weet, is het gesprek snel afgelopen.

Een flink deel van dit boek (de hoofdstukken 3 t/m 5) gaat daarover: weten wie je bent, wat je kunt, waar je goed in en enthousiast over bent. En dat op een aansprekende, korte en krachtige manier schriftelijk en mondeling kunnen presenteren.

Betrekkelijkheid van internet en social media

Internet, het woord zegt het al, is een enorm netwerk. Steeds meer banenzoekers concentreren zich daarop. In 2004 gebruikte zo’n 40% van hen internet, in 2011 was dat al bijna 75% (CBS 2012). Ze plaatsen hun cv in allerlei vacaturebanken en zoeken er naar vacatures. Maar er zijn veel vacaturebanken en de juiste daarvan kiezen is niet zo eenvoudig. *Hoe vind ik een baan*, (zie literatuuropgave achter in het boek) kan daarbij helpen. Soms besteden werkzoekenden uren per dag om rond te surfen op zoek naar werk. Internet lijkt ideaal voor netwerken. Je kunt snel iemand vinden op LinkedIn en een berichtje sturen. Toch is internet een gebrekkig medium als het om het vinden van werk gaat. Ondanks de overvloed die internet en social media lijken te bieden, staan ook daar alleen officieel aangekondigde banen. En dat is niet meer dan een derde van alle beschikbare banen.

Maar toch lijkt het of er veel meer banen op internet staan. Hoe kan dat dan? Er zijn duizenden vacaturesites waardoor je door de bomen het bos niet meer ziet. Een deel van de vacatures verschijnt dubbel. Daarnaast plaatsen vacaturesites nepvacatures om kandidaten te lokken. Bij de gratis vacaturesites melden bedrijven vacatures wel aan, maar melden ze niet af als ze vervuld zijn. Dus het is als zoeken in een ‘kaartenbak’ met veel dubbelingen, niet opgeruimd en ingewikkeld ingedeeld.

Het UWV en het CBS onderzoeken geregeld hoe vacatures vervuld worden. Daaruit blijkt dat netwerken een van de meest toegepaste manieren is en dat internet minder belangrijk is. Op internet speelt naast de vacaturebanken vooral LinkedIn een (toenemende) rol in het vinden van vacatures³.

Is internet dan helemaal waardeloos als je naar werk zoekt? Zeker niet!

1 Maar beperk je voorlopig tot het zoeken naar informatie over de branche(s)
 2 en bedrijven waar je wilt werken en over ontwikkelingen in het arbeidsaan-
 3 bod van die bedrijven. En zorg dat je goed vindbaar bent via LinkedIn. Zie
 4 hiervoor ook einde hoofdstuk 6. Ook zijn internet en social media goed te
 5 gebruiken om te zoeken naar personen die belangrijke informatiebronnen
 6 voor je kunnen zijn bij het voeren van je campagne. Maar benader die men-
 7 sen daarna niet via e-mail, de kans is groot dat je nooit meer iets hoort. E-
 8 mail is handig voor mensen die je goed kent of met wie je samenwerkt. Je
 9 weet dan dat je mail gelezen wordt. Als je gaat netwerken is er maar één
 10 manier: persoonlijk contact. Natuurlijk is het moeilijker en spannender
 1 om persoonlijk contact te leggen, maar dat is nu juist de crux. Dat je door-
 2 dringt tot mensen, dat je ze te spreken krijgt, dat je ze iets vertelt wat ze in-
 3 teresseert, dat ze je gezien hebben en je onthouden. De hoofdstukken 6 en
 4 7 gaan daar uitgebreid op in.

5 **Maak jezelf arbeidsmarkt-klaar**

6
 7
 8 Moet je dan ophouden met solliciteren? Nee, natuurlijk niet, je blijft zoeken
 9 naar banen die officieel aangekondigd staan. Als je een vacature vindt, stuur
 10 je natuurlijk een zo goed mogelijke brief en bereid je je op een eventuele
 1 uitnodiging voor. Het boek *Functie: sollicitant. Solliciteren nieuwe stijl* van
 2 Geerhard Bolte uit dezelfde serie waarin dit boek verschijnt, is een uitste-
 3 kende gids op dit gebied.

4 Maar door naast het solliciteren een eigen netwerkcampagne op te zet-
 5 ten vergroot je je kansen met een factor twee of drie. Het kost vaak moeite
 6 om zo'n campagne op te zetten en je zult soms flinke weerstand moeten
 7 overwinnen, maar als je daar eenmaal doorheen bent, merk je dat netwer-
 8 ken vaak aangenamer is dan solliciteren. Dat het je zelfvertrouwen ver-
 9 sterkt, dat je steeds beter geïnformeerd wordt, en wie weet vind je de ideale
 10 baan ermee. Je zult ook merken dat het solliciteren je makkelijker en beter
 1 afgaat als je eenmaal netwerkt. Je schrijft betere brieven en je kunt jezelf
 2 beter presenteren tijdens sollicitatiegesprekken.

3 Voor netwerken is meer nodig dan een cv, een goede brief en een net

1. Netwerken, moet dat echt?

pak. Je moet weten wat je wilt, weten wat jouw sterke kanten zijn. En die helder en snel kunnen presenteren. Voordat je op pad gaat om te netwerken, zul je dus het nodige huiswerk moeten doen. Uitzoeken wat jouw unieke talenten zijn, en ook – aan de hand van praktijkvoorbeelden – mensen daarvan kunnen overtuigen. En je moet ‘richting’ hebben. Dus moet je uitgezocht hebben wat voor werk je zoekt en waar dat werk zich bevindt. En dat jouw interesses en (misschien wel) je passie precies op dat terrein liggen. Dat soort mensen wordt door werkgevers gezocht. De huidige arbeidsmarkt verwacht van aanstaande werknemers dat ze weten wat ze willen, dat ze een visie hebben op hun toekomst. Sollicitanten die zeggen: ‘Ik vind alles goed, als ik maar werk heb,’ maken geen schijn van kans meer.

Het document dat aangeeft wie je bent, wat je kunt en wat je wilt heet: resumé. Een resumé is meer dan een cv. In een cv is alleen te lezen wat je in het verleden hebt gedaan, en er is nauwelijks uit af te leiden wat voor iemand je bent. In een resumé staat veel meer over jezelf, over het werk dat je zoekt en over de talenten die dat ondersteunen. Zo’n resumé hanteer je naast je cv en is vooral te gebruiken bij netwerkgesprekken. De hoofdstukken 3 t/m 5 begeleiden je om je resumé zo goed mogelijk op te stellen.

Hoofdstuk 8 gaat in op de situatie die hopelijk ontstaat na een aantal weken of maanden netwerken: dat je gevraagd wordt voor een baan of dat je via een open sollicitatie je gewenste werk vindt.

Veel mensen die wij in de loop der jaren begeleid hebben, vertelden ons tijdens, en vooral na het netwerken, dat de factor ‘toeval’ een bijzondere rol speelde in het uiteindelijke resultaat. Werk komt vaak uit een hoek waar je het helemaal niet verwacht. Of een netwerkgesprek verliep naar je idee slecht, maar levert nu juist dat ene succesvolle contact op. Of je vindt werk via iemand met wie je al jaren contact had, maar van wie je absoluut niet verwachtte dat hij of zij je zou kunnen helpen.

netwerken bood me een unieke kans...

Als econoom die pas op zijn 29e afstudeerde, maakte ik niet veel kans om werk te vinden in mijn vakgebied. Ik nam dus werk aan dat me niet erg lag, maar waar ik wel flink mee kon verdienen. Toch begon me dat na een aantal jaren op te breken. Ik verkocht beleggingsproducten. Vooral kwetsbare of niet sterk in hun schoenen staande mensen met wat spaarcentjes overtuigen dat ze de winstverdriedubelaar moesten nemen. Ik kon die agressieve manier van verkopen, waarin we door en door getraind werden, steeds minder in overeenstemming brengen met mijn gevoel voor eerlijkheid en rechtvaardigheid. Toch zag ik geen mogelijkheid om aan een passender baan te komen. Ik kwam terecht bij een loopbaanadviesbureau dat speciale trajecten aanbood voor jonge academici. Daar hoorde ik voor het eerst over netwerken en het leek me helemaal niets voor mij. Ik leg wel gemakkelijk contacten, maar om nu mezelf te gaan lopen pushen? Nee!

Al snel werd me duidelijk dat netwerken me de unieke kans bood om op zoek te gaan naar werk dat me werkelijk zou liggen. Wat dat zou kunnen zijn, was ik in de loop van de jaren helemaal uit het oog verloren. Ik zou al blij zijn om iets te vinden wat me niet zo tegenstond als mijn huidige werk. Nee, daar ging het niet om bij netwerken, werd me uitgelegd. Je moest juist mikken op werk waar je echt enorm enthousiast over was. Na een grondige voorbereiding, en na de nodige weerstand overwonnen te hebben, ging ik aan de slag. Ik kreeg de smaak zelfs erg te pakken en sprak met Jan en alleman. Een baan waar ik als econoom tot mijn recht kon komen, vond ik uiteindelijk via een vage bekende uit het kerkgenootschap waar ik lid van ben. Inmiddels ben ik alweer twee banen verder (al netwerkend), maar die baan is het begin geweest van mijn carrière als econoom.

Bart S., econoom, Rotterdam

Netwerken vanuit een baan of vanuit werkloosheid

De behoefte aan nieuw werk kan meer of minder urgent zijn. Als je ontslagen bent of ontslag hebt genomen zonder dat er nieuw werk in het verschiet ligt, kun je een enorme druk voelen om snel werk te vinden. Je inkomen is meestal een stuk lager dan toen je werkte, maar je lasten lopen wel gewoon door. Uitkerende instanties zetten je tegenwoordig ook flink onder druk om veel – al dan niet gericht – te solliciteren. Als je in zo'n situatie dan ook nog een paar afwijzingen in de bus hebt gehad, of spannende sollicitatiegesprekken zonder goed resultaat hebt gevoerd, dan is de motivatie om nog een extra inspanning te leveren vaak ver te zoeken.

Toch is het juist in zo'n situatie goed om de bakens te verzetten en je voor een groot deel van je tijd te gaan richten op netwerken. Je zult merken dat de actieve, onderzoekende houding die nodig is voor netwerken je helpt om je weer beter te voelen. Elke informatie die je verzamelt, elk netwerkgesprek leidt je dichter naar het werk waarnaar je verlangt. Dat weet je, dat voel je, als je eenmaal netwerkt.

Natuurlijk ben je in het voordeel als je veel mensen kent die je willen helpen. Hoe uitgebreider je netwerk, hoe groter je kansen. Maar dat betekent niet dat je geen kans maakt, als je maar een beperkt netwerk hebt, of heel weinig mensen kent in de richting waarin jij zoekt. Ook dan is er, wel met de nodige voorbereiding, veel te bereiken. De resultaten van netwerken hangen namelijk maar voor een klein deel af van je eigen netwerk. Via dat netwerk kom je in contact met anderen, en die hebben elk op hun beurt een netwerk, soms zelfs heel uitgebreid. Het – op gepaste wijze – gebruikmaken van de netwerken van anderen, is vele malen belangrijker dan je eigen netwerk.

Als je eenmaal werk hebt gevonden (al of niet via netwerken), dan is het zaak niet te lang op je lauweren te rusten. De moderne arbeidsmarkt biedt nauwelijks zekerheid. Ook als je – na een of meer tijdelijke contracten – een vaste aanstelling hebt, is je toekomst allerminst zeker. Termen als *employability*: het vermogen om zelf te zorgen voor passend werk, of *portable skills* zijn steeds meer gemeengoed. Er is een tendens van baanzekerheid

1 naar werkzekerheid. En er ontstaan steeds meer vormen van flexibele ar-
 2 beidsverhoudingen: freelance, op projectbasis, detachering, parttime, zelf-
 3 standig, enzovoort. Dit wordt verder uitgewerkt in hoofdstuk 4.

4 Juist als je werk hebt, biedt dat de ideale uitgangspositie om – op een
 5 ontspannen manier – je netwerk te onderhouden en uit te breiden. In
 6 hoofdstuk 9 vind je daarvoor praktische tips en adviezen.

7 Hopelijk heeft dit boek je dan inmiddels geïnspireerd om te blijven net-
 8 werken. In de huidige arbeidsmarkt is dat zonder meer nodig, wil je je car-
 9 rière kunnen blijven sturen in de richting die jij wilt.

10
 1
 2 ***van administrateur tot leerplichtambtenaar***

3 Je zou kunnen zeggen dat ik door een verandering bij onze organi-
 4 satie op het goede werkp pad ben terechtgekomen. Bij toeval kreeg ik
 5 via mijn schoonvader een administratieve baan bij de rechterlijke
 6 macht. En ontwikkelde me daar tot leidinggevende. Vervolgens ben
 7 ik er allerlei taken bij gaan nemen die veel beter bij me pasten: men-
 8 sen helpen die in de knel zaten. Het was nog niet zo tot me doorge-
 9 drongen, maar alle pijlen wezen al langere tijd in die richting.

10 Zo ben ik communicatiecursussen gaan doen en bemiddelen bij
 1 conflicten, om alle weerstand tegen auditprocessen makkelijker te
 2 laten verlopen. Toen een collega tegen mij zei: ‘Bob, bij het loop-
 3 baancentrum stellen ze dezelfde vragen en op dezelfde manier als
 4 jij’, viel het kwartje. Ik ben me toen verder gaan ontwikkelen rich-
 5 ting het begeleiden van mensen.

6 Ik ging pas echt bewegen toen ik boventallig werd. Gesprekken met
 7 een warme collega, een goede buurvrouw en de vrouw van een
 8 vriend maakten me duidelijk dat ik vooral graag wilde werken met
 9 jonge mensen in de knel. Door één dag in de week bij de stichting
 10 ‘School is cool’ – voor ontspoorde 10-12-jarigen – te gaan meelopen,
 1 merkte ik dat de richting klopte.

2 Daarna ging het snel. Door me te oriënteren bij een vertrouwens-
 3

1. Netwerken, moet dat echt?

persoon op een mbo en hbo, een begeleider van maatschappelijk kwetsbare jongeren en een re-integratiebegeleider, merkte ik wat bij me paste.

Daarna mocht ik een dag meelopen via de man van een collega die leerplichtambtenaar was. De man of vrouw die de spijbelaars in de lurven grijpt. Een boeiend vak. Sinds september vorig jaar ben ik dat ook. Ik heb een interne opleiding gevolgd van negen maanden en een mentor gekregen. Het is heel hard werken geweest om me dit vak eigen te maken. Maar tegenwoordig kan ik zowel confronterend als coachend zijn.

Bob van P. (55), leerplichtambtenaar, Rotterdam

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
1
2
3
4
5
6
7
8
9
20
1
2
3
4
5
6
7
8
9
30
1
2
3

2. Netwerken, wat is dat?

Netwerken: een breed begrip

Netwerken als uitgewerkte strategie is al jaren een ingeburgerd begrip, zowel in verkoop en sales als in relatiemanagement. En dat is niet verwonderlijk, want netwerken is een eeuwenoude effectieve tactiek, waarvan de basis ligt in het dagelijks leven. Het is iets wat we allemaal doen: gebruikmaken van netwerken van informele persoonlijke relaties. Zonder die relaties zou ons leven nauwelijks mogelijk zijn. Of je nu een tweedehands fiets zoekt, iemand om in je huis een klus te doen, een werkster, een spannende vakantiebestemming, een goede medisch specialist of kapper, je neiging is om het aan iemand in je directe omgeving te vragen: 'Weet jij toevallig waar ik een goede... kan vinden?'

Je gebruikt daarbij in eerste instantie je eigen netwerk, mensen die je kent of die je makkelijk kunt benaderen, en van wie je weet of inschat dat ze je iets zinvol kunnen melden over de vraag die je hebt. De netwerken waar je bewust of onbewust van gebruikmaakt, zijn geen formele organisaties. Wij spreken hier over jouw netwerk dat bestaat alleen bij de gratie van je observatievermogen, je herinnering en/of je adressenboekje of adressenlijst. Netwerken zijn dan ook heel vluchtig. Het zijn geen organisaties met een adres of een aanspreekpunt. Je netwerk 'bestaat' eigenlijk alleen maar als je er iets mee doet. Op het moment dat er feitelijk contact is, is die netwerkrelatie even 'actief'. Maar zodra je de telefoon neerlegt of je de persoon in kwestie de rug hebt toegekeerd, is er niet veel meer over dan een herinnering.

Netwerken is het uitwisselen van informatie tussen personen die elkaar

2. Netwerken, wat is dat?

op de een of andere manier kennen, met de bedoeling elkaar van dienst te zijn, elkaar te helpen. Het gaat er niet om wat voor dienst, of wat voor hulp dat is. Het kan van alles zijn. Ideeën, informatie, contacten. Bij netwerken zijn er dus gevers en ontvangers en dat wisselt steeds. De ene keer ben jij de gever, de andere keer de ontvanger. Wederkerigheid speelt een belangrijke rol in het levend houden van netwerken. Mensen die succesvol netwerken zijn actief en staan steeds open voor nieuwe indrukken en contacten. Ze zijn ook behulpzaam. Als iemand ze aanspreekt, gaan ze vlot en gericht op de vraag in. Ze beschouwen dat als normaal. Communiceren, daar gaat het om, en vaak betekent dat luisteren. Goed onderkennen wat de ander eigenlijk wil en daarop ingaan.

Netwerken blijven bestaan doordat ze gebruikt worden, doordat relaties elkaar aanspreken. Als dat lange tijd niet gebeurt, gaat de relatie over in een soort sluimertoestand. Niets aan de hand, zo gaat het nu eenmaal. Het bijzondere van netwerken is juist dat, als zo'n relatie van vele jaren weer 'geactiveerd' wordt, het meestal door beide partijen op prijs wordt gesteld. Ons geheugen werkt gelukkig goed op lange termijn. Ook iemand die je tien jaar niet gesproken hebt, zal verrast reageren en benieuwd zijn naar je verhaal als je hem of haar opbelt met een vraag die refereert aan het contact dat jullie ooit hadden.

Op een aantal specifieke terreinen, vooral op het commerciële vlak, in de verkoop en marketing, maar ook bij relatiemanagement, is netwerken uitgewerkt tot succesvolle strategieën. Om spullen of diensten te verkopen, om bestaande klanten te benaderen, om nieuwe relaties te verwerven, enzovoort. Zowel in de private als in de publieke sector, van overheid tot goede doelen, als in de wetenschap zijn ontwikkelingen nauwelijks denkbaar zonder gebruik te maken van netwerken. Internet speelt daarbij een steeds belangrijker en stimulerender rol. In het laatste hoofdstuk komen we daar nog op terug. Voorlopig concentreren we ons op netwerken om een volgende stap in je carrière te zetten.

Netwerken is een werkwoord

Op het voorstel om te netwerken om werk te vinden is de meest gehoorde reactie nog steeds: Ik kan niet netwerken voor mezelf, dat durf ik niet. Niet alleen pas afgestudeerden stellen dat, ook mensen met tientallen jaren werkervaring zeggen niets voor netwerken te voelen, omdat ze ‘niet hun hand willen ophouden’ of niet veel mensen kennen, en zeker geen mensen die hen aan werk kunnen helpen. Mijn reactie als loopbaanbegeleider is dat iedereen kan leren netwerken. En dat het ook met een beperkt netwerk gaat. Een en ander wordt met ongeloof aangehoord. Hoe kan dat nou? Netwerken is toch via via een baan vinden? Dat lukt dus niet als je geen mensen kent in de branche waarin je werk zoekt, dat is nogal logisch.

Als je echt niemand kent, echt niemand, dan kun je uiteraard niet netwerken. Maar ik heb nog nooit iemand ontmoet die ‘niemand kent’. ‘Niemand kennen’, dat bestaat niet. Iedereen kent mensen, al is het maar familie, enkele kennissen of vrienden, wat collega’s, docenten, studie- of schoolkameraden. Ook als het er maar enkelen zijn en zelfs al heb je de laatste tijd weinig contact met ze gehad, het is genoeg als start voor een succesvolle netwerkcampagne. Als je netwerkt, dan gaat het er vooral om wát je doet. Het is een activiteit. Netwerken is een werkwoord, een bezigheid, waarbij je in het begin wel even gebruikmaakt van mensen die je kent. Maar al gauw telefoneer, mail en praat je met mensen die je helemaal niet kent, mensen die niet in je adressenboekje voorkomen, maar die je via via hebt leren kennen.

vijf van de zeven banen via netwerken...

Toen ik solliciteerde bij een groot loopbaanadviesbureau kwam ik voor het eerst in contact met mensen die ‘netwerken’ bewust en systematisch aan de man brengen bij de begeleiding van hun cliënten. Ik had in de jaren ervoor als P&O-medewerker gewerkt aan de Universiteit Twente en een volgende stap in mijn carrière als loopbaan-

2. Netwerken, wat is dat?

begeleider sprak me aan. Toen ik aangenomen was, bleek dat ik nog een hoop te leren had. Vooral het ‘netwerkverhaal’ kwam me onwaarschijnlijk voor. Op dat bureau (en op de meeste andere goede loopbaanbureaus in Nederland) zegt men tegen cliënten: ‘Blijf solliciteren, maar besteed ook aandacht aan netwerken, want daarmee vergroot je je kans op werk enorm.’

Ik werd indertijd ingewerkt door een ervaren loopbaanadviseur. Op een bepaald moment vroeg hij me om met mijn cv eens na te gaan hoeveel banen ik via een reguliere advertentie had gevonden en hoeveel via via. Ik was toen 46 en dit was mijn zevende werkkring. Tot mijn verbazing moest ik constateren dat ik vijf van die zeven banen via via had gevonden. Sterker nog, al die vijf banen hadden niet in de krant gestaan. Ik was steeds op de een of andere manier ergens in gesprek gekomen, op zoek naar werk. Tijdens en na die gesprekken was het werk – als het ware – ontstaan, of had men mij aangenomen, terwijl er niet echt een vacature was op dat moment. Later heb ik diezelfde vraag vaak aan mijn cliënten gesteld; vaak bleek dat het merendeel van de banen via via was gevonden. Netwerken is dus normaal en veelvoorkomend. Toch denken we het niet te kunnen, raadselachtig.

Fred S., loopbaanbegeleider, Deventer

Netwerken is een onderzoeksactiviteit

Of je kunt netwerken hangt nauwelijks af van je netwerk, maar van een goede voorbereiding en vooral... lef. Durf om de telefoon op te pakken en iemand te bellen voor een afspraak, durf om onbekenden te benaderen die je zijn aangeraden. Durf om je nek uit te steken en mensen je ideeën voor te leggen, en om eerlijke feedback uit te lokken en te incasseren. Netwerken is een activiteit die het beste te vergelijken is met onderzoekswerk. In het begin kun je vanuit je veilige werkplek of kamer informatie verzame-

1 len, vooral via internet, maar daarna is het geen bureauonderzoek meer.
 2 Het is actief veldonderzoek waarvoor je de deur uit moet en steeds praat
 3 met mensen. In het begin met mensen die jou goed kennen, later met
 4 mensen wier naam je via via te weten bent gekomen.

5 Netwerken is dus een onderzoeksactiviteit en daar komt nogal wat bij
 6 kijken. Ten eerste een goede voorbereiding. Je moet weten wat voor werk je
 7 zoekt en wat nu juist jouw kwaliteiten zijn die aannemelijk maken dat je
 8 voor dat soort werk in aanmerking komt. Als je eenmaal weet wat je wilt,
 9 maak je een plan de campagne met analyses van jouw werkgebieden en
 10 van de mensen die je daar kent en die je het eerst wilt benaderen. Ook die
 1 gesprekken moet je goed voorbereiden: wat wil je eigenlijk weten en wat
 2 vraag je ze precies? Verder zul je een (eenvoudige) administratie moeten
 3 opzetten van de contacten en gesprekken, de resultaten ervan en de conse-
 4 quenties voor je campagne. Als je eenmaal in de buurt bent van het werk
 5 dat je ambieert, moet je zorgvuldig en trefzeker voorbereid te werk gaan.
 6 Kortom, netwerken is voor iedereen te doen, maar het komt je niet aan-
 7 waaien. Het kost tijd, energie plus een flinke portie lef.

8 **De kansen in jouw netwerk**

9
 10
 1 'Ja, maar toch zou het wel handig zijn, als ik wat meer mensen kende. Ik
 2 ken nauwelijks iemand van wie je kunt verwachten dat die werk voor me
 3 heeft,' blijft de reactie. Ja, dat klopt. Mensen met een omvangrijk netwerk
 4 van actieve relaties hebben het natuurlijk makkelijker dan iemand zonder
 5 veel contact met de 'buitenwereld'. Maar nogmaals, ook die mensen ver-
 6 groten hun kansen als ze hun schroom overwinnen en de telefoon oppak-
 7 ken om een afspraak te maken.

8 In de literatuur over netwerken, vooral in hét boek over netwerken *Net-*
 9 *working Smart* (zie de aanbevolen literatuur achter in dit boek), wordt uitge-
 10 breid ingegaan op de enorme potentie van bijna elk netwerk, hoe klein het
 1 ook is. Mensen die beginnen te netwerken merken al snel 'hoe klein de we-
 2 reld is'. Degenen die ze spreken blijken allerlei mensen te kennen, en die
 3 mensen kennen weer mensen, en voor je het weet ben je in gesprek met

2. Netwerken, wat is dat?

juist die persoon die je zo graag wilde spreken en die zo onbereikbaar leek.
Hoe komt het dat de wereld zo klein is?

Wayne Baker, auteur van *Networking Smart*, komt op basis van onderzoek tot de conclusie dat de gemiddelde Amerikaanse professional 3500 personen 'kent'. Kennen vat hij ruim op. Als je de naam van een persoon kent, en je hebt op de een of andere manier ooit iets met hem of haar te maken gehad, dan ken je hem of haar. Laten wij uitgaan van een wat voorzichtiger inschatting: de gemiddelde Nederlander kent 250 mensen. Ik heb bijvoorbeeld 250 adressen in mijn adressenboekje staan. Dat zijn trouwens al vier- tot vijfhonderd personen, want achter één adres gaan vaak meer personen schuil. Overigens kén ik er veel meer die niet in mijn adressenboek staan. Later in dit boek zal blijken hoe belangrijk juist deze 'verre' adressen zijn.

Laten we nu eens aannemen dat je zelf maar tien contacten hebt. Dan sta je via die tien in contact met $10 \times 250 = 2500$ mensen. Een deel daarvan overlapt elkaar, dus laten we dat aantal halveren. Via je eigen kleine netwerkje van 10 mensen kun je dus al in contact komen met 1250 mensen. Die 1250 mensen hebben op hun beurt weer contact met (op dezelfde manier berekend): $1.250 \times 250/2 = 156.250$ mensen. Met de volgende stap bereik je bijna 20 miljoen mensen. Je hebt onze landsgrenzen inmiddels al lang overschreden. In minder dan drie stappen sta je dus in contact met een enorm aantal mensen.

Is dit een overdreven voorbeeld? Absoluut niet. Zeker in Nederland kun je ervan uitgaan dat je bijna iedereen via via kunt bereiken. Onbereikbare personen zijn er nauwelijks. Soms duurt het wat langer, maar meestal gaat het gemakkelijker en sneller dan je ooit had durven dromen. Via de meest onverwachte en onwaarschijnlijke contacten kun je in contact komen met juist die personen die je wilt spreken. Dat wordt versterkt als je in een duidelijke richting zoekt, een absoluut vereiste voor netwerken.

Juist omdat je niet zomaar zoekt, kun je snel je doel bereiken. De mensen die je kent zijn niet zomaar mensen. Ze lijken op je, hebben iets met je gemeen. Ze hebben dezelfde interesses, vakgebieden, problemen of wat dan ook, en dat versterkt de mogelijkheid om met de juiste personen in gesprek te komen.

1 En... mensen vinden het leuk als je ze voor een netwerkgesprek bena-
 2 dert, vooral als je het op de juiste manier doet. Als je niet om werk, maar
 3 om advies vraagt. Bijna iedereen vindt het aangenaam om aangesproken te
 4 worden op zijn deskundigheid. Als je iemand opbelt met de vraag of hij je
 5 wat meer wil vertellen over de specifieke sector van de arbeidsmarkt waarin
 6 jij geïnteresseerd bent, en waarover je vanzelfsprekend al zo veel mogelijk
 7 hebt uitgezocht, dan is de reactie zelden negatief. Iedere Nederlander wil
 8 graag 'adviseur' zijn.

9 De meest sprekende voorbeelden van netwerken zijn die waarin je via
 10 een totaal onverwachte weg aan werk komt. Dat is een bijna algemene erva-
 1 ring als je serieus netwerkt. Er gebeuren bijzondere dingen en je hebt zul-
 2 ke onverwachte ontmoetingen, dat je begint te denken: dit kan geen toeval
 3 zijn.
 4

een niet-passende baan

5 Als pedagoge van 26 jaar werkte ik als groepsleidster bij een kinder-
 6 dagverblijf. Natuurlijk was ik blij met een baan, maar het was wel
 7 onder m'n niveau. Ik kon mijn ideeën er amper kwijt. Het bedenken
 8 van pedagogische en organisatorische oplossingen gaat me goed af.
 9 Het gevoel van een grijs muisje te worden maakte me ongelukkig.
 10 Door dit in een loopbaanbegeleidingstraject onder woorden te bren-
 1 gen, is er veel veranderd. Ik ontdekte dat ik een bijdrage wilde leve-
 2 ren aan het welzijn van kinderen. In netwerkgesprekken met vrien-
 3 den checkte ik of dat klopte.

4 Een van de ontwikkelingen binnen de kinderopvang is 'de brede
 5 school'. Toen ik daarover sprak met mijn schoonmoeder bleek zij een
 6 vriendin te hebben op een cruciale plek in de kinderopvang in onze
 7 regio. Via haar ben ik door twee organisaties uitgenodigd voor een
 8 gesprek over functies die uiteindelijk iets te hoog gegrepen waren,
 9 maar ik was warm. Toen durfde ik mijn baan op te zeggen om na de
 10 bevalling niet meer terug te keren. Ik had er wel vertrouwen in.
 1

2. Netwerken, wat is dat?

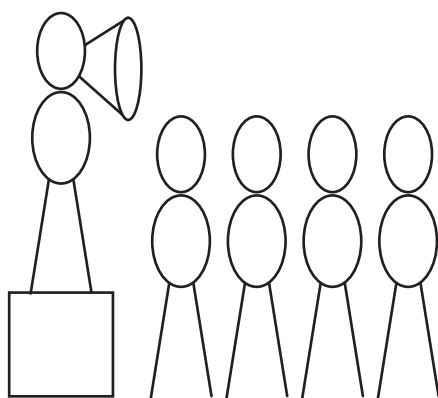
Gedurende mijn zwangerschapsverlof volgde ik de ontwikkelingen goed en had af en toe contact met organisaties die interessant voor mij waren. In het voorjaar daarna is het me gelukt om een baan te vinden als adjunct-locatiemanager bij een kinderdagverblijf. Deze organisatie heeft een visie op het vak die ik helemaal deel en waar ik mijn creativiteit en ideeën over de brede school goed kwijt kan.

Terugkijkend op het netwerken, heeft dat vooral geholpen om richting en woorden te geven aan mijzelf. Als je weet waar je voor staat, straal je dat ook uit.

Merel V., assistent-locatiemanager kinderdagopvang, Utrecht

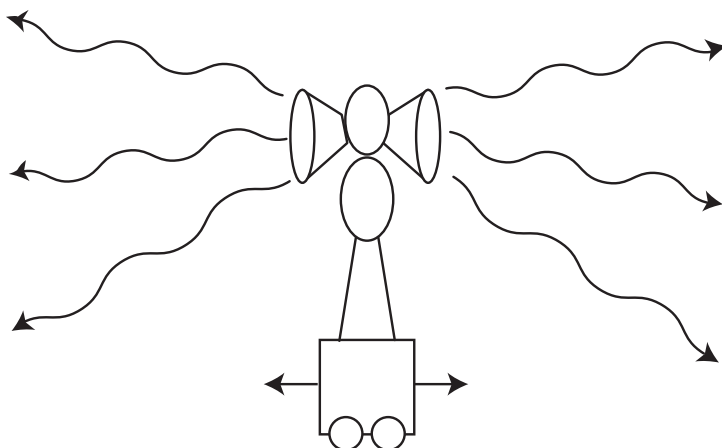
Hordelopen of zweefvliegen?

Solliciteren doe je bij werkgevers die zich prominent en duidelijk in de markt presenteren. Vroeger gebeurde dat bijvoorbeeld in de havens. De werkgever ging op een kistje staan en de arbeiders stelden zich in een rij voor hem op. Op een teken van de werkgever werden ze aangenomen, de ene wel, die kon zich gaan inschrijven voor die dag, de andere niet, die moest het morgen nog maar eens proberen.



1 Zo gebeurt het in feite nog steeds, bedrijven roepen hun behoefte aan
 2 werknemers om, maar nu in kranten, via internet en andere media. Als
 3 (mogelijke) werknemer moet je je, vaak met veel anderen, aanmelden en
 4 vervolgens is het afwachten of je geselecteerd wordt. Soms een tijdrovende
 5 en vaak frustrerende bezigheid. Want een afwijzing is, hoe sterk je ook in je
 6 schoenen staat, toch een klap voor je zelfvertrouwen.

7 Bij netwerken ben je actiever. Jij weet waar je echt goed in bent en wat
 8 voor werk je zoekt. Nu ga jij op een kistje staan en boodschappen over jezelf
 9 uitzenden. Alleen ben je niet, zoals bedrijven, in staat om ergens te gaan
 10 staan toeteren, in de hoop dat de werkgevers zich in rijen van drie opstel-
 1 len. Daarom heeft jouw kistje wieltjes. Je moet mobiel zijn en gaan 'omroe-
 2 pen' op heel bepaalde, door jou gekozen plekken.



3 Dat is niet alleen een slimme manier om aan werk te komen. De tegen-
 4 woordige arbeidsmarkt vraagt steeds meer naar dat soort 'mobiele', zelf-
 5 sturende werknemers die zich goed bewust zijn van hun eigen talenten en
 6 ervaring en die actief op zoek zijn naar werk dat echt bij hen past en waar ze
 7 sterk voor gemotiveerd.
 8
 9
 10

1 De huidige arbeidsmarkt verandert sterk. De verworvenheden uit de ja-
 2 ren zestig en zeventig van de vorige eeuw met zekerheid, vaste contracten,
 3 een mooi pensioen en stevige secundaire arbeidsvoorwaarden zijn niet

2. Netwerken, wat is dat?

meer vol te houden. Dat betekent dat zowel werkgevers als werknemers tot nieuwe verhoudingen moeten komen. Werkgevers bieden bijna alleen nog kortdurende contracten aan. En stellen ook andere eisen die meer leiden naar werkzekerheid en minder naar baanzekerheid. Werknemers die veertig jaar bij dezelfde baas blijven werken, zijn een inmiddels bijna uitgestorven soort.

Een serie sollicitaties lijkt soms op hordelopen. Je bent aan het rennen, schrijft brieven en dan, als je eenmaal in de lucht bent, is het maar hopen dat je uitgenodigd wordt. Soms heb je natuurlijk het geluk dat je op gesprek kunt komen. Maar ook dan leidt het vaak tot een afwijzing. Tot je natuurlijk uiteindelijk die ene baan krijgt. Voor velen is solliciteren een onvermijdelijke, maar spannende en soms demotiverende bezigheid.

Netwerken lijkt meer op zweefvliegen. Je hebt in het begin wel even een duwtje nodig (van je eigen netwerk), maar als je eenmaal 'opgestegen' bent, merk je direct dat je overzicht hebt. Zodra je op enige hoogte bent, ga je op zoek naar thermiek om nog hoger te komen. Die thermiek is de feedback van mensen die je al netwerkend spreekt. Het is hun energie, informatie, advies, hun steun ook vaak, die je weer een stukje verder brengt. Je krijgt steeds meer overzicht over je eigen arbeidsmarkt, komt ook boven gebieden waar je misschien nog nooit geweest bent. En je blijft speuren naar nieuwe thermiek, nieuwe netwerkcontacten. Het is een aangename ervaring die je, ook als je niets concreets gevonden hebt, veel oplevert: nieuwe inzichten, contacten en een nieuwe stimulans om de volgende keer weer verder en hoger te vliegen.

Netwerken doe je stap voor stap

Elke grote reis begint met een eerste stap, en zo is het met netwerken ook. Je hoeft niet gelijk in het diepe te springen. Eerst bereid je je grondig voor. Je zoekt uit waar je goed in bent, wat voor werk je echt graag wilt. Dat is leuk om te doen. Je bent bezig je positieve kanten in kaart te brengen en je concentreert je op de dromen en verlangens die je hebt over werk. Het komt maar al te vaak voor dat je – vooral als je op het moment geen werk hebt –

1 helemaal niet meer denkt aan die positieve kanten. Door afgewezen sollici-
 2 taties en door de vaak niet echt stimulerende reacties in je omgeving (Heb
 3 je al iets gevonden? Je moet het daar eens proberen! etc.) kom je makkelijk
 4 in een dip. Daarom kiezen wij voor een eerste fase die aangenaam is en
 5 waarin je werkt aan je zelfvertrouwen. Je gaat de zaak goed op een rijtje zet-
 6 ten voor jezelf.

7 Die voorbereidende periode sluit je af met het maken van een al eerder
 8 genoemd resumé, het basisdocument voor netwerken. Dat is iets anders
 9 dan een cv. Een cv vertelt alleen over je verleden, wat je gestudeerd hebt,
 10 waar je wat voor werk hebt gedaan, enzovoort. Een resumé is vaak korter
 1 dan een cv en het begint met je persoonlijke doelstelling. De omschrijving
 2 van het werk dat je zoekt en waarom je dat werk zoekt. De omschrijving van
 3 je werk- en studie-ervaring daarna is afgestemd op die doelstelling. Het is
 4 geen droge opsomming van alles wat je geleerd en gedaan hebt, maar een
 5 zodanige omschrijving van je verleden, dat duidelijk wordt dat de volgende
 6 stap in je carrière een logische en juiste stap is.

7 Een resumé is allereerst een document voor jezelf, niet om aan ieder-
 8 een rond te sturen. Het is het uitgangspunt voor de campagne die je gaat
 9 voeren, de agenda ervan, zou je kunnen zeggen. Op basis van je doelstel-
 10 ling kun je beginnen met netwerken. In eerste instantie is dat er vooral op
 1 gericht om na te gaan of je doelstelling de juiste is en of hij helder omschre-
 2 ven is. Als je er echt zeker van bent dat je de juiste doelstelling(en) hebt,
 3 dan netwerk je verder in de richting van dat werk door meer gesprekken te
 4 voeren, maar ook door veel onderzoek te doen. Wat voor bedrijven komen
 5 precies in aanmerking? Wat voor mensen zoeken ze daar, wat zijn de is-
 6 sues die er spelen? Internet is daar ideaal voor. Maar de echt belangrijke,
 7 meer persoonlijke informatie zul je toch uit gesprekken moeten halen.

8 Zo start dus je netwerkcampagne of netwerk-actieplan, waarin verschil-
 9 lende fasen zijn te onderscheiden. Eerst voer je gesprekken met mensen
 10 die jou echt goed kennen, enkele familieleden, je beste vriend of vriendin,
 1 een gewaardeerde (oud-)collega of studiegenoot. Daarna spreek je mensen
 2 aan die jou minder goed kennen, maar die je relatief makkelijk kunt bena-
 3 deren, omdat ze zich jou wel direct zullen herinneren en waarschijnlijk be-

2. Netwerken, wat is dat?

reid zijn je van advies te dienen. In het begin gaan de gesprekken nog vooral over jezelf. Of je doelstelling wel klopt, of de omschrijving – en niet te vergeten de presentatie ervan – aanspreekt. Gaandeweg richt je je meer op de arbeidsmarkt, dat segment, die bedrijven waar je graag zou willen werken. In de afsluitende fase kom je steeds dichterbij de buurt van het werk dat je zoekt. Soms weet je precies om welk bedrijf het gaat, soms zijn het meer bedrijven of instellingen waar je ‘omheen cirkelt’. Dan wordt het spannend, je moet de juiste personen te spreken zien te krijgen. En nog steeds: **niet om werk vragen!**

En vind je zo werk? Ja, absoluut, zo leert de ervaring. Zeker als je voldoende geduld en doorzettingsvermogen hebt. Er komt een moment dat je netwerkend zo zichtbaar bent geworden en zo goed kunt verwoorden wat je wilt, wat je kunt en waar je dat werk wilt doen, dat mensen graag met je in zee willen. De een bereikt passend werk netwerkend en moet aan het eind nog even voor de vorm solliciteren. De ander wordt letterlijk gevraagd ergens te komen werken.

Passend werk, wat is dat eigenlijk?

Het wordt tijd om een ander misverstand uit de weg te helpen. Je kansen op werk vergroot je door te netwerken, maar om wat voor werk gaat het eigenlijk, om wat voor dienstverband? Via netwerken vind je vaak andere vormen van werk dan de gebruikelijke. Je vindt niet altijd een baan, maar dat betekent niet dat je geen passend werk vindt. Netwerken brengt je in contact met een scala van andere mogelijkheden die de arbeidsmarkt momenteel biedt. Zeker niet alleen ‘gewone’ banen. Maar ook korte contracten, freelance klussen, traineeships, stages, werkervaringsplaatsen of detachering.

Door te netwerken kom je erachter dat tegenwoordig veel mensen hun geld in andere verbanden verdienen en daar hun leven op hebben aangepast. Je mag nu al heel blij zijn met een een halfjaar- of jaarcontract. Andere vormen bieden de mogelijkheid om, al werkend, met elkaar kennis te maken om na te gaan of een langere verbintenis zinvol is voor beide partijen.

1 en. Als je werkgevers de mogelijkheid biedt om zonder al te veel financiële
 2 risico's met jou 'in zee' te gaan, zul je merken dat er opeens veel meer deuren
 3 opengaan.

4 Natuurlijk is het belangrijk te bepalen wat voor jou nog wel en wat niet
 5 meer acceptabel is. Maar door je flexibeler op te stellen, profileer je je als
 6 iemand die risico's durft te nemen. En dat zou je – op termijn – wel eens
 7 meer kunnen opleveren dan de zogenaamde zekerheid van een vast contract.
 8 Dan zul je merken dat je op den duur op een veel betere plek terecht
 9 komt.

10 Het is niet verwonderlijk dat onderzoek uitwijst dat mensen die netwerken,
 1 niet alleen sneller werk vinden, maar ook passender werk waarin ze
 2 meer bevrediging vinden.⁴

4 De juiste instelling

5 In welke vorm of op welk levensterrein je ook netwerkt, het gaat er vooral
 6 om je persoonlijke contacten goed te onderhouden en je actief op te stellen
 7 door regelmatige communicatie en wederzijds dienstbetoon. Je kunt dat
 8 van nature doen, sommigen onder ons kunnen dat, maar de meesten van
 9 ons hebben daarvoor wat stimulans en zelfopgelegde discipline nodig. In
 10 de praktijk komt het erop neer dat je reageert op signalen van de mensen
 1 die je kent, dat je ingaat op hun vragen. Dat je ze iets toestuurt als je denkt
 2 dat ze er iets aan kunnen hebben, dat je een leuk bedankje stuurt als ze iets
 3 voor je gedaan hebben, enzovoort.

4 Kortom, dat je op een sociale, vriendelijke en meevoelende manier om-
 5 gaat met je contacten en de mensen die je via hen ontmoet. Zodra je met
 6 die instelling aan de slag gaat, zul je merken dat je er plezier in krijgt, ook al
 7 levert het niet direct resultaat op. Het 'management' van je netwerkcontacten
 8 is dus geen kille zakelijke bezigheid, maar een manier om 'sociaal kapitaal'
 9 op te bouwen dat jou en anderen in de toekomst veel kan opleveren.

2. Netwerken, wat is dat?

ik bedien ze...

Ik ben al jaren zelfstandig internetspecialist. Tien jaar geleden hoorde ik voor het eerst over netwerken. Ik had ontslag gekregen bij een bedrijf waar ik echt niets zinvol meer te doen had en kreeg een van-werk-naar-werk-traject aangeboden. De loopbaanbegeleider die ik had, legde me uit wat netwerken was, en ik herkende er een hoop van. Ik deed dat eigenlijk mijn hele leven al, zonder het ooit zo te noemen. Toen heb ik vooral geleerd er systematisch mee om te gaan, netwerkcontacten bewust uit te zoeken en ze gericht te benaderen. Al snel vond ik een tijdelijke baan en van daaruit ben ik een paar jaar later voor mezelf begonnen. Maar het belangrijkste wat ik aan die periode 'bewust' netwerken heb overgehouden, is een bepaalde houding naar al mijn relaties.

Ik 'bedien' ze, zo noem ik dat. Veel van mijn contacten gaan via e-mail. Met mail is het heel gewoon dat je niet of niet snel antwoord krijgt, ook van bekenden of vrienden. Ik doe daar niet aan mee. Van die loopbaanbegeleider heb ik geleerd dat mensen het echt op prijs stellen als ze wel snel en passend antwoord krijgen. Dat doe ik dan ook, altijd even wat laten horen op een vraag, niet per se het definitieve antwoord, maar wel even een reactie, tip of doorverwijzing. Dat heeft me heel veel 'opgeleverd'. Als ik nu iets aan mensen vraag, krijg ik meestal ook snel en adequaat antwoord terug. Voor wat, hoort wat, zo gaat dat nu eenmaal, ook in cyberspace.

Ron v. F. (34), internetspecialist, Eindhoven

3. Weten waar je goed in bent

Solliciteren, maar nu even niet!

Netwerken vereist goede voorbereiding. Eerst moet je uitzoeken waar je goed in bent, wat je meest uitgesproken talenten zijn. In dit hoofdstuk concentreren we ons op je talenten, je positieve kwaliteiten. Hoofdstuk 4 gaat over het werk dat je zoekt.

Om je goed te concentreren op je talenten is het aan te raden even helemaal te stoppen met solliciteren. Laat de advertenties en internet – *for the time being* – voor wat ze zijn en focus op jezelf, op wat jouw unieke aanbod aan de arbeidsmarkt nu eigenlijk is. Het kan nogal paradoxaal overkomen om te stoppen met solliciteren, zeker als je het idee hebt dat je acuut werk moet vinden. Maar als je op dit voorstel ingaat, zul je merken dat het een aangename rustpauze is.

Dat lijkt op korte termijn misschien tijdverlies, maar op wat langere termijn levert het juist winst op, en niet alleen tijdswinst. Als je de opdrachten uit dit en de volgende twee hoofdstukken voortvarend aanpakt, hoeft het overigens niet langer te duren dan een aantal weken.

Toch zal het niet in alle situaties mogelijk zijn helemaal te stoppen met solliciteren. Als je bij het UWV ingeschreven staat, moet je wekelijks solliciteren. Het is niet de bedoeling je met deze opdracht in de problemen te brengen. Doe wat je moet doen, maar beperk het solliciteren en het zoeken naar vacatures in ieder geval tot een minimum.

En als je al precies weet waar je goed in bent? Ook dan is het raadzaam de opdracht in dit hoofdstuk te doen. Het zou kunnen dat er toch een of meer onverwachte talenten naar voren komen. Bijvoorbeeld zaken die voor

3. Weten waar je goed in bent

jou zo vanzelfsprekend zijn dat je je er nauwelijks van bewust bent. Juist die talenten zijn het belangrijkste voor je presentatie tijdens netwerk- en sollicitatiegesprekken.

Stap 1 Herinner je je levenssuccessen

Een handige manier om achter je talenten te komen is door op zoek te gaan naar je levenssuccessen. Die term vereist enige toelichting. Het gaat niet om grootse successen, met staande ovaties en dergelijke. Een levenssucces is iets waar je zelf trots op bent. Iets wat je bereikt hebt op je werk, ondanks tegenwerking in je omgeving bijvoorbeeld. Maar het kan ook iets in de privésfeer zijn. Dat je iets voor elkaar hebt gekregen of een familielid in een moeilijke periode hebt bijgestaan.

Het gaat om zaken waar je nu nog steeds van denkt: dat heb ik toch maar mooi gedaan, gedurfd, gegeven, opgelost. Levenssuccessen gaan niet alleen over positieve zaken. Juist in een zware periode of tijdens een crisis tonen mensen karakter en doorzettingsvermogen, en komen onvermoede eigenschappen aan het licht. Het kan ook iets heel 'kleins' zijn, een gebaar, er geweest zijn voor iemand die het net nodig had op het juiste moment. De achterliggende gedachte bij deze oefening is dat jouw levenssuccessen je inzicht gaan geven in je talenten en hoe je die inzet.

Neem de tijd om je levenssuccessen op het spoor te komen. De meesten van ons hebben ze niet keurig op een rij. Het is de bedoeling van deze opdracht dat je ze helder en duidelijk en voorzien van een aansprekende titel beschrijft. Handig is om je leven eerst in te delen in een aantal periodes, bijvoorbeeld van zeven jaar. Van nul tot zeven jaar, van zeven tot veertien, van veertien tot eenentwintig, enzovoort. Het kan ook zijn dat voor jou andere periodes meer voor de hand liggen. Belangrijk is dat je je hele leven in ogenschouw neemt, ook toen je klein was.



Opdracht

Ga voor elke periode van je leven op zoek naar, en beschrijf minimaal twee of drie levenssuccessen.

Maak eerst een lijst van successen die je gemakkelijk kunt herinneren. Geef die aan met een kort steekwoord of titel. Bekijk die lijst daarna goed en zet de gevonden successen af op de in perioden ingedeelde tijdlijn van je leven. Concentreer je daarna op de periodes waarbij je geen of weinig successen direct kunt herinneren. Stimuleer je herinnering door concentratie op dingen die je nog wel herinnert. Het huis waarin je woonde, je school, je straat, wat je gezinsleden deden in die tijd, op wat voor clubs je zat, enzovoort. Aandacht geven stimuleert de herinnering. Zet bijvoorbeeld een cd op uit de tijd die je probeert boven te halen, of kijk in oude fotoalbums. Bekijk je cv nog eens goed en concentreer je op de verschillende fasen van je school- en studieperiode en het verschillende werk (ook bijbaantjes en dergelijke) dat je gedaan hebt. Je kunt je speurtocht natuurlijk uitbreiden door te gaan praten met bepaalde mensen die jou goed kenden in die tijd. Zij kunnen ook helpen je herinneringen op te halen.

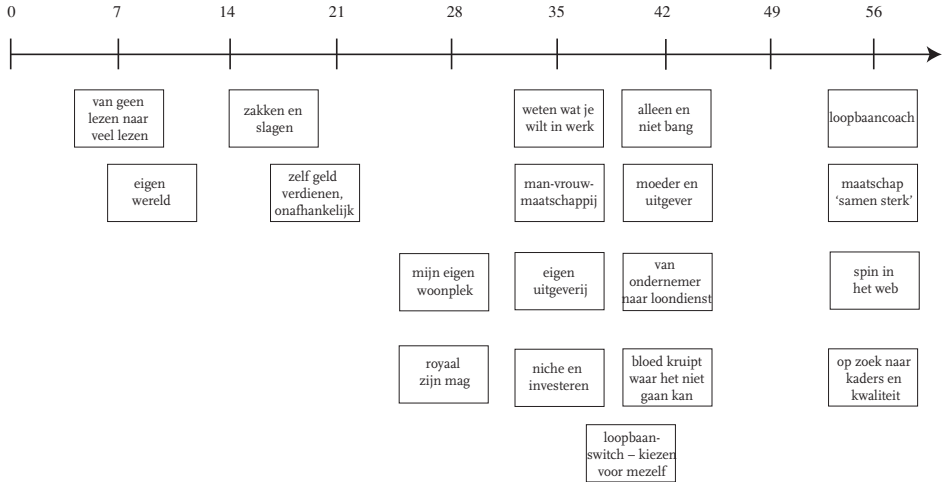
Op welk gebied kunnen levenssuccessen liggen? Op elk gebied! Niet alleen als werkend of studierend mens heb je succes, hopelijk. Iets in de privésfeer of iets wat je als vrijwilliger hebt gedaan is even relevant om je positieve kwaliteiten te ontdekken. Als je al een aantal jaren werkervaring hebt, is het goed om daaruit in ieder geval een aantal successen op te nemen. En ga ook daar weer op zoek naar die momenten dat jij echt iets hebt gedaan, een bepaalde bijdrage hebt geleverd, iets hebt gepresteerd.

Dit zal je een flink aantal uren kosten. Spreid ze over een aantal dagen. Het resultaat is een lijst van levenssuccessen van je jongste jaren tot nu toe. Neem de lijst geregeld even onder ogen en vraag je af of het nu wel echt levenssuccessen zijn. Schrap zo nodig en ga verder op onderzoek naar nieuwe levenssuccessen.

Als de lijst af is, en je tevreden bent met de verschillende onderdelen er-

3. Weten waar je goed in bent

Tijdlijn van levenssuccessen



van, beschrijf je ze vervolgens. Neem voor elk levenssucces een apart A4-tje waarop je de herinnering in circa honderd woorden opschrijft. Geef elk levenssucces een titel die de kern ervan goed weergeeft. Beschrijf de situatie en wat jij precies gedaan hebt dat het tot een succes maakte, wat jouw bijdrage was. Dat beschrijven zal soms moeite kosten. Maar dat moet inmiddels duidelijk zijn: netwerken is hard werken.

Wil je dat deze opdracht succes heeft? Geef er dan veel aandacht aan! Ga iets verder in het 'zoeken naar jezelf' dan je gebruikelijk doet. Vooral dan kom je tot verhelderende en nieuwe inzichten. Kijk niet raar op als je wat 'emotioneel' wordt door het maken van deze opdracht. Dat hoort erbij. Je geeft aandacht aan cruciale periodes, waarin veel gebeurd is. Dan is het niet verwonderlijk dat het je iets doet. Mocht het je echt te machtig worden, stop er dan mee en ga een lekkere wandeling maken of maak een afspraak met een goede vriend of vriendin. Doe even iets heel anders. En pak de opdracht de volgende dag weer op.

Stap 2 Talenten, wat zijn dat precies?

Talenten die van pas kunnen komen bij netwerken vatten we breed op. Het kunnen natuurlijke gaven zijn, aangeleerde bekwaam- of deskundigheden, goede karaktereigenschappen of aanleg. Kwaliteiten kunnen positief óf negatief zijn, talenten zijn positief. Daar gaat het hier om: alle positieve eigenschappen van jouw persoon, of je ze nu hebt geërfd, aangeleerd of verworven. Het is dus ook belangrijk de talenten te vinden die voor jou vanzelfsprekend zijn, waarvoor je 'niets' gedaan hebt, die je van nature hebt. Dat zijn meestal je sterkste kanten.

Een negatieve eigenschappen? Moeten we daar ook niet aandacht aan geven? Voorlopig niet, later bij het feitelijke netwerken (zie hoofdstuk 7) komen ze wel aan de orde, maar het is goed je nu te concentreren op de dingen waar je goed in bent.

Als je klaar bent met de beschrijving van je levenssuccessen, dan is dat het basismateriaal om te zoeken naar talenten.



Opdracht

Neem elk levenssucces apart onder de loep en zoek uit welke talenten er een rol in speelden.

Lees de beschrijving van het levenssucces nog eens goed door en vraag je af wat nu precies de talenten zijn geweest die je daar hebt gebruikt. Schrijf die in de marge van de tekst op of doe het zoals in de illustratie op pagina 43. Er hangt zelden één talent aan een levenssucces. Het zijn er vaak een aantal. Aan de hand van de illustratie en de voorbeelden uit de levenssuccessen van verschillende cliënten, kun je zien hoe je zoiets aanpakt.

Levenssucces: vreemde eend in de bijt (7-14 jaar)

Als ik terugkijk op mijn leven als klein kind, is het knap dat ik alles doorstaan heb. Hoewel er weinig ruimte was om mijzelf te zijn en mijzelf te ontplooien, ben ik in staat gebleken een plek te verwerven

3. Weten waar je goed in bent

in mijn sociale omgeving. Ik had vriendjes, kon goed optrekken met anderen en kon voor mijzelf opkomen.

Later is wel gebleken dat ik binnen ons gezin eigenlijk een vreemde eend in de bijt was. Terwijl van mij verwacht werd dat ik in het spoor zou lopen van mijn ouders en van mijn oudere broer. Ik heb de moed opgebracht mij aan te passen en mijn geduld te bewaren tot het moment dat ik in staat zou zijn eigen keuzes te maken. In die jaren moet ik een enorm uithoudingsvermogen hebben ontwikkeld.

Talenten: de titel die deze 38-jarige directeur van een semioverheidsinstelling aan zijn levenssucces geeft, spreekt voor zich. Toch ontdekte hij er ook andere talenten in: volharding, inschattingvermogen, voor zichzelf opkomen, eigenwaarde en aanpassingsvermogen. Al deze talenten, en misschien nog meer, passen met recht in de marge van dit levenssucces.

Levenssucces: bemiddelaar (14-21 jaar)

Van nature kan ik me goed inleven in de verschillende kanten van een probleem en vooral in de mensen die daarbij betrokken zijn. Of dat nu op het werk of privé is. Zo herinner ik me dat ik als jongen, tijdens een grote crisis in het familiebedrijf, naast mijn vader bleef staan. Een faillissement dreigde en de problemen waren niet te overzien. Dat gaf zoveel spanning in ons gezin dat er letterlijk gevochten werd. Ik sprong er dan gewoon tussen en was de begrijpende en troostende factor voor iedereen. Dit talent is er gewoon. Het komt boven bij spanningen tussen mensen, maar ik gebruik het ook om snel te kunnen begrijpen wat een klant nodig heeft of wil bij een nieuwe opdracht.

Talenten: deze man vindt het niet altijd even makkelijk dat hij zo goed kan bemiddelen tussen mensen. Soms zou hij liever zonder op of om te kijken zijn eigen weg volgen. Maar dit talent heeft hem ook veel opdrachten en werk opgeleverd. Andere talenten zijn: empathie, hulpvaardigheid en verantwoordelijkheidsgevoel.

Levenssucces: toch een stage in Afrika (21-28 jaar)

In ons doctoraal programma was een stage van een halfjaar verplicht. Op het moment dat ik daaraan toe was, waren er weinig of geen stageplaatsen beschikbaar. In die periode was mijn partner in Afrika. Met een vriend liep hij stage aan een universiteit in een klein Afrikaans land. Hij werd daar begeleid door een Nederlander die werkzaam was aan de universiteit. Ik ben daar toen ook een maand geweest en heb onder andere onderzocht of ik daar misschien mijn stage zou kunnen doen. Dat is gelukt. Met medewerking van een Nederlandse arts die er werkte was het mogelijk onderzoek te doen naar Family Planning. Veel begeleiding kon ik niet krijgen. Maar die Nederlandse arts zou zorgen dat ik huisvesting kreeg bij een kliniek van waaruit ik mijn onderzoek zou doen. In Nederland heb ik toen het onderzoeksvoorstel uitgewerkt en mijn stage is succesvol verlopen.

Talenten: deze vrouw haalde de volgende talenten uit haar levenssucces: ambitie, energie en actie.

Levenssucces: zichtbaar durven zijn (21-28 jaar)

In de aanloopperiode bij mijn eerste serieuze baan, bij een onderneming voor bouwproducten, had ik behoefte me te profileren, ook buiten het reguliere werk om. Ik gaf me op als bestuurslid van de personeelsvereniging en vond het leuk om feesten en uitstapjes te organiseren. Vaak moest er dan op de dag dat er iets georganiseerd werd het een en ander gezegd worden. Daarvoor was ik altijd enorm nerveus. Toch deed ik het, want ik wilde dit graag.

In het bedrijf werkte een binnendienstman met wie ik goed kon opschieten, en die met pensioen ging. Hoewel we maar kort hadden samengewerkt, zou hij, ondanks zijn naderende pensionering, graag nog wat langer met mij als directe collega hebben willen doorwerken, zei hij. Hij had er weer helemaal zin in. We hadden een goede band. Toen de onvermijdelijke afscheidsborrel kwam heb ik voor een zaal met ongeveer 150 mensen uit mijn blote koppie een toespraak voor hem gehouden. Dat vond ik een hele overwinning op

3. Weten waar je goed in bent

mezelf, want ik was weer knap zenuwachtig.

Talenten: deze projectleider vond in de beschrijving van zijn eerste werkervaringen de volgende talenten: ambitie en uitdaging, verantwoordelijkheidsgevoel en leiderschap en durf.

Levenssucces: onbekend maakt onbemind (28-35 jaar)

Indertijd werkte ik als parttime wetenschappelijk medewerker aan de Erasmus Universiteit. Ik ontdekte dat het wetenschappelijk onderzoek niets voor mij is. Studenten begeleiden bij hun onderzoeksprojecten en studie vond ik leuk. Lesgeven over zaken waar ik echt iets over te vertellen had ook, maar onderzoek, nee!

Toch is er één onderzoek waar ik met trots en voldoening aan terugdenk. De vakgroep kon vrij plotseling betrokken worden bij de evaluatie van een project voor Surinaamse heroïneverslaafden in het Kruiskade-gebied. Niemand had er 'tijd' voor. Dat was ook wel begrijpelijk, we waren flink bang gemaakt. Ambtenaren hadden ons verschrikkelijke verhalen over Surinaamse junks verteld. En ook op de universiteit wist men ons wijs te maken dat je maar beter niet op de Kruiskade kon rondlopen. De eerste keren dat een collega en ik er kwamen en met mensen spraken, waren we tamelijk gespannen. Maar dat ging gauw over. Gelukkig bleken er, vooral onder de hulpverleners, enkelen die beter wisten.

Hier zag ik wat vooroordelen in de praktijk teweegbrengen. Mijn conclusie is inmiddels dat je beter met Surinaamse junks te maken kunt hebben dan met blanke, maar dat is natuurlijk ook een generalisatie. Surinaamse junks zijn over het algemeen goed gewassen, gekapt en gekleed, omdat ze kunnen terugvallen op een hecht familieverband. Ook waren ze minder betrokken bij criminaliteit. En last but not least: ze spuiten niet. Ze stonden weliswaar op straathoeken met grote messen hun nagels schoon te maken, maar veel stelde dat niet voor. De vooroordelen hadden er mede toe geleid dat er nauwelijks goede en op de cultuur van deze (kleine) groep gerichte hulpverlening was. Via de rapportage hebben we, hoop ik, iets van deze vooroordelen bij de

1 betrokken ambtenaren en politici kunnen wegnemen.

2 *Talenten:* deze bedrijfskundige zag de volgende talenten in zijn ver-
3 haal: durf, empathie, onafhankelijk denken en handelen, doelge-
4 richtheid.

5
6 De opdracht om levenssuccessen op het spoor te komen is essentieel om je
7 talenten helder in kaart te brengen. Maar je kunt, als het nodig is, ook op an-
8 dere manieren jouw talenten vergaren. Daarbij kan het helpen na te denken
9 over wat anderen van je vinden. Hoe anderen je hebben beoordeeld met het
10 werk, de klussen, de werkstukken, enzovoort. Maar omschrijf vooral wat je
1 zelf goede eigenschappen vindt. En misschien heb je nog ander materiaal,
2 zoals dagboeken of publicaties, die je op het spoor kunnen brengen van ta-
3 lenten. Gebruik die dan ook.

4 Een veelgehoorde vraag in dit verband is of het zinvol is om testen te
5 doen. Er zijn allerlei boeken en boekjes op dit gebied en internet biedt inmid-
6 dels ruime mogelijkheden om testen te doen die je een beeld geven van je
7 kwaliteiten. De ervaring met dit soort testen is over het algemeen dat ze vrij
8 vage en algemene beschrijvingen van je geven. Zoeken in je eigen levenssuc-
9 cessen levert veel concreter materiaal op, dat je ook echt met voorbeelden
10 kunt ondersteunen. Verdoe dus niet te veel tijd met al die testen en testjes.
1 Gebruik ze alleen als je professionele steun bij de interpretatie krijgt.

2 **Stap 3 Inventariseren en groeperen van je talenten**

3
4 Als je uit alle basismateriaal je talenten hebt gehaald, dan is de volgende fa-
5 se erop gericht in deze ongeordende trefwoorden en beschrijvingen sa-
6 menhang en structuur aan te brengen.

7 Noteer alle talenten die je uit je levenssuccessen hebt gehaald en op een
8 andere manier hebt gevonden, op een rij. Als een talent meerdere keren
9 voorkomt, geef je dat aan door het aantal te turven. Hoe meer keer iets ge-
10 noemd is, hoe belangrijker het blijkbaar is.

3. Weten waar je goed in bent



Opdracht

Groep de talenten in vier tot zes hoofdtalenten. Geef elk hoofdtalent een aansprekende titel en beschrijf in maximaal honderd woorden wat dat hoofdtalent precies inhoudt.

Dat clusteren van talenten kun je op verschillende manieren doen. Je kunt de talenten op losse stukjes papier schrijven (Post-it stickertjes of met kaartjes zoals in het voorbeeld op pagina 49 hierboven) en ze dan groeperen onder bepaalde hoofdtalenten. Je kunt het ook doen door alles min of meer gegroepeerd op een vel papier te schrijven. Hoe je het ook doet, het eindresultaat moet een vier- tot zestal talenten zijn, elk aangegeven met een duidelijke titel of trefwoord. Eronder geef je een korte, krachtige omschrijving van dat talent, waarbij je ervoor zorgt dat alles wat je gevonden hebt, op de een of andere manier in de tekst verwerkt is.

Het is vaak een hele klus om jezelf zo ‘in kaart’ te brengen, maar het resultaat is bevredigend. Je weet nu vrij precies wat jouw unieke talenten zijn, je hebt ze goed omschreven en je kunt ze – dat zul je merken – ook veel makkelijker presenteren als er gevraagd wordt iets over jezelf te vertellen. Daarbij komt dat je niet alleen kunt vertellen wat je talenten zijn, maar dat je er ook sprekende voorbeelden van kunt geven uit de levenssuccessen. Het is veel overtuigender om aan de hand van een concreet voorbeeld te vertellen waarin je goed bent.

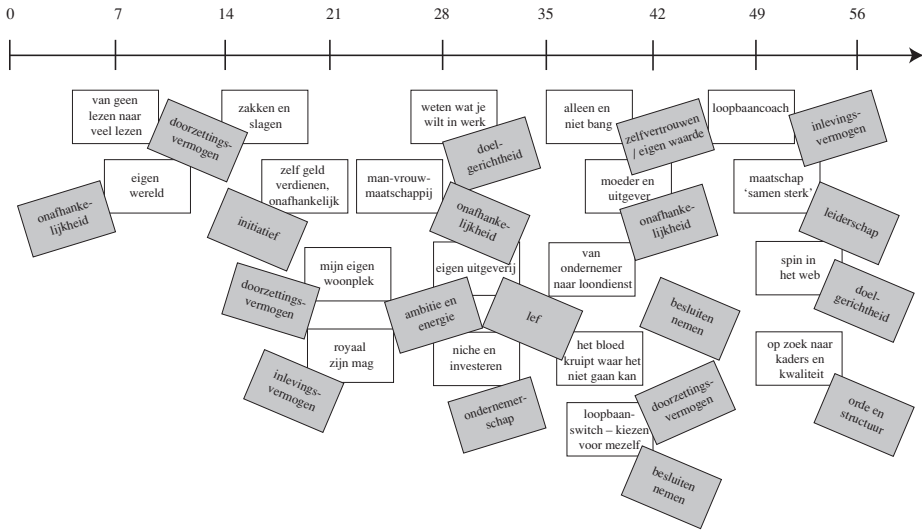
Voorbeelden van **samengevatte hoofdtalenten** ter inspiratie:

Hoofdtalenten: doelgerichtheid en leiderschap

Geplaatst voor een probleem, zie ik snel wat nodig is en pak voor de hand liggende taken het eerst aan. Al improviserend bouw ik relaties en vertrouwen op. Zo word ik de spin in het web, de coördinator van het project. Mijn durf, organisatie- en improvisatietalent komen daarbij goed van pas.

(coördinator vrijwilligerswerk)

Levenssuccessen en hoofd talenten



Hoofdtalenten: empathie en extravertie

Ik heb er plezier in iets op een aansprekende manier te presenteren. Zeker als ik volledig achter een product of dienst kan staan, ben ik in staat het goed – en met respect voor de klant – te verkopen. Mijn presentatievaardigheden en vermogen om in te spelen op gevoelens en emoties van anderen spelen daarbij een belangrijke rol.
(projectleider bij een woningbouwvereniging)

Hoofdtalenten: talenknobbel, orde en structuur

Met mijn enorme mondelinge en schriftelijke kennis van meerdere talen (o.a. Frans, Nederlands, Russisch en Spaans) kan ik orde en structuur scheppen in teksten en mensen helpen bij de informatie die ze nodig hebben. Ik heb mijn talenkennis grotendeels autodidactisch verworven en heb specialistische talenkennis op het gebied van vertalen op het gebied van onder andere de autobranche, aquarium- en terrarium-dieren en natuur & milieu.
(vertaler/webmaster)

3. Weten waar je goed in bent

Hoofdtalenten: eigenwaarde, actie en leervermogen

Ik ben zelfverzekerd, energiek en doelgericht. Een positief ingestelde probleemoplosser die observeert, analyseert, structureert en plant. Daarbij sta ik open voor ideeën van anderen en probeer voortdurend iets te leren.

(lerares lichamelijke opvoeding)

Hoofdtalenten: volharding en hulpvaardigheid

Zonder te overdrijven, kan ik stellen dat ik een harde werker ben. Die indruk maak ik op het eerste gezicht vaak niet, maar ik kan bergen verzetten, door m'n fysieke, maar ook mentale kracht. Zeker als ik me betrokken voel bij het werk dat ik doe. De kwaliteiten die ik verder meebreng zijn: kunnen luisteren, aandacht geven, zorgzaamheid en veel levenservaring.

(herintredende in de zorg)

Hoofdtalenten: ambitie en daadkracht

Het zal te maken hebben met mijn Rotterdamse achtergrond en voorliefde voor Feyenoord dat ik graag resultaten zie. Het belang van een goed denkproces onderken ik, maar dit moet steeds gerelateerd blijven aan concrete uitkomsten.

Ik ben ambitieus en eenmaal gestelde doelen wil ik ook halen. Hierbij speelt mee dat ik een sterk verantwoordelijkheidsgevoel heb. Eenmaal gemaakte afspraken wil ik nakomen. Loyaliteit en betrouwbaarheid staan bij mij hoog in het vaandel.

(bestuurskundige/directeur)

Stap 4 Een helder beeld van je talenten

Het eindresultaat van de opdrachten uit dit hoofdstuk is één A'4tje met daarop je vier tot zes hoofdtalenten, kort omschreven en voorzien van een sprekende titel. Waarvoor je dat nodig hebt? Om in netwerkgesprekken kort en duidelijk iets over jezelf te kunnen vertellen wat klinkt als een klok.

1 Daarvoor is het ook handig om bij elk hoofdtalent een aantal voorbeelden
 2 paraat te hebben. Die kun je meestal gemakkelijk aan het basismateriaal,
 3 zoals je levenssuccessen, ontlenen. Een voorbeeld spreekt meer aan dan de
 4 omschrijving van het talent zelf. Als je er behoefte aan hebt, dan kun je bij
 5 ieder hoofdtalent een aantal voorbeelden kort beschrijven. Dit kan je hel-
 6 pen bij de voorbereiding van de volgende opdracht.



Opdracht

1 Oefen om je hoofd talenten, en voorbeelden ervan, mondeling te pre-
 2 senteren.

3 Om goed voorbereid te zijn op netwerkgesprekken is het nodig om te oefenen
 4 in het presenteren van je talenten. Je kunt dat in je eentje doen, door hardop
 5 een of meer van je talenten te presenteren. Je voelt meestal zelf gauw genoeg
 6 of dat goed klinkt of niet. Als je een videocamera hebt, zou je jezelf ook kun-
 7 nen opnemen en het resultaat kritisch bekijken en daarna bijschaven.

8 Je kunt het ook oefenen door de hulp van een vriend of kennis in te roe-
 9 pen. Laat hem of haar, bijvoorbeeld in de rol van iemand van een werving &
 20 selectiebureau, je uitvragen over je talenten. En bespreek je presentatie
 1 daarna. Herhaal het net zo lang tot het je gemakkelijk afgaat en het natuur-
 2 lijk overkomt.

Professionele ondersteuning zoeken als het niet lukt

3 Het kan voorkomen dat je vastloopt bij deze opdrachten en die uit de vol-
 4 gende hoofdstukken. Als het echt niet gaat, ook niet met hulp van behulp-
 5 zame familieleden, vrienden of kennissen, dan is het aan te raden om pro-
 6 fessionele ondersteuning te zoeken. Dat is geen schande. Je kunt nu
 7 eenmaal niet alles in je eentje doen en het getuigt eerder van moed als je
 8 dat onder ogen ziet en naar een goede oplossing zoekt.

9 Via internet is gemakkelijk een professionele loopbaanbegeleider of
 10 loopbaancoach te vinden die je door een aantal van deze opdrachten heen

3. Weten waar je goed in bent

kan helpen. Dat hoeft niet veel tijd en geld te kosten. Vaak ben je met één of enkele sessies met zo'n loopbaancoach al geholpen.

CMI (www.cmi.nl) staat voor Career Management Institute Nederland. Dat is dé certificerende instelling voor vakbekwame loopbaanadviseurs. Het CMI krijgt steeds meer erkenning bij publieke organisaties zoals gemeentes en Rijk, waar een CMI-certificering verplicht gesteld is. Op de website staat het register van gecertificeerde loopbaanprofessionals. Ze werken zowel zelfstandig als bij de grote(re) loopbaanadviesbureaus of in dienst van overheid en/of bedrijven.

NOLOC (www.noloc.nl) is de beroepsvereniging voor loopbaanprofessionals en zet zich in voor de bevordering van de professionaliteit van de beroepsgroep. Alle leden zijn werkzaam op het gebied van loopbaanadvies, outplacement, beroepskeuze, re-integratie en carrière-coaching. Zie het beroepsregister op hun website.

OVAL (www.oval.nl) is de branchevereniging. Alleen bedrijven kunnen er lid van worden. Op de website staan alle aangesloten loopbaanadviesbureaus, mobiliteit- en re-integratie-bureaus. Alle OVAL-bureaus hebben een kwaliteitskeurmerk.

www.ikzoekloopbaanbegeleiding.nl geeft een vrij compleet overzicht per provincie/woonplaats van betrouwbare loopbaanadviesbureaus.

outplacement.startpagina.nl en loopbaanbegeleiding.startpagina.nl geven overzichten van betrouwbare bureaus. Zo'n bureau is aan te raden als er een (dreigende) ontslagsituatie is, en als je werkgever op de een of andere manier bereid zou kunnen zijn outplacement/loopbaanbegeleiding te betalen. Outplacement is over het algemeen lan-

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
1
2
3
4
5
6
7
8
9
20
1
2
3
4
5
6
7
8
9
30
1
2
3

gere begeleiding tot en met de proeftijd in de nieuwe werksituatie en daarom kostbaarder.

www.netwerk-partners.nl biedt alle vormen van loopbaanbegeleiding van coaching tot van-werk-naar-werk-trajecten die nauw aansluit bij de opdrachten en werkwijze van dit boek.

4. Weten wat je wilt

Om gericht te kunnen netwerken ben je er niet met een goed omschreven beeld van je talenten. Daarnaast is nodig dat je duidelijk weet in welke richting je wilt zoeken. Lukraak netwerken heeft geen zin en werkt contraproductief. Je valt mensen lastig terwijl je niet goed weet wat je ze wilt vertellen en vragen. Daarom concentreren we ons in dit hoofdstuk op de vraag naar je ideale werk.

‘Maar ik zou al blij zijn met een redelijke baan of werk dat iets beter is dan mijn huidige job. Is het niet wat overdreven voor een ideale baan te gaan?’ Het antwoord op die veelgestelde vraag is: een helder beeld van je ideaal geeft richting aan je netwerk-zoektocht, het helpt je de juiste mensen te vinden en de juiste bedrijven. Zonder richting kom je niet vooruit. Daarbij komt dat de huidige arbeidsmarkt steeds meer waarde hecht aan mensen die weten wat ze willen, die een heldere visie op hun toekomst hebben. Werkzoekenden die zeggen: ik vind alles goed, als ik maar een beetje passend werk heb, komen niet of nauwelijks aan de slag en zeker niet op de juiste plek.

Verwar bovendien ‘streven naar’ niet met ‘bereiken van’. Als je zoekt naar je ideale werkplek, betekent dat niet dat je die werkplek exact bereikt. ‘Streven naar’ leidt er wél toe dat je in de buurt komt van werk dat je echt ligt, werk waarbij je je thuis voelt en dat uitdagingen biedt die je aanspreken. Waar je dus het beste functioneert en goede resultaten bereikt.

Het werk dat je vindt, zal het niet hélemaal zijn, maar is wél een stap in de goede richting. Idealen blijven altijd bestaan en verschuiven in de loop der tijd. Het heeft dus zin je ideaal duidelijk te omschrijven. Voor de meesten van ons is dat niet gemakkelijk, vaak is het niet meer dan een aantal va-

1 ge beelden en ideeën. De oefeningen en opdrachten in dit hoofdstuk hel-
 2 pen je om daar meer helderheid in te brengen.

3 Het kan zijn dat je al precies weet wat je ideaal is en dat de volgende stap
 4 in je carrière je glashelder voor ogen staat. Dat kan komen doordat je er al
 5 lang en breed over hebt nagedacht. Of doordat je zo'n specifiek beroep
 6 hebt, dat er weinig valt te kiezen en de volgende stap in je carrière vanzelf-
 7 sprekend is. Je zou dit hoofdstuk dan grotendeels kunnen overslaan.

8 Toch is het aan te raden de eindopdracht van dit hoofdstuk, het formule-
 9 ren van een doelstelling, ook dan te maken. Als je wilt netwerken, heb je
 10 een resumé nodig. En voor het resumé is een korte en krachtige doelstel-
 1 ling onontbeerlijk. Zodra je die hebt, kun je verder met de volgende hoofd-
 2 stukken.

3 **Stap 1 Vlinderen**

4 Als je geen duidelijk beeld hebt van je ideale werk, dan helpt de volgende
 5 opdracht om 'elementen' te vinden die voor jouw ideale baan essentieel
 6 zijn.
 7



2 **Opdracht**

3 Verzamel zo veel mogelijk elementen van andermans werk dat je aan-
 4 spreekt. Doe dat overal: op je werk (als je dat hebt), in je vrije tijd, binnen
 5 en buiten. Bij het lezen van de krant, kijken naar tv, enzovoort.

6 Hoewel de beeldspraak enigszins mank gaat (vlinders houden doorgaans
 7 van een heel bepaald soort bloem en honing) is het de bedoeling dat je over-
 8 al 'fladderend' als een vlinder, dan weer hier en dan weer daar, op zoek gaat
 9 naar aantrekkelijke werksituaties. Neem hier de komende dagen de tijd
 10 voor. Het is overigens een opdracht die goed te combineren valt met ge-
 1 bruikelijke bezigheden. Je hoeft alleen maar je ogen en oren wijd open te
 2 zetten en ontvankelijk te zijn voor het werk dat je anderen ziet doen. Vraag
 3 je daarbij af wát je daarin aanspreekt.

4. Weten wat je wilt

Het gaat er hier (nog) niet om je ideale werk te omschrijven. Je verzamelt alleen 'elementen'. Het is handig om hiervoor continu een aantekenboekje bij je te hebben. Of misschien nog handiger, je mobiel. Je maakt daarin aantekeningen of je neemt foto's van objecten of artikelen. Zodra je iemand een bepaald werk ziet doen waarvan een element je aanspreekt, maak je daarvan een aantekening. Zie je bijvoorbeeld een stratenmaker bezig en je denkt: goh, zoiets zou ik ook wel willen, terwijl je toch nooit stratenmaker wilt worden, maak dan een aantekening. Probeer daarbij zo goed mogelijk te omschrijven wat je aansprak in zijn werk. Is het buiten werken, iets met je handen doen of juist de duidelijkheid van zo'n klus. Bij vlinderen concentreer je je op alle mogelijke werk dat je – waar dan ook – tegenkomt. Als je de minister-president een toespraak ziet houden in het Europees Parlement en iets erin spreekt je aan: pak je aantekenboek of mobiel en schrijf zo helder mogelijk op wat het is dat je daarin aantrekkelijk vindt.

Vlinderen levert ook veel op als je de gebruikelijke advertenties in kranten en op internet eens met andere ogen bekijkt. Let nu niet op functies die voor jou geschikt zijn, maar bekijk de hele advertentie en zoek naar elementen die je aanspreken. Dat kunnen bepaalde functies zijn die je aanspreken, waar je misschien nu nog niet voor in aanmerking komt. Het kunnen ook andere elementen zijn, zoals het type bedrijf of de branche. Misschien is het de sfeer die spreekt uit de advertentie of de vormgeving ervan. Het gaat erom je verzameling aantrekkelijke elementen verder aan te vullen. Naast het boekje met aantekeningen kun je ook advertenties, foto's, artikelen en dergelijke uitknippen en de elementen die je aanspreken met een highlighter aangeven. Ook LinkedIn met z'n handige zoekfuncties is goed bruikbaar om te vlinderen.

Stap 2 Een ideale werkdag

Nadat je een tijd gevlinderd hebt, wordt vanzelf duidelijk wanneer je ermee kunt ophouden: als je weinig nieuwe elementen meer vindt. Misschien is gedurende het vlinderen al helemaal duidelijk geworden hoe je ideale werk eruitziet. Maar waarschijnlijk is er behoefte aan nog wat meer inzicht in

1 wat je nu eigenlijk precies zoekt. Hoe dan ook, het is goed om de volgende
2 opdracht te doen.



5
6 Hoe ziet een dag op je toekomstige ideale werk eruit? Gebruik je fanta-
7 sie en beschrijf wat je doet vanaf het moment dat je opstaat tot het mo-
8 ment dat je naar bed gaat.

9
10 Fantaseer hierover zonder iets op te schrijven. Zoek een rustige plek, waar
1 je niet gestoord wordt, ga ontspannen zitten en fantaseer er lustig op los.
2 Misschien lukt het in het begin niet om je direct een ideale werkdag voor te
3 stellen. Maar vaak komen er wel elementen boven. Concentreer je dan
4 daarop en zet je fantasie aan het werk.

5 Fantaseren over je ideale baan kan ook tegengestelde effecten hebben.
6 Dat er juist steeds gedachten opkomen zoals: wat heeft het nou voor zin
7 hierover te fantaseren, het lukt me waarschijnlijk helemaal niet om iets
8 goeds te vinden, laat staan de ideale baan. Of: ik ben helemaal niet goed ge-
9 noeg om een ideale baan te vinden, ik heb altijd pech. 'Belemmerende ge-
10 dachten' zijn gebruikelijk bij dergelijke opdrachten. Schrik er niet van en
1 laat je niet van de wijs brengen. Als zo'n gedachte opkomt, realiseer je dan
2 dat die gedachte er is, 'parkeer' hem even en zeg tegen jezelf: aan dat soort
3 gedachten geef ik even geen aandacht, ik concentreer me nu op mijn ideale
4 werkdag.

5 Na een aantal van deze 'fantaseer-sessies' beschrijf je je ideale werkdag
6 zo goed mogelijk. Begin bij het opstaan en loop zo de hele dag door. Waar
7 ga je naartoe? Wat voor bedrijf is het, wat voor collega's kom je tegen als je
8 binnenkomt? Hoe ziet je werkplek eruit? Wat voor werk doe je? Wat is jouw
9 functie binnen het bedrijf? Werk je op kantoor of juist niet? Of: werk je in
10 opdrachten, hoe komen die opdrachten tot je, werk je bij de opdrachtgever
1 of vanuit je eigen werkkamer. Werk je thuis of liever in een bedrijfsverza-
2 melgebouw. Beschrijf ook hoe je je werkdag afsluit en wat je daarna doet,
3 tot het moment dat je naar bed gaat.

4. Weten wat je wilt

Als het verhaal op papier staat, laat je het een dagje rusten. Lees het daarna weer door, verander wat je niet bevalt en vul het verhaal aan tot het helemaal je ideale werkdag is. Hieronder een voorbeeld van zo'n ideale werkdag.

Ideale werkdag

Binnenkort rond ik mijn therapieopleiding af en hoop daardoor ander werk te vinden. Een baan waarin ik meer verantwoordelijkheid draag. Niet fulltime, omdat ik energie wil en moet overhouden voor mijn gezin. Met twee zonen in de puberleeftijd en een man met een zware baan is er thuis ook nog het een en ander te doen.

Tegen die tijd werk ik bij een grote instelling in de verslavingszorg als gezinstherapeut. Ik ben vooral aangenomen om contacten tussen cliënten en hun familie en relaties te herstellen door (therapie)gesprekken.

Mijn ideale werkdag begint vroeg. Als ik arriveer haal ik een kop thee en ga naar mijn kamer. Daar lees ik eerst snel het verslag van de vorige vergadering van het multidisciplinaire team waarvan ik deel uit maak. Dan volgt de teamvergadering. Ik speel er een vrij prominente rol in. Bij cliënt-besprekingen heb ik veel inbreng, omdat ik van bijna iedereen veel afweet (achtergronden, familieomstandigheden en dergelijke). Maar het is prettig er niet alleen voor te staan. Ik voel me gesteund door de arts, de psychiater en de andere collega's. Op het moment dat er langdradige discussies ontstaan, ben ik vaak degene die met een relativerende opmerking of een praktisch voorstel de zaak weet vlot te trekken.

Na deze bijeenkomst is er een pauze die we onder collega's, vanwege het mooie weer buiten in de grote tuin, doorbrengen. Er is gebak bij de koffie, want een van de cliënten neemt afscheid. Zij heeft het hele programma doorlopen en de contacten met haar ouders, broers en zussen zijn hersteld. Bovendien heeft ze het durven uitmaken met haar vriend die nog steeds gebruikt.

Ook vandaag heb ik weer zo'n gesprek in mijn agenda staan. Dit keer

1 met de vriendin van een man die hier is opgenomen. Zij heeft zelf
 2 nooit gebruikt en is blij dat haar vriend nu eindelijk de stap heeft ge-
 3 zet van zijn verslaving af te komen, al voelt ze zich ook alleen staan.
 4 Ze heeft de zorg voor hun kind. Dit gesprek is behoorlijk emotioneel,
 5 er wordt geschreeuwd en gehuild, maar uiteindelijk valt het stel el-
 6 kaar in de armen. Ik ben blij dat het zo goed verlopen is en dat er
 7 nieuwe afspraken zijn gemaakt.

8 's Middags doe ik mee met een grote groepstherapie sessie. Met een
 9 mannelijke collega die eerst erg stug deed tegen mij, maar nu wel
 10 heeft ingezien dat ik mijn vak versta. Na afloop ben ik moe, maar te-
 1 vreden en ik gun mezelf een halfuurtje om op mijn kamer tot rust te
 2 komen en een verslag te schrijven. De rest van de middag besteed ik
 3 aan het regelen van administratieve werkzaamheden. Ik schrijf een
 4 stukje voor het Mededelingenblad dat naar alle ouders, familieleden
 5 en relaties gaat. Met een collega stel ik een programma voor de vol-
 6 gende dag samen.

7 Om vijf uur zit mijn dag erop en ik denk bij het naar huis gaan: wat
 8 een geluk dat ik hier werk. Werken met verslaafden is zeker niet ge-
 9 makkelijk, maar wel zinvol. Natuurlijk haalt niet iedereen de eind-
 20 streep, maar iedere serieuze poging verdient ondersteuning. Het is
 1 een voorrecht daarbij betrokken te zijn.

2 Als ik thuishoer is er nog voldoende energie om met partner de ge-
 3 bruikelijke taken te verrichten. Als de kinderen naar bed zijn, volgen
 4 rust en ontspanning.

5
 6 *Commentaar:* deze 38-jarige maatschappelijk werkster met voortge-
 7 zette opleiding als verslavingstherapeut, haalde uit de beschrijving
 8 van haar ideale werkdag onder andere de volgende elementen. Liefst
 9 zelfstandig werkend vanuit een team. Grote instelling met 'dekking'
 30 door andere professionals. Individuele en groepstherapie gesprek-
 1 ken. Eigen mening en daarvoor opkomend. Facilitator. Sterk betrok-
 2 ken en optimistisch.

Stap 3 Enthousiasme en passie

De laatste opdracht om elementen voor je zoekrichting(en) te vinden is het beschrijven van onderwerpen waarvoor je echt enthousiast bent in verband met werken. Niet iedereen heeft zoiets, maar als je wel enthousiast bent over een bepaald onderwerp of proces, een onderzoeksgebied, een actuele kwestie, een samenwerkingsvorm, een bepaald soort werk of werkterrein, dan is nu de gelegenheid dat enthousiasme kernachtig onder woorden te brengen. Of is er bij jou zelfs sprake van een ware passie?



Opdracht

Beschrijf datgene waar je echt enthousiast over bent. En als enthousiasme voor jou een te slap begrip is, omdat je gepassioneerd bent, beschrijf die passie dan.

Passie: weer enthousiast over mijn vak...

Na een aantal jaren in de commerciële biotechnologie is het enthousiasme over de branche, dat ik tijdens mijn studie biologie had, zo goed als verdwenen. Dat komt door de eenzijdige benadering van de voordelen van genetische manipulatie in het bedrijf waar ik nu werk. Ik wil graag werken voor een organisatie die onderzoek doet naar biotechnologie op zo'n manier dat álle gevolgen ervan bestudeerd mogen worden. Dan kan ik weer echt enthousiast met mijn vak aan de slag gaan.

Mireille van O. (27), biologe, Ede

Passie: mijn droom doorgeprikt...

Mijn passie is het maken van kunst. Ik werk in de ICT, maar in de afgelopen jaren heb ik een opleiding aan de kunstacademie afgerond en naast mijn werk maak ik kunst. Het liefst zou ik daarvan leven, maar met een gezin, vrouw en drie kinderen, zag ik daar geen kans toe. Toch bleef het kriebelen. Het leek logisch om mijn huidige kennis en erva-

1 ring als manager en ICT'er aan te bieden in de kunstsector, bij musea
2 of culturele instellingen. Met dat idee ben ik gaan netwerken.

3 Het grappige was dat ik overal gemakkelijk binnenkwam. Ik had
4 een speciaal verhaal: ervaren ICT'er en gediplomeerd kunstenaar
5 zoekt werk in kunstsector. Of het nu een museumdirecteur was, een
6 conservator of een hoge ambtenaar, iedereen stond open voor een
7 netwerkgesprek, dat lukte prima. Maar na een aantal gesprekken
8 kwam ik erachter dat het niets voor mij zou zijn. Ik moest bekennen
9 dat ik de kunstsector geïdealiseerd had. Die is veel geslotener dan ik
10 dacht, een sfeer van 'ons kent ons'. Zonder kunstgeschiedenis ge-
1 studeerd te hebben kom je er niet verder dan 'iets' in de facilitaire
2 sfeer. Daar kwam nog bij dat er wel veel werk als manager te doen
3 was, maar er waren nauwelijks banen. Bezuinigingen... Mijn con-
4 clusie was dat het veel beter is om kunst te maken dan om het te ma-
5 nagen.

6 Toch ben ik tevreden. Ik heb het goed uitgezocht en mijn droom in
7 feite 'doorgeprikt'. M'n huidige werk doe ik nu met meer plezier. En
8 wie weet komt er een keer een geweldige kans...

9 Aart F., bedrijfskundige/kunstenaar (38), Amsterdam

1 **Passie: er bijna alles voor overhebben**

2 Mijn grootste passie is de Olympische Spelen. Zelf ben ik zeker geen
3 olympische sportvrouw, hoewel ik veel aan sport doe, maar de Spelen
4 fascineren me mateloos. Mijn net afgeronde hbo-studie Logistiek
5 Management sluit er niet bepaald op aan, maar toch zou ik me het
6 liefst inzetten om een van de komende Olympische Spelen tot een
7 succes te maken. Voor het meehelpen organiseren van zo'n interna-
8 tionaal evenement zou ik bijna alles overhebben.

9 Milou van A. (24), logistiek manager, Rotterdam

1 **Passie: het beste advies voor klanten**

2 Mijn passie ligt in de financiële dienstverlening, maar in de loop van
3 de 25 jaar dat ik het vak van verzekeraar uitoefende, heb ik bijna mijn

4. Weten wat je wilt

enthousiasme verloren. In mijn manier van werken staat de klant altijd centraal. Dat is mijn overtuiging en daarin was ik ook succesvol. Bij de grote verzekeringsmaatschappijen waar ik werkte, verdween de aandacht voor de wensen en behoeften van de klant. Het ging alleen nog maar om hit-and-runadviezen, snelle omzet, gespeelde openheid en shareholdervalue.

Het heeft me veel tijd gekost om te accepteren dat ik daar niet meer paste en mijn eigen weg moest gaan. Al jaren was ik een bevlogen aanhanger van een adviesmethodiek die transparantie voorstaat en het advies loskoppelt van de productverkoop: Financial Life Planning. Ik heb de stap genomen en sinds twee jaar ben ik zelfstandig en adviseer ik het midden- en kleinbedrijf over hun financiële meerjarenplanning in relatie tot hun missie, visie en doelen. Daarnaast ondersteun ik tussenpersonen bij het omschakelen naar een nieuwe servicegerichte manier van financiële dienstverlening, die veel beter past in deze tijd.

Hans A. (50), financieel adviseur, Baarn

Passie: oplossen van problemen

Als in Zuid-Afrika geboren Nederlander ben ik opgegroeid in een ingewikkelde, gespannen maatschappij. Dat heeft me gevormd. Ik ben een goede observator, heb leren organiseren en plannen en kan communiceren op allerlei niveaus met mensen van verschillende achtergronden. Ik heb geleerd dat je als mens je eigen boontjes moet doppen.

Mijn passie ligt bij het oplossen van problemen. Liefst doe ik dat met mijn cijfermatige aanleg en efficiënt werkende geest binnen de ICT, op bijvoorbeeld een afdeling functioneel beheer of business process management, waar ik actief kan zijn met het verbeteren van processen.

Wouter K. (42), Den Haag

Passie: werk aan rechtvaardigheid

Tijdens m'n studie fiscaal recht raakte ik gefascineerd door fraude. Grote zaken als de Bouwfraude en de Ahold-affaire hebben ervoor gezorgd dat ik het strafrecht inging. Inmiddels werk ik al acht jaar als

1 fraudespecialist in zowel horizontale als verticale fraude. Mijn doel is
2 om raadsheer te worden in het strafrecht: de fraudekamer.

3 Mijn werk wil ik niet alleen binnenskamers goed doen, ook daarbui-
4 ten. In allerlei maatschappelijke gremia, om voeling te houden met
5 de publieke zaak, om maatschappelijke problemen zichtbaar te ma-
6 ken en om draagvlak te creëren voor de oplossing ervan.

7 Joost van G. (36), Arnhem

8 **Stap 4 Zoekrichting(en)**

9
10
1 Als de opdrachten gedaan zijn, is het mogelijk een of meer zoekrichtingen
2 te identificeren. Doe dat net als met de talenten. Verzamel alle elementen
3 die uit het vlinderen tevoorschijn zijn gekomen. Lees de beschrijving van
4 je ideale werkdag en de beschrijving van je interesses en passies nog eens
5 goed door en schrijf in de marge van deze teksten de elementen van je
6 zoekrichting(en).



9 **Opdracht**

10
1 Bekijk alle elementen die je hebt verzameld nog eens goed en groepeer
2 ze zo dat een of meer duidelijke zoekrichtingen ontstaan.

3 Zoekrichting wil zeggen: de branche waarin je wilt werken, het (soort) be-
4 drijf, de functie die je zoekt, de manier waarop je je werk wilt uitoefenen,
5 de samenwerking met je collega's, enzovoort. Daarnaast komen andere
6 kenmerken: een klein of juist groter bedrijf, de vestigingsplaats, de werk-
7 sfeer en andere werkomstandigheden die voor jou van belang zijn.

8 Het is mogelijk dat je niet één, maar meer zoekrichtingen hebt. Dat is
9 geen bezwaar. Je kunt naar verschillende soorten functies solliciteren en
10 evenzogoed kun je in verschillende richtingen netwerken. Omschrijf de
1 verschillende zoekrichtingen zo helder mogelijk, omdat het zinvol is voor
2 elke zoekrichting hierna een eigen doelstelling te formuleren. Later bepaal
3 je aan welke zoekrichting je prioriteit geeft.

4. Weten wat je wilt

En als je – na alle opdrachten – geen duidelijke zoekrichting hebt kunnen vinden? Ook in dit geval: schrijf je wat je wel weet zo goed mogelijk op. De zoekrichting kan erop neerkomen dat je een vage omschrijving geeft van de branche waarin je wilt werken, zonder dat je aangeeft wat je er nu precies wilt doen. De eerste fases van je netwerkcampagne zullen er dan vooral op gericht zijn om je zoekrichting te verduidelijken.

Stap 5 Van zoekrichting naar doelstelling

Het is duidelijk: zonder heldere visie op je eigen carrière is werk vinden bijna onmogelijk op de nieuwe arbeidsmarkt. En in die nieuwe situatie moet je je ook anders presenteren. Een cv, dat alleen je verleden belicht, past niet meer in deze tijd.

Als alle opdrachten uit dit en het voorgaande hoofdstuk gemaakt zijn, kun je nu tot een afronding komen, ter voorbereiding op het volgende hoofdstuk over het resumé, basisdocument voor netwerken. Dat resumé begint met een doelstelling. En voor de juiste formulering van die doelstelling zijn zoekrichtingen en talenten nodig. Nu die helder op papier staan, is het maken van een doelstelling niet moeilijk. Met de doelstelling laat je zien welke volgende stap(pen) je wilt zetten in je carrière en waarom je denkt dat nu juist jij geschikt bent om dat werk te doen. De opdracht is:



Opdracht

Omschrijf in een korte en krachtige doelstelling wat je volgende carrièrestap is, je motivatie ervoor, en waarom je geschikt bent om juist dat werk te doen.

Hoewel een doelstelling kort en krachtig moet zijn, zal het meestal niet lukken die zomaar op papier te zetten. Neem daarvoor de tijd. Je bent nu bezig aan het belangrijkste onderdeel van je netwerkcampagne, de omschrijving van jouw ‘aanbod’ aan de arbeidsmarkt. Net zo goed als het tijd

1 kost om een goede offerte of hypothese voor een onderzoek op te stellen, zo
 2 kost het ook tijd dit helder op papier te zetten.

3 Realiseer je dat je in het resumé samenvat wat je nodig hebt om mensen
 4 te vertellen wat je verwacht of hoopt bij het vinden van dat nieuwe werk. Uit
 5 je doelstelling moet duidelijk blijken wie je bent en wat je wilt. Het moet een
 6 sprankelende, wervende tekst zijn waarin je goed tot je recht komt.

7 Je doelstelling moet ook realistisch zijn. Het gaat om de volgende stap in
 8 je carrière, en niet om een weids vergezicht op je verdere toekomst, dat mis-
 9 schien in je eerder gemaakte zoekrichting wel naar voren is gekomen. Geef
 10 dus zo concreet mogelijk aan hoe die baan of dat werk eruit zou moeten zien.

1 Tegelijkertijd is het belangrijk je doelstelling uitdagend te maken. Laat
 2 uit de beschrijving blijken waarin de spannende elementen van het nieuwe
 3 werk zitten, wat je verwacht en hoopt tegen te komen. Geef ook aan op wel-
 4 ke punten je verder denkt te (kunnen) groeien, door opleidingen, cursus-
 5 sen of het opdoen van meer ervaring. Juist de spanning tussen realisme en
 6 uitdaging maakt je doelstelling aantrekkelijk. Voor jou, maar ook voor de-
 7 gene aan wie je hem presenteert.

8 Ga met deze tekst om als in de vorige opdrachten. Als je ermee klaar
 9 bent leg je hem terzijde. Na een paar uur of een dag kijk je er weer goed
 10 naar. Om te lezen of het de juiste tekst is. Of dit echt bij je past. Een goede
 1 test om na te gaan of de tekst echt bij je past, is om hem hardop uit te spre-
 2 ken. Als het na een paar keer oefenen niet goed voelt, schaf de tekst dan
 3 net zo lang bij tot je er tevreden mee bent.

5 **Meer dan één doelstelling, dus meer dan een zoekrichting?**

7 In dit hoofdstuk is aan de orde geweest dat je meer dan één zoekrichting en
 8 dus meer dan één doelstelling kunt hebben. Hoe ga je daar nu mee om?

9 In de meeste gevallen is het aan te raden niet alles door elkaar te laten
 10 lopen. Neem de doelstelling die je het meest aanspreekt, of die de meeste
 1 kans lijkt te hebben. Kies daar dan eerst voor. Als je een tijdje op weg bent
 2 met die doelstelling, of als gebleken is dat die niet haalbaar is, start je de
 3 volgende doelstelling, enzovoort.

4. Weten wat je wilt

Voorbeelden van doelstellingen

Doelstelling: veelzijdig juriste, die zaken tot op de bodem kan uitzoeken, wil werken in een dynamische, intellectueel uitdagende omgeving, bijvoorbeeld in de telecommunicatie- of transportsector, liefst op projectmatige basis.

Persoonlijke eigenschappen: – researcher, ook op onbekende gebieden; – schrijver van praktische en bondige teksten; – oog voor detail, zonder de grote lijn uit het oog te verliezen; – survivor met veel levenservaring; – analytisch vermogen.

Commentaar: deze vrouw van 34 jaar had, door persoonlijke omstandigheden in haar ouderlijk gezin, lang over haar studie gedaan. Daardoor had ze maar enkele jaren ervaring met werken als jurist. Toch vond ze met deze doelstelling een baan bij een advocatenkantoor. Vooral door de goede beschrijving van – vragen oproepende – persoonlijke eigenschappen.

Doelstelling: het bedrijf waarin ik wil werken is een ICT- of internetbedrijf dat onderzoek doet en advies geeft aan organisaties die hun markt optimaal willen benaderen. Ik ben er consultant voor het bedenken en invoeren van nieuwe concepten, bij voorkeur in complexe trajecten.

Mijn uitdaging is om de geheimzinnigheid rond nieuwe inzichten – zoals nieuwe media – weg te nemen, vraagstukken te vereenvoudigen en klanten te helpen om die nieuwe inzichten slim in te voeren. Als professional werk ik graag aan onderzoeks- en veranderingstrajecten. Acquisitie, diagnose en het aangeven van de uitvoeringsrichting zijn mijn activiteiten. Helpen bij implementeren zonder het zelf te doen, wel met maximale betrokkenheid. Wil zo werken dat klanten en opdrachtgevers zeggen: ‘Joep, wil ik er de volgende keer weer bij.’

Commentaar: deze accountmanager (36) bij een telecombedrijf moest bij een reorganisatie vertrekken en formuleerde een doelstelling die vele deuren voor netwerkcontacten opende.

1 **Doelstelling:** het bedrijf waar ik wil werken is internationaal opere-
 2 rend op het gebied van kennisvergaring, -toepassing en -verspreiding.
 3 De multidisciplinaire aard van mijn geologie-studie, mijn talenken-
 4 nis, wereldwijde inzetbaarheid en brede belangstelling vormen een
 5 goede basis voor een loopbaan bij een internationale werkgever zoals
 6 een (wetenschappelijke) uitgeverij. Mijn kwaliteiten als realistische
 7 probleemoplosser en leergierige analist zullen me in staat stellen
 8 een waardevolle bijdrage te leveren in een markt die sterk in bewe-
 9 ging is.

10 *Commentaar:* deze 29-jarige geoloog wilde een switch maken van het
 1 booreiland naar de wetenschappelijke uitgeverij. Hoewel hij op dit
 2 gebied weinig ervaring had, bleek uit zijn resumé dat hij een aantal
 3 aantrekkelijke kwalificaties had voor een uitgeverij van wetenschap-
 4 pelijke boeken. Hij kwam dan ook 'dicht bij het vuur' met deze doel-
 5 stelling.

6
 7 **Doelstelling:** op grond van belangstelling voor en ruime ervaring
 8 met (eind)redactie, vreemde talen (vooral Frans), literatuur en mu-
 9 ziek ben ik op zoek naar een functie als redacteur en/of coördinator
 10 binnen een uitgeverij. Daarbij gaat mijn voorkeur uit naar een fonds
 1 van vertaalde literatuur, (vertaalde) jeugdliteratuur, geschiedenis,
 2 muziek of aanverwante uitgaven. Uit ervaring weet ik dat de over-
 3 zichtelijkheid van een projectmatige aanpak, eigen aan het uitbren-
 4 gen van boeken, mij goed ligt.

5 In de redactie van bedrijfspublicaties, in journalistieke bijdragen en
 6 in enkele wetenschappelijke uitgaven heb ik ervaring opgedaan in de
 7 dialoog met auteurs en het hanteren van verschillende stijlregisters.
 8 DTP-programma's hebben mijn belangstelling.

9 Ik beschik over doorzettingsvermogen en creativiteit en ben in staat
 10 anderen enthousiast te maken voor projecten waarmee ik mij verbonden voel.

1 *Commentaar:* deze neerlandicus (41) met een baan bij een groot nuts-
 2 bedrijf wilde een switch maken naar werk dat meer in overeenstem-
 3

4. Weten wat je wilt

ming was met zijn opleiding en sterke belangstelling voor Frankrijk en de Franse taal en muziek.

Doelstelling: als kunsthistorica heb ik meer dan tien jaar ervaring in sales. Kunstbedrijven waren m'n klanten, verkoop van verzekeringen m'n werk. De natuur is echter altijd mijn grote liefde geweest. Die geeft energie en daarin voel ik me gelukkig. Dit jaar ben ik daar serieus werk van gaan maken en heb gekozen voor de studie Tuin- en Landschapsinrichting. Met beide studies en mijn ervaring in sales wil ik aan het werk.

Mijn sterke punten zijn:

- snel en makkelijk contacten leggen en onderhouden;
- goed kunnen anticiperen;
- een niet alledaagse inslag: creatief (en humoristisch) denker;
- ondernemend, proces- en resultaatgericht.

Commentaar: deze vrouw van veertig pakte een reorganisatie aan om een flinke ommezwaai in haar werkende leven te maken. Met deze doelstelling vond ze een werkervaringsplaats bij een vooraanstaand tuin- en landschapsbureau, waar zij haar oude werkervaring en nieuwe studierichting goed kon combineren.

Doelstelling: meer dan twintig jaar heb ik in een kerkelijke setting gewerkt. Eerst als jongerenpastor, later als opbouwwerker en begeleider bij pastores-teams, besturen en commissies.

Noodgedwongen, maar langzamerhand ook met steeds meer plezier, onderzoek ik mijn 'marktwaarde' in andere branches: als beleidsadviseur wijkmanagement bij een gemeente of woningcoöperatie, het professionaliseren van vrijwilligersorganisaties of als geestelijk verzorger in een zorginstelling of gevangenis.

Hierover heb ik veel gelezen, websites en bibliotheken bezocht. De daar opgedane kennis heeft mij geloofwaardiger gemaakt in het mezelf presenteren door de telefoon en bij netwerkgesprekken.

Mijn grootste drijfveer is om mensen met elkaar te verbinden, daar

1 bij gebruikmakend van een repertoire aan interventies en methodie-
 2 ken. Daarnaast ben ik gewend om tegelijk met verschillende groe-
 3 pen te werken. Ik kan daar uitstekend mee overweg.

4 *Commentaar:* deze theoloog van vijftig is in de loop der jaren een er-
 5 varen procesbegeleider geworden. Het getuigt van durf om zo'n stap
 6 te zetten. Zijn netwerkgesprekken wijzen uit dat juist het werken
 7 binnen de kerk veelzijdige kennis en ervaring heeft opgeleverd die
 8 direct van pas kunnen komen bij bewonersparticipatie en nieuwe
 9 vormen van het binden van vrijwilligers.

10
 1 ***het is ondoorgroendelijk...***

2 Jarenlang heb ik als juridisch medewerker uitspraken geschreven
 3 bij een van de hoogste rechtscolleges van Nederland. Steeds meer
 4 ging dat me tegenstaan, te juridisch, te formalistisch en niet in-
 5 gaand op de menselijke problemen die vaak aan het geschil ten
 6 grondslag lagen. Ik ben toen een opleiding tot mediator gaan doen.
 7 Dat is bemiddeling tussen partijen om daarmee juist een rechts-
 8 zaak te voorkomen. Toen ik werk in die richting ging zoeken, merk-
 9 te ik dat het moeilijk was om ergens in dienst te komen. Ook als ik
 20 qua inkomen in zou leveren, waren de kansen op vast werk mini-
 1 maal.

2 Meespeelt dat ik een uitgesproken eigen visie heb en mijn werk
 3 graag inricht zoals ik het zelf wil. Vanaf het moment dat ik me als
 4 zelfstandige ben gaan profileren, met duidelijke diensten (coaching
 5 en mediation) en juist mijn kwaliteiten naar voren ben gaan bren-
 6 gen, ging het een stuk beter. Zonder netwerken was dat nooit gelukt.
 7 De eerste les is: blijf niet op je kamer zitten, ga de deur uit! Je moet er
 8 veel energie in steken. Het is ook een kwestie van geluk, maar dat
 9 kun je wel een handje helpen. Het toeval operationaliseren, noem ik
 30 dat. Door naar de juiste plekken te gaan, door je open en eerlijk op te
 1 stellen. En door te geven, zonder er iets voor terug te vragen. Zo-
 2
 3

4. Weten wat je wilt

maar, zonder na te denken of het je wat oplevert. Alles wat je zaait, krijg je in veelvoud terug. Wat je aan A geeft, krijg je van B terug. Het is ondoorgroendelijk, maar het werkt wel zo.

Antoinette de S. (43), coach/mediator, Gouda

Neem zelf de regie...

Dit hoofdstuk ging over: weten wat je wilt. Daarbij is ook nodig om goed te weten hoe de arbeidsmarkt die je gaat betreden eruitziet. In de jaren tachtig van de vorige eeuw is een golf van herstructureringen van bedrijven op gang gekomen, gericht op kostenreductie en productiviteitsverbetering. Het streven is om steeds meer hoogwaardige kwaliteit te leveren met zo min mogelijk kosten en zo flexibel mogelijk personeel. Gevolg is outsourcing, het volledig uitbesteden van werk dat niet tot de kernactiviteit van het bedrijf behoort. Rondom grote bedrijven, die dus kleiner worden, ontstaan meer-en-meer toeleveranciers op allerlei gebied, van software tot catering, van juridisch advies tot personeelsmanagement. In die constructie is iedereen verantwoordelijk voor zijn eigen continuïteit en omzet.

Belangrijke gevolg voor werkers in deze 'nieuwe' arbeidsmarkt is, dat de stabiliteit en zekerheid die werkgevers vroeger boden aan het verdwijnen zijn. Organisaties kunnen zich dat niet meer permitteren.

De zich snel ontwikkelende informatietechnologie en continue product-innovatie maken dat kennis en vaardigheden van werknemers snel verouderen. Functies, teams en organisatie-indeling veranderen voortdurend. Deze transitie worden nog versterkt door faillissementen, overnames, afstoten van bedrijfsonderdelen of -activiteiten en leiden ertoe dat baan zekerheid nauwelijks meer bestaat.

Als werkende bent in dienst zolang je van waarde bent voor de werkgever. Daardoor ben je steeds meer zelf verantwoordelijk voor je eigen carrière. Op zo'n arbeidsmarkt is er niet zo'n groot verschil meer tussen een vaste aanstelling of (half)jaarcontract.

1 Nu de economie, ruim zeven jaar na de crisis van 2008 weer begint te her-
 2 stellen, moeten we niet denken dat de ‘oude’ arbeidsmarkt weer terug zal
 3 komen. Vooral werkers, maar ook werkgevers moeten investeren in vaar-
 4 digheden, kwaliteiten en competenties waarmee het gewenste en gevraag-
 5 de type werk in de toekomst uitgevoerd kan worden. Deze investering noe-
 6 men we employability: het vermogen van de werknemer om – nu en in de
 7 toekomst – verschillende functies adequaat te kunnen vervullen, zowel
 8 binnen de eigen organisatie als elders.⁵

9 Feitelijk ben jij als werkende de enige die in staat is om employability te
 10 ontwikkelen, te bezitten, uit te bouwen en te benutten. Een werkgever kan
 1 hierin alleen een ondersteunende, faciliterende en signalerende rol vervul-
 2 len. Als een werknemer zijn employability goed ontwikkelt, nemen zijn
 3 waarde en zijn kansen op de arbeidsmarkt enorm toe.

4 Employability bevindt zich op het snijvlak van individu en organisatie.
 5 Uit onderzoek van Cinop (2013) blijkt dat werkgevers vinden dat werkne-
 6 mers zelf verantwoordelijk zijn voor hun inzetbaarheid. Bijna driekwart
 7 van de werkgevers is niet van plan werknemers opleidingen aan te bieden
 8 waarmee zij hun duurzame inzetbaarheid versterken. Ten slotte vindt een
 9 derde van de HR-professionals dat werknemers zelf verantwoordelijk zijn
 10 voor het op peil houden van hun competenties. Zij zien het wel als hun
 1 taak om een passend opleidingsprogramma te verzorgen en dat te commu-
 2 niceren.

3
 4 Employability gaat over het ‘borgen’ van je toekomst. Over het vermogen
 5 om je te blijven ontwikkelen en open te staan voor verandering. Dat gedrag
 6 zorgt voor meer betrokkenheid en wendbaarheid en levert minder stress
 7 en een betere gezondheid op. Je vergroot je arbeidsmarktwaarde en krijgt
 8 daardoor makkelijker een baan. En als je aan het werk bent, dan groeien je
 9 kansen zowel intern als extern. Ten slotte krijg je meer oog voor de ontwik-
 10 kelingen binnen jouw branche en vakgebied en begrijp je beter welke nieu-
 1 we vaardigheden daarvoor nodig zijn.

4. Weten wat je wilt

Waar kun je nog meer op letten dan op het verhogen van je employability? Ga op zoek naar je meest passende baan, maar zorg ook dat je bij een goede werkgever terecht komt, die stimuleert dat jij je verder kunt ontwikkelen. Een werkgever die bereid is om daarover te onderhandelen, over jouw en zijn investering. Zorg dat je goed op de hoogte bent van de ontwikkelingen op jouw werkgebied. Door een opleiding te doen in de periode dat je geen werk hebt, maar ook door te lezen, te onderzoeken op internet en te praten met collega's in jouw werkveld.

Freelancen en zzp'en:

freelance.startpagina.nl

www.freelance.nl (werk-marktplaats)

<http://www.ondernemersplein.nl/ondernemen/freelance-en-zzp/starten-als-freelancer-of-zzper/> (overheidsvoorlichting)

Flexwerken:

www.flexibelwerken.nl

Voor jezelf beginnen:

www.ikgastarten.nl (Rabobank),

eigenbedrijf.startpagina.nl

bedrijfsplan.startpagina.nl

Overname van een bedrijf:

bedrijfsovername.startpagina.nl

www.buyinside.nle

Uitzenden, detacheren of bemiddelen:

detachering.startpagina.nl

Randstad.nl (met veel goede voorlichting en informatie)

5. Resumé, basisdocument voor netwerken

Solliciteren met een cv, netwerken met een resumé

De meest gebruikelijke manier om te solliciteren is met een brief plus curriculum vitae. Zoals het woord al zegt, een cv is een levensbeschrijving. En daarin zit gelijk de beperking ervan. Het cv gaat (bijna) alleen over je verleden. Het is voor een potentiële werkgever natuurlijk van belang te weten wat je allemaal gedaan hebt tot nu toe, maar hij wil ook iets weten over je visie op werk en je ideeën over volgende stappen in je carrière. Daarom staat tegenwoordig in bijna elk cv een persoonsprofiel waarin je iets vertelt over je talenten, competenties, inzet en carrière-richting. In je sollicitatiebrief vertel je iets over je motivatie om te solliciteren op juist die baan en hoe dat past in je carrièreperspectief.

Bij een netwerkcampagne ben je de volgende stappen in je carrière aan het verkennen en wil je het vooral hebben over je toekomst. Dus is een document nodig waaruit blijkt wat je met je toekomst wilt en welke talenten je wilt inzetten. Met daarnaast natuurlijk een overzicht van je relevante werk- en studieverleden. Dat is een resumé. Dat heb je op de eerste plaats nodig om goede netwerkgesprekken te kunnen voeren. Een tweede functie van een resumé is dat je het kunt achterlaten bij je netwerk-gesprekspartner: een beeld van je relevante arbeidsverleden én een uitgebreidere toekomstvisie.

In de Verenigde Staten is een resumé gebruikelijk om je te presenteren, ook voor solliciteren. In Nederland gaat het cv ook die richting op. Dat is begrijpelijk, want in de huidige arbeidsmarkt past een zo'n kort cv of resumé beter. Werkgevers zijn op zoek naar mensen die weten wat ze willen, met een duidelijke toekomstvisie.

5. Resumé, basisdocument voor netwerken

Voor netwerken zul je dus meestal een resumé gebruiken. Voor solliciteren kun je kiezen, afhankelijk van welke sollicitatie, bij welk bedrijf voor een klassieke of modernere opzet. Dit boek richt zich verder vooral op het resumé als belangrijk document voor je netwerkgesprek.

Voorbeelden hiervan zijn te vinden aan het einde van dit hoofdstuk.

Inhoud van het resumé

Een resumé bestaat uit de volgende onderdelen, die samen (liefst) niet meer dan één A4'tje beslaan:

- persoonlijk motto of statement (eventueel);
- doelstelling;
- werkervaring;
- opleiding;
- aanvullende persoonlijke gegevens;
- personalia.

Het belangrijkste onderscheidende element van een resumé ten opzichte van een cv is de doelstelling, zoals die in het vorige hoofdstuk is uitgewerkt. Met de doelstelling geef je een krachtig en wervend signaal af over je ideeën over de volgende stap in je carrière. Het is een toekomstgericht profiel dat je in het netwerkgesprek ook gebruikt als *elevator pitch* (waarover later in dit hoofdstuk meer). In de doelstelling staat niet alleen wat je ten doel stelt, maar ook waarom en met welke kwaliteiten je dit 'aanbod' op de arbeidsmarkt ondersteunt.

Mocht je iets te melden hebben wat kort en krachtig is en wat echt iets over jou zegt, dan kun je de doelstelling laten voorafgaan door een motto of persoonlijk statement.

Als je net bent afgestudeerd en/of weinig werkervaring hebt, volgt daarna een overzicht van je studieresultaten. Bij een resumé is dat geen dorre opsomming van alleen studierichting, hoofdvakken en diploma's. Bij de relevante opleiding(en) neem je een stukje tekst op, waarin duidelijk tot uiting komt op welke gebieden je werkelijk iets te bieden hebt,

1 liefst zo goed mogelijk je doelstelling ondersteunend.

2 Heb je al een aantal jaren gewerkt, dan ligt het voor de hand te beginnen
3 met je werkervaring. Ook daar niet alleen een opsomming van bedrijfs-
4 naam, jaartallen en functie, maar een indicatie van die werkzaamheden die
5 je echt lagen en waarin je iets gepresteerd hebt, wederom ter ondersteu-
6 ning van de doelstelling. Daarna komt dan de opleiding, ook daar neem je
7 vooral zaken op die de doelstelling ondersteunen. Zet je meest recente
8 werkervaring bovenaan, in anti-chronologische volgorde dus. Een werkge-
9 ver is het meest geïnteresseerd in die gegevens. Het is dus logisch dat je die
10 als eerste meldt.

1 Dan volgen aanvullende persoonlijke gegevens die de doelstelling kun-
2 nen ondersteunen, bijzondere kennis en ervaring, (bestuurs)lidmaatschap-
3 pen, hobby's en dergelijke. Het resumé wordt afgesloten met relevante per-
4 sonalia. Veel opstellers van een resumé kiezen ervoor om hun naam en
5 telefoonnummer in de kop van het resumé op te nemen.

6 Wat vooral **niet** in een resumé moet is: **ALLES**. Dat geldt overigens ook
7 voor cv's, die vaak te lang zijn en vol staan met niet-relevante feiten en feit-
8 jes. Een resumé is, het woord zegt het al, een (korte) samenvatting van wat
9 je te melden hebt. Het bevat vooral informatie die je doelstelling onder-
10 steunt. Een goed resumé is niet compleet, maar roept vragen en interesse
1 op bij de personen die je spreekt.

2 In een resumé mag dus een 'gat' zitten, een periode waarover geen werk-
3 of studie-ervaring is opgenomen. Wees bij netwerkgesprekken wel voorbe-
4 reid op vragen hierover. Een verklaring paraat hebben voor dat gat is nood-
5 zakelijk.

7 Gebruik van resumé en elevator pitch

9 Houd steeds in gedachten dat je het resumé in eerste instantie voor jezelf
10 maakt, om je mondelinge presentatie in de komende netwerkgesprekken
1 zo goed mogelijk voor te bereiden. Het lijkt misschien nogal overdreven
2 om daar zo veel aandacht aan te besteden (alle opdrachten in de vooraf-
3 gaande hoofdstukken), maar dat is het niet. Om in staat te zijn je verhaal in

5. Resumé, basisdocument voor netwerken

de komende gesprekken goed te doen, moet je je schriftelijk voorbereiden. Door die voorbereiding ben je in staat je mondeling kort en krachtig te presenteren. Je hebt de meest essentiële punten over jezelf uitgewerkt en geformuleerd. Dat helpt enorm.

Een korte, krachtige presentatie die je (vaak) aan het begin van een netwerkgesprek doet op basis van je doelstelling, wordt ook wel elevator pitch genoemd. Dit is een introductie van jezelf, alsof je in een lift staat en een interessant iemand tegenkomt. Dat moet natuurlijk snel, je moet klaar zijn vóór je boven bent. Tegenwoordig wordt het meestal *pitch* genoemd.

Zo'n pitch (mondeling en nooit voorgelezen, maar echt uit je hoofd) werkt vaak goed bij de start van een gesprek om de aandacht van je gesprekspartner op je te richten en om richting te geven aan waar het gesprek over moet gaan. Nogmaals: het is een korte, enthousiaste presentatie over wie je bent, waar je goed in bent en wat je nu ambieert.

Tijdens de netwerkgesprekken die je gaat voeren, hoef je je resumé in principe niet te laten zien. Je vertelt je verhaal mondeling en je kunt het resumé gewoon in je tas laten zitten. Leg het liever ook niet op tafel. Voor je het weet zit je gesprekspartner het te lezen, en krijgt je mondelinge presentatie minder aandacht. Het kan bij bepaalde gesprekken zinvol zijn het resumé wel te laten lezen, maar over het algemeen beslis je pas aan het einde van het gesprek of je het bij je gesprekspartner achterlaat. Realiseer je steeds dat een mondelinge presentatie veel beter en langer onthouden wordt dan een tekst op papier, waarvan je je überhaupt moet afvragen of die wel goed gelezen wordt.

Toch zal het geregeld voorkomen dat je, bij het maken van een telefonische afspraak voor een netwerkgesprek, gevraagd wordt je cv op te sturen. De beste reactie daarop is om voor te stellen dat je je verhaal eerst mondeling wilt vertellen, en dat je het resumé desgewenst daarna achter kunt laten. Als er wordt aangedrongen, dan stuur je het op. Maar er is je alles aan gelegen dat te voorkomen, in verband met de 'sollicitatieval', waarop we in hoofdstuk 7 nog uitgebreid terugkomen.

Vormgeving en uitstraling

Je kunt een resumé ook een persoonlijk cachet geven. Bij het maken van een klassiek cv beperkt het persoonlijke zich meestal tot de keuze van de foto, een lettertype en grootte en de indeling van de pagina('s). Bij een resumé kun je verder gaan door andere elementen op te nemen, zoals:

- een creatieve indeling;
- een afbeelding die te maken heeft met je passie of het thema van je netwerkcampagne;
- een andere papiersoort of kleur;
- een andere vormgeving, bijvoorbeeld als folder.

over de schutting...

Om mijn resumé iets persoonlijker te maken, wilde ik een foto opnemen, maar niet zo'n obligate pasfoto. Mijn vriend kan goed overweg met de computer en zijn camera. Hij maakte een leuke foto van me, leunend over een schutting. Je zag net de bovenkant van de schutting, en ik leunde daar met mijn armen op en keek breed glimlachend in de camera. Die foto monteerde hij boven het resumé dat ik wilde gebruiken. Ik vond dat zoiets wel kon bij het soort werk dat ik zocht in het facilitair management, waarbij het heel belangrijk is hoe je overkomt op je collega's, en waarbij communicatie en openstaan voor de vragen en problemen van collega's centraal staan.

Ik kan het natuurlijk niet bewijzen, maar bijna iedere keer dat ik solliciteerde met dat resumé of het gebruikte in een netwerkgesprek kreeg ik er positieve reacties op. In ieder geval viel het wel op tussen al die andere grijze cv's. Mijn huidige baan heb ik er in ieder geval mee gevonden.

Veronique de B. (26), facilitair manager, Culemborg

5. Resumé, basisdocument voor netwerken

ik groei nog steeds...

Een aantal jaren geleden was ik op zoek naar werk als tekstschrijver. In een reclameblad zag ik een advertentie van een bureau dat medewerkers zocht met in grote letters centraal in de advertentie:

WIJ GROEIEN NOG STEEDS

Dat bracht me op het idee om mijn cv helemaal om te vormen tot advertentie met precies dezelfde vormgeving, maar dan met de centrale tekst:

IK GROEI NOG STEEDS

Met een bevriende vormgever ontwierp ik een soort 'spiegelbeeld' van hun advertentie, waarin ik alle informatie uit mijn cv opnam. Maar ik kon er nog meer in kwijt, bijvoorbeeld aan welke 'eisen' een werkgever voor mij moest voldoen, enzovoort.

Het werd een fraai ontwerp dat ik kopieerde op iets dikker, glimmend papier. Het bleek een prima manier om me bij dat bureau te presenteren.

Raphaël P., copywriter, Amsterdam

Jouw offerte aan de arbeidsmarkt

Je staat nu op de drempel om je netwerkcampagne te beginnen en het moment is aangebroken om je resumé te maken. De volgende opdracht luidt dan ook:



Opdracht

Maak een resumé dat bij je past. Geef aandacht aan doelstelling, de juiste ondersteunende teksten, vormgeving en uitstraling.

1 Maak je hier niet met een ‘jantje-van-leiden’ van af. Besteed veel aandacht
 2 en tijd aan het resumé. Net zoals je dat ook aan je cv zou doen. Waarom?
 3 Als je werk vindt, is het meestal de bedoeling dat je er een aantal jaren aan
 4 verbonden blijft. Bij een baan is dat zeker het geval. Werkgevers gaan er
 5 over het algemeen van uit dat je tussen de drie en vijf jaar voor ze blijft wer-
 6 ken. Maar ook bij andere vormen van arbeidsovereenkomsten is het over
 7 het algemeen de bedoeling dat er voor een aantal jaren wordt samenge-
 8 werkt.

9 Als je op zoek bent naar werk, ben je dus op zoek naar een contract (in
 10 welke vorm dan ook) met grote financiële consequenties. Het bedrijf dat je in
 1 dienst neemt, gaat je salaris betalen, met daarbovenop nog een flink percen-
 2 tage aan belasting. Daarnaast zijn er de kosten van je secundaire arbeids-
 3 voorwaarden, van de werkplek, opleiding, enzovoort. Globaal kun je rekenen
 4 dat een bedrijf het dubbele van je brutosalaris aan je ‘kwijt’ is. Afhankelijk
 5 van het salaris dat je gaat verdienen en de lengte van de overeenkomst, gaat
 6 het om een brutobedrag dat tussen de 40.000 en 100.000 euro ligt.

7 De activiteiten die je met netwerken ontwikkelt, zijn er dus op gericht
 8 een contract af te sluiten van een of meer ton in euro’s. De brieven die je
 9 schrijft, je cv, resumé, de gesprekken die je voert zijn jouw ‘offerte’ aan de
 10 arbeidsmarkt. Is het verwonderlijk dat je zo’n offerte niet ‘zomaar even’
 1 opstelt? Het gaat om een – voor beide partijen – aanzienlijke investering in
 2 geld en energie. Daarom is het belangrijk om je op deze offerte degelijk
 3 voor te bereiden.
 4

5 **Voorbeeldresumés**

6
 7 De voorbeelden op de pagina’s hierna kunnen je inspireren een fraai eigen
 8 resumé op te stellen. Streef ernaar dat het niet meer dan één A4’tje beslaat.
 9 In verband met het formaat van dit boek zijn ze hier verkleind.

10 Alle tien resumés zijn echte, in de praktijk gebruikte exemplaren. In
 1 verband met de privacy van de betrokkenen zijn de meeste namen, plaat-
 2 sen en dergelijke gewijzigd of weggelaten.
 3

Resumé

Fransje Janssen, telefoonnummer

Doelstelling

Veelzijdig juriste, die zaken tot op de bodem kan uitzoeken, wil werken in een dynamische, intellectueel uitdagende omgeving, bijvoorbeeld in de telecommunicatie- of transportsector, liefst op projectmatige basis.

Persoonlijke eigenschappen

- researcher, ook op onbekende gebieden
- schrijver van praktische en bondige teksten
- oog voor detail, zonder de grote lijn uit het oog te verliezen
- survivor met veel levenservaring
- analytisch vermogen

Werkervaring

1998-heden. Medewerkster groot Advocatenkantoor

Taken: verrichten van jurisprudentie- en dossieronderzoek op uiteenlopende rechtsgebieden, onder meer: bouwrecht, arbeidsrecht en appartementsrecht; schrijven van processtukken. Verzorgen van correspondentie met cliënt /advocaat wederpartij.

1994-1996. Telemarketeer bij internationaal enquêtebureau

Taken: uitvoeren van marktonderzoek, verwerken van onderzoeksresultaten; op basis van gegevens trekken van conclusies.

1990-1992. Promotiemedewerkster bij een organisator van beurzen

Taken: geven van voorlichting op beurzen en tentoonstellingen inzake regelgeving in Europees verband, verzorging van voorlichtingsmateriaal, opbouwen van beursstands, organiseren van het voorlichtingsmateriaal.

1988-1991. Administratief medewerker op de afdeling dermatologie van een Academisch Ziekenhuis

Taken: reorganiseren/onderhouden van patiëntenadministratie en facturering.

Opleidingen

1998 **Rechten, Rijksuniversiteit Utrecht**, basisdoctoraal Nederlands recht met differentiatierichting Internationaal recht, tevens één jaar Internationaal Staatkundige studierichting.

Keuzevak, Recht en Informatietechnologie

Seminars

Europees Materieel Recht in Praktijk
Externe Betrekkingen van de Europese Unie
Vreemdelingenrecht

1986 vwo

Nevenactiviteiten

Lid van internationale studentenvereniging Interjust
Lid van Utrechts Studenten Corps
Daar bij beide organisatorische (bestuurs)activiteiten vervuld.

Personalia

Naam: F.J.A.M. Janssen (Fransje)
Adres: Rotterdam
Telefoonnummer:
E-mail:
Geboortedatum: 23-09-1967 te Tilburg

resumé
Philip van Hall

Motto

Als de mist optrekt zie je de zon

Doel

Het bedrijf waarin ik wil werken is een *ICT- of Internetbedrijf* dat onderzoek doet en advies geeft aan organisaties die hun markt optimaal willen benaderen. Ik ben er *consultant* voor het bedenken en invoeren van nieuwe concepten, bij voorkeur in complexe trajecten.

Mijn uitdaging is om de geheimzinnigheid rond nieuwe inzichten – zoals nieuwe media – weg te nemen, vraagstukken te vereenvoudigen en klanten te helpen om die nieuwe inzichten slim in te voeren.

Als professional werk ik graag aan onderzoeks- en veranderingstrajecten. Acquisitie, diagnose en het aangeven van de uitvoeringsrichting zijn mijn activiteiten. Ik begeleid de uitvoerende collega's of managers en medewerkers bij de klant. Helpen bij implementeren zonder het zelf te doen, wel met maximale betrokkenheid.

Wil zo werken dat klanten en opdrachtgevers zeggen: 'Philip, wil ik er de volgende keer weer bij.'

Werkervaring

Landelijke Telecomprovider, Corporate Accounts. 1992 – nu

Als *accountmanager*: diensten en producten realiseren voor twee grote accounts. Behouden van de omzet van 32 miljoen gulden. De volledige portfolio kennen, relaties beheren, escalaties managen en genereren van leads.

Als *manager operations*: leidinggeven aan 50 monteurs en projectleiders voor het installeren van telecommunicatieapparatuur. De afdeling in de top 32 laten stijgen van plaats 26 naar 8. Personeelsreductie van 25% gerealiseerd bij stijgende omzet.

Daarvoor, als *consultant*, realiseren van projecten voor organisatieverandering, zoals certificering ISO 9001, telefonische bereikbaarheid en samenvoeging van bedrijfsonderdelen.

Onderneming voor Internationaal Transport BV. 1989-1991

Directiesecretaris en algemeen kwaliteitsmanager: uitvoeren van juridische zaken, public relations en invoeren van het kwaliteitssysteem ISO 9002 van de Groep.

Opleiding

Post-doctorale opleiding organisatie-advies SIOO, 1995-1996

Bedrijfskunde, heao Utrecht, 1986-1989

Verkoop- en productportfolio trainingen tele- en datacommunicatie, KPN en Huthwaite, 1998/9

Rechtenstudie, 1983-1986

Gymnasium, 1977-1983

Talenkennis

Nederlands, Engels, Duits, Spaans en Frans.

Sport en vrije tijd

Surfen, hardlopen en hockey (team captain van 1995 t/m 1997), ontwerp/constructie van meubels, kunstschilderen en ruimtelijke vormgeving.

Personalia

Naam: Philip van Hall

Adres: Leidschendam

Tel./fax:

E-mail:



Werkervaring

Ontwikkelingsorganisatie (1981-heden)

- ☞ **senior beleidsmedewerker Strategie/Innovatie** verkenning/advisering; dialoogsessies; scenario-planning; evaluatie- en draagvlakonderzoek; SWOT-analyse; kwaliteitsbelofte & speerpunten kwaliteits-beleid
- ☞ **ambtelijk secretaris/ondersteuner verander- & kwaliteitsprojecten/programma's**
- ☞ **voorzitter, staf- & beleidsmedewerker Communicatie**

UK Band of Hope Union, Londen (1980-1981)

- ☞ **onderzoeksassistent**

Rijksuniversiteit Leiden (1974-1977)

- ☞ **onderwijsassistent/wetenschappelijk medewerker**

Kennis

Beleid-, bedrijfsvoering- & communicatiegerichte opleidingen
(Studiecentrum voor Bedrijf & Overheid; IBW/ ISBW; Instituut Nederlandse Kwaliteit; Kenniscentrum Kwaliteit, Duurzaamheid & Innovatie; Post Academisch Onderwijs, LOI)
1985-2013

Onderzoekgerichte opleidingen
(Erasmus Universiteit; Rijksuniversiteit Leiden)
1970-2002

Promotieonderzoek (Escapist reconstruction of reality)
(University of East Anglia, Engeland)
1977-1981

T: 06-12345678 E: naam@gmail.com LinkedIn: nl.linkedin.com/in/naam/

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
1
2
3
4
5
6
7
8
9
20
1
2
3
4
5
6
7
8
9
30
1
2
3

Adres

Inez van Zelst

Telefoonnummer

PC Woonplaats

e-mailadres

Na vier jaar als docent in het middelbaar onderwijs ben ik toe aan verandering: een nieuwe uitdaging waarin veel van me verwacht wordt. Mijn ideaal is om werk te doen met leidinggevende en organisatorische aspecten binnen een organisatie met ruimte voor eigen initiatief, ontplooiing en ontwikkeling.

Wat ik precies wil, is nog niet helemaal helder; mijn interesse gaat uit naar de reiswereld, de horeca, het onderwijs of de sport- en vrijetijdssector. Verder leren in combinatie met een nieuwe baan, dat is waar ik naar verlang.

Ik ben zelfverzekerd, energiek en doelgericht. Een positief ingestelde probleemoplosser die observeert, analyseert, structureert en plant. Daarbij sta ik open voor ideeën van anderen en probeer voortdurend iets te leren.

Werkervaring

1998-heden **Docent Lichamelijke Opvoeding**, Prinses Irene College, Arnhem
Naast het lesgeven begeleid ik 15 leerlingen uit de sportcommissie bij het organiseren van sportactiviteiten. Medeorganisator en begeleider van werkweken 3 vmbo in Keulen en Praag, mentor van een tweede klas Jenaplan en medeorganisator van een uitwisselingsproject met een school in Italië.

Zomer 2001 **Reisleider**, ABC reisorganisatie, Amsterdam
Tweemaal twee weken begeleider en chauffeur van een groep naar Italië en Schotland. Verantwoordelijk voor het maken van reisschema's en het verloop van de reis, organiseren van activiteiten en beheren van het budget.

Zomer 1999 **Campingwerkzaamheden**, Camping Vallée du Semois, Bouillon, België
Serveren in het restaurant, leidinggeven aan nieuw personeel en verzorging van het recreatieteam.

1998 **Docent Lichamelijke Opvoeding**, Barentsz College, Leiden en St. Boromeus College, Leidschendam
Tijdelijk ingevallen als docent lo en mentor.

Zomers 1997/8 **Jeugdleider en gastvrouw**, Domaine de Beaulac, St. Paul, Frankrijk
Algehele verantwoordelijkheid jeugd in de leeftijd van 5 t/m 16 jaar, zoals het verzorgen van logies, het samenstellen en bereiden van maaltijden en organiseren van activiteiten, o.a. sport, spel, toneelstukjes en bonte avonden. Inkopen van levensmiddelen, hoeden van schapen en paardrijden.

Zomer 1996 **Recreatieteam**, Drievliet, Rijswijk
Managen en meewerken in het recreatieteam en het organiseren van spooktochten, sport en spel etc.

Zomer 1994 **Au pair**, Kasteel Ste Marie la Gironde, Frankrijk
Verantwoordelijkheid voor 8 kinderen, meegeholpen met restaureren

Opleiding

1998 Docent lichamelijke opvoeding eerste graad, Academie voor Lichamelijke Opvoeding

1999 Cursussen: 1 jaar psychologie Universiteit Leiden, Management, Sportmassage.

1993 Eindexamen havo, Bonaventura College, Utrecht

Interesses Reizen, sporten, lezen, fotograferen, cultuur, boeddhisme.

PERSOONLIJK PROFIEL – KASPER VISSER

DOELSTELLING

Het fenomeen multimedia interesseert me uitermate. Op dit gebied zie ik legio mogelijkheden voor innoverende projecten en producten die gezonde concurrentie in de hand werken en die individueel en klantgericht zijn. Zo lijkt het me boeiend om mee te werken aan het efficiënter maken van internet en het op de markt brengen van daarvan afgeleide diensten. Bijvoorbeeld door de informatie die de interactiviteit van websites en de inhoud van smartcards kunnen opleveren te gebruiken voor marketing- en sales-doeleinden.

Graag wil ik werken voor en met bedrijven die op deze en aanverwante gebieden concrete toepassingen willen realiseren. Mijn rol daarin kan zijn die van onderzoeker/ontwikkelaar, tussenpersoon en relatiemanager.

VAARDIGHEDEN

Tot voor kort ben ik werkzaam geweest in de letselschaderegeling. Daar hield ik mij o.a. bezig met de schadeafwikkeling van een aantal grote (vlieg)rampen. Hierbij ben ik tot de conclusie gekomen dat ik een dienstverlener ben. Ik ben goed in het vaststellen van de belangen van betrokken partijen en het komen tot overeenstemming.

Mijn inlevings-, luister- en observatievermogen, evenals de capaciteit om afstand te nemen spelen daarbij een belangrijke rol. Ik ben, en dit bevestigen mijn klanten, in staat een afgewogen conclusie te trekken en die op een open en innemende manier te presenteren.

Tevens ben ik ontwikkelaar, steeds bezig met het opstarten en verder uitbouwen van nieuwe projecten.

SWITCH

De ommezwaai van letselschaderegeling naar multimedia is een avontuur, een ontdekkingsreis. Ik ben op zoek naar de mogelijkheden en de rol die ik in het gebied van multimedia kan spelen.

LOOPBAAN

1992-1998 Letselschaderegelaar bij Europeesche Verzekeringen, Amsterdam.

1987-1992 Letselschadecorrespondent bij Nationale Nederlanden te Den Haag.

PERSOONLIJKE GEGEVENS

Adres: Amsterdam

Telefoonnummer:

Geboren: 11 februari 1961

Familie: gehuwd, 1 zoon

Opleiding: Nederlands Recht aan de UvA (1985)

Marie Bosman
148 East 172nd Street, Apt 4F, New York, NY 10023

mnbosman@gmail.com

(347) 302-8004

Marketing professional with a Master's Degree in a Business Studies seeks an analyst position in New York that best employs my ability to analyze data, produce actionable conclusions and communicate them to senior staff. Successful track record in data analysis plus marketing campaign development and execution that has resulted in enhanced sales effectiveness for consumer products. My experience includes working for a start-up and an international publicly listed company. I have permanently relocated from the Netherlands with full U.S. employment authorization.

PROFESSIONAL EXPERIENCE

Unilever (Rotterdam, Netherlands) - *Intern Category Management, Home Care* April 2011 – October 2011

- Developed an innovative sales strategy based on Unilever's sustainability efforts to gain more shelf space at retailers. My new strategy was circulated to European offices as an example on how to use sustainability as an advantage during annual negotiation talks with the retailers.
- Conducted quantitative market analyses and promotion evaluations of the laundry and household care segments in order to boost total category growth (€491mio revenue in 2013).
- Designed home care shelf plans for retailers to optimize the in-store shopper experience.

HospitalityWorld (Amsterdam, Netherlands)-*Account & Back Office Manager* January 2009– October 2010

Startup specialized in developing international marketing campaigns. HospitalityWorld provides its clients with more customers and higher average spending per customer through the deployment of its unique premiums, which consumers receive when buying a product. These premiums include hotel stays and wellness packages.

- First employee of the company. After 1.5 years the start-up was valued at €1.6 mio with six employees of which two worked under my direct supervision.
- Developed and executed a marketing campaign for the largest drugstore chain in the Netherlands (Etos) which included the wellness premium (€1.2 mio revenue).
- Responsible for invoicing and maintaining contact with the premium partners (58 European hotels).
- Responsible for the customer care and improved the policy which resulted in an extra €500 revenue per day.
- Developed a performance measurement system linked to the booking website of our premiums. This required incremental changes in the website and building a comprehensive Excel-model.

EDUCATION

University of Amsterdam (Amsterdam, Netherlands) February 2010 – March 2012

MSc. Business Studies: International Management

Thesis: The dynamics of sustainability in the global value chain of the spice pepper.

University of Amsterdam (Amsterdam, Netherlands) September 2005 – January 2010

BSc. Communication Science

Thesis: The effect of event sponsoring: A literature review

Minor: Strategy & Organization

Stedelijk Gymnasium (Hilversum, Netherlands) September 1999 – July 2005

Student Representative of the Advisory Board

SKILLS

Languages: Dutch (native), English (bilingual proficiency), German (elementary proficiency).

Computer: SPSS, AC Nielsen, Spaceman, MS Office

Curriculum Vitae

Corrie Drenthe

Doelstelling

Na een selfmade-carrière van 25 jaar bij Defensie is het tijd voor verandering. Ik wil werken in de sfeer van personeel en organisatie bij een actief, vooruitstrevend bedrijf of organisatie, liefst (middel)groot.

Mijn taak zie ik daar als interne of officemanager: eerste aanspreekpunt met een grote mate van eigen verantwoordelijkheid. In zo'n functie kan ik mijn sterke eigenschappen optimaal inzetten: zelfstandig, contactueel, creatief en klantgericht.

Mijn uitdaging is om een brug te slaan tussen klant en organisatie. Daarbij weet ik tot de kern door te dringen door hoofd- en bijzaken te scheiden, door de juiste vragen te stellen en zo nodig de juiste kennisgebieden in te schakelen.

Relevante werkervaring

1992-heden Medewerker Stafbureau Bedrijfsvoering, Defensie (Breda)

In deze functie ben ik 'gegroeid' tot vertrouwenspersoon van de leiding. Daarbij werd vaak gebruikgemaakt van mijn heldere kijk op de voortgang van projecten, mijn betrouwbaarheid en advies. Met name bij grote projecten op het gebied van LAN 2000 en SAP. Tevens was ik (zelfstandig) verantwoordelijk voor projecten zoals: 'unattended operations', personele zaken en een verhuizing van 750 man personeel.

1990-1992 Technisch medewerker afdeling Service Center, Defensie (Breda)
Verantwoordelijk voor de coördinatie, planning en bewaking van de voortgang bij automatiseringsprojecten, organisatiezaken daarmee verband houdend, zoals tijdregistratiesystemen en detailbeheer.

1984-1990 Coördinator Planning Projecten, Defensie (Breda)

1975-1984 Diverse functies, Defensie

Opleiding en cursussen

1974 Mavo4

1996-1998 Diverse Ambi modules op hbo-niveau

1996 Effectief Persoonlijk Functioneren, MOC

2000 Intuïtieve ontwikkeling, ICL

2001 Opleiding Arbeids- en Organisationspsychologie, LOI

Hobby's

Sport: volleybal, tennis, skeeleren en zeilen

Personalia

Naam: Corrie Drenthe

Adres: Amsterdam

Telefoon:

Leeftijd: 42

Resumé Pieter Zwartjes

Doelstelling

Na zes jaar als hoofd van een binnendienst ben ik toe aan verandering. Een nieuwe uitdaging waarin veel van me verwacht wordt. Ik kom uit de watersport- en outdoorartikelen, maar vind heel veel producten en diensten interessant, als het maar in een dynamische, marktgerichte organisatie is.

In het wedstrijdzeilen heb ik geleerd om in teamverband én zelfstandig een goed resultaat neer te zetten. Op drukke momenten ben ik degene die het hoofd koel houdt en hoofdzaken van bijzaken onderscheidt.

Ik ben een positief ingestelde probleemoplosser die observeert, analyseert, structureert en plant, en makkelijk leidinggeeft aan allerlei verschillende mensen.

Werkervaring

Sinds mei 2006 **Hoofd binnendienst**, Apprex BV - Zwolle *Importeur en groothandel voor watersport- en outdoor artikelen*. Verantwoordelijk voor alle interne en externe processen op gebied van verkoop, acquisitie, marketing, productinformatie en offertes/facturatie. Tevens het ontwikkelen, begeleiden en managen van standpresentaties op nautisch gerichte beurzen.

Februari 2005 t/m februari 2006 **Productmanager**, Nautic Software - Breda *Nautische softwareontwikkelaar en -distributeur*. Marketing, verkoop, relatiebeheer, (inter)nationale pr, productpresentaties en -trainingen. Standmanager op beurzen, waarbij telkens vernieuwende presentatietechnieken werden toegepast.

Opleidingen

2003 - 2005 **Hbo Leisure Management**, DBC - Den Bosch Vrijtijdskunde (deelcertificaten) met als vakken o.a. management, evenementen, marketing en commerciële activiteiten.

1998 - 2001 **Mts Elektronica & telematica**, Hobo College - Breda

Hobby's

Rugby, hardlopen, films, duiken, theater en reizen.

Personalia

Naam: Pieter Zwartjes

Adres: Utrecht

Telefoonnummer:

E-mail:

Geboortedatum: 01-02-1980

Persoonlijk profiel **Marianne Faber**

Motto

Verandering van spijs doet eten

Doelstelling

Na 33 jaar in diverse functies in het bankwezen is de spreekwoordelijke koek op en is het tijd voor een andere menukaart. Als echt 'mensen-mens' met een extravert en dienstverlenend karakter, gaat mijn interesse uit naar een **parttime functie als receptioniste/telefoniste of gastvrouw**. Een groot bedrijf waar veel reuring is trekt mij aan, ook een kleiner bedrijf waar een familiale sfeer hangt.

Kortom: ik zoek een organisatie en omgeving waar ruimte is voor eigen inbreng, ontwikkeling en een beetje humor op zijn tijd. Door mijn secretariële achtergrond ben ik gewend om accuraat en planmatig te werken. Denk niet in problemen, maar in oplossingen.

En, zoals het een echte vrouw betaamt, hou ik van orde en netheid.

Mijn doel is bereikt als relaties zeggen: 'Hoe heet dat bedrijf ook al weer waar Marianne, die vriendelijke en behulpzame receptioniste werkt?'

Werkervaring

2006 - heden	ABN AMRO Bank N.V. Secretaresse/administratieve ondersteuning Global Head Banking & Markets
1993 - 2006	ABN AMRO Bank N.V. Secretaresse diverse hoofdkantoorafdelingen, waaronder de Dealingroom
1982 - 1993	ABN AMRO Bank N.V. Secretaresse en medewerkster Zakelijke Relaties Kantorennet
1978 - 1982	ABN AMRO Bank N.V. Balie medewerkster Kantorennet

Opleidingen

1978 - heden	Diverse interne functiegerichte opleidingen
1976 - 1977	Kappersopleiding
1972 - 1976	Mavo

Persoonlijke gegevens

Marianne Faber	Mobiel/telefoon
Straat	Stad: Utrecht
Leeftijd	52

Resumé

ROEL VAN STRAATEN

Persoonlijk motto

Geluk moet je krijgen, maar het leven moet je maken

Doelstelling

Met mijn passie voor de agrarische sector en opgedane kennis in de financiële wereld, wil ik me verder ontwikkelen op beide gebieden, en op een directe of indirecte manier agrarische ondernemers helpen bij het optimaliseren van hun bedrijfsvoering en -ontwikkeling.

Als boerenzoon en toekomstig bedrijfsopvolger weet ik als geen ander wat er speelt in de sector en tegen welke problemen ondernemers aanlopen.

Met mijn achtergrond en enthousiasme zie ik mijzelf als een uitstekend agrarisch bedrijfsadviseur die z'n klanten goed kan adviseren, vertegenwoordigen en steunen.

Werkervaring

Na mijn opleiding heb ik een halfjaar in de Junior Pool van ABN AMRO meegedraaid. Hierdoor leerde ik in een korte tijd de bankorganisatie en collega's op diverse afdelingen kennen. Vervolgens ben ik als startend agrarisch accountmanager begonnen in Agri-team, Schagen. Hier deed ik vooral de acquisitie. Na een halfjaar ben ik doorgestroomd naar een ander kantoor waar ik tijdelijk een volledige portefeuille agrarische klanten kon waarnemen. Daarna werkte ik op de afdeling agrarische marketing waar ik met mijn praktische kennis de naam ABN AMRO goed in de markt heb kunnen zetten.

Opleiding

2004 - 2007 **HAS / Van Hall Larenstein, te Leeuwarden**
Dier- en veehouderij

2000 - 2004 **MAS / Streekschool 'Groene Sector', te Groningen**
Veehouderij

1996 - 2000 **LAS / Clussius College 'Koggenland', te Steenwijk**
Landbouw en natuurlijke omgeving

Aanvullende persoonlijke gegevens

Eigen bedrijf. Mijn vrije tijd vul ik met het meewerken en beslissen in het familiebedrijf: een melkveebedrijf, waar we ongeveer 65 koeien melken, 80 schapen houden en actief inzetten op natuurbeheer (nestbescherming, etc.).

Vrijwilligerswerk. Sinds 2007 zit ik in het agrarische jongerenbestuur en organiseren wij diverse informatieavonden voor de leden.

Sport. Het hele jaar fietsen en hardlopen, in de winter wekelijks rondjes ijsbaan.

Personalialia

Roel W. van Straaten. Adres: ... Plaats: Alkmaar. Leeftijd: 26 jaar. Tel.: ... E-mail: ...

6. De netwerkcampagne

Belangrijk: we gaan nu het geleerde en de verworven inzichten omzetten in actie. Lees voor je wilt gaan netwerken nog wel dit hoofdstuk over hoe jouw netwerk in elkaar zit, en hoofdstuk 7 over hoe je een netwerkgesprek voorbereidt en voert. Pas als je de informatie uit hoofdstuk 7 onder de knie hebt, kun je een goed netwerkgesprek voeren.

Nog nooit genetwerkt?

Als dit de eerste keer is dat je bewust netwerkt om een baan te vinden, is het goed je twee dingen te realiseren.

Ten eerste dat je zeer waarschijnlijk wel al genetwerkt hebt, maar dan zonder dat je het zo noemde of je ervan bewust was. Om na te gaan of en hoe jij netwerkt, is het handig om je af te vragen hoe je aan eerdere banen, baantjes, werk, studieprojecten, kamer, huis, tweedehands auto, fiets of wat dan ook bent gekomen. Zoek dat voor een aantal concrete gevallen uit je verleden zo goed mogelijk uit. Dat maakt je bewust van manieren waarop jij blijkbaar al langer netwerkt, wie je contacten zijn, hoe je ze kunt aanspreken, enzovoort.

Ten tweede moet je je realiseren dat mensen die wel al langer bewust netwerken, het gemakkelijker zullen hebben om een baan te vinden dan jij. Zij onderhouden hun contacten, voeden hun netwerk (met informatie en diensten), en breiden hun netwerk uit door steeds open te staan voor en op zoek te zijn naar nieuwe nuttige en aangename contacten.

Als je nu – voor de eerste keer – via netwerken een baan wilt vinden, heb je dus een zekere achterstand. Dat betekent dat je extra aandacht moet

1 geven aan het in kaart brengen van je netwerk en dat je de lacunes erin (op
 2 korte termijn) voor lief zult moeten nemen. Dat betekent: extra energie ste-
 3 ken in de contacten die je wél hebt.

4 Hoofdstuk 9 gaat uitgebreid in op het opbouwen, onderhouden en be-
 5 dienen van je netwerk. Dat is nodig om in de huidige netwerkeconomie
 6 goed te functioneren, op welk gebied dan ook, én om goed voorbereid te
 7 zijn op onverwachte situaties en volgende stappen in je carrière. In dit
 8 hoofdstuk concentreren we ons hoofdzakelijk op die activiteiten die je nú
 9 kunt ondernemen en die ook op korte termijn effect zullen hebben bij het
 10 vinden van werk.

1 **En mag ik nu weer solliciteren?**

2 Aan het begin van hoofdstuk 3 is aangeraden 'even' te stoppen met sollici-
 3 teren. Als je dat inderdaad gedaan hebt, en als je resumé af is, en je in staat
 4 bent om je doelstelling mondeling goed te presenteren in de vorm van een
 5 elevator pitch, dan kun je weer gaan solliciteren. Dan zul je merken dat je
 6 beter in staat bent passende vacatures te vinden, en het schrijven van solli-
 7 citatiebrieven gaat je makkelijker af. Als je je resumé wilt gebruiken voor
 8 sollicitaties, dan kun je volstaan met een korte begeleidende brief, waarin
 9 je aangeeft dat de vacature je aanspreekt, verwijzend naar je doelstelling in
 10 het bijgevoegde resumé. Als je een (traditioneel) cv gebruikt om te sollicite-
 1 ren, dan kun je een profiel toevoegen dat elementen bevat uit je doelstel-
 2 ling en/of belangrijke passages uit de begeleidende brief ontlenen aan de
 3 doelstelling van je resumé.

4 En als je uitgenodigd wordt, zul je merken dat het voeren van gesprek-
 5 ken je makkelijker afgaat. Nu je zekerder weet wat voor werk je zoekt, wat
 6 jouw talenten zijn en wat je motivatie is. Maar nogmaals, blijf je realiseren
 7 dat je via de media en internet niet meer dan zo'n 30% van het beschikbare
 8 werk kunt vinden. Wil je dus kans maken op die overige 70%, dan ligt een
 9 netwerkcampagne voor de hand. Blijf solliciteren, maar laat je overige kan-
 10 sen niet voorbijgaan.

Waarom een CAMPAGNE?

Het zoeken naar werk via netwerken noemen we een ‘campagne’. Soms kan die term, vooral als je voor het eerst netwerkt, wat vreemd overkomen. Hij doet denken aan een militaire operatie of een reclamecampagne. Zo erg is netwerken nu ook weer niet. ‘Campagne’ bij netwerken ontleent zijn naam vooral aan het begrip ‘verkiezingscampagne’. De vergelijking daarmee is zinvol. Politici die verkozen willen worden, moeten weten wat ze willen, ze moeten weten waar ze goed in zijn. Die wetenschap moeten ze aan de grote klok hangen. En ze moeten op pad gaan om kiezers ervan te overtuigen dat stemmen op hen zinvol is. Zoiets doet een netwerker op zoek naar werk ook. Je weet wat je wilt, je weet waar je goed in bent en dat ga je gericht aan zo veel mogelijk mensen vertellen, in de hoop dat je op enig moment ‘verkozen’ wordt, oftewel gevraagd om ergens te komen werken.

Er zijn natuurlijk ook verschillen. Bij een verkiezingscampagne is er een duidelijke einddatum. Bij netwerken niet. Het kan lang duren of kort, daar is van tevoren weinig over te zeggen. En bij een netwerkcampagne hoeft er maar één werkgever op je te ‘stemmen’. Dat is genoeg, de kiesdrempel is één stem.

Het is goed om het netwerken een campagne te noemen omdat het je focust op het feit dat het hard werken is. Het gaat je tijd en energie kosten. Dat moet je organiseren en plannen. Uit de losse pols kunnen sommigen misschien een eind komen, maar met een gedegen aanpak maak je meer kans.

Tijdsbeslag van de campagne

Als je de opdrachten uit de voorgaande hoofdstukken voortvarend hebt gedaan, heb je al een aantal weken achter de rug. Alle voorbereidende werkzaamheden zijn nu achter de rug. Je staat aan het begin van de échte campagne: op pad gaan met je verhaal, met je resumé op zak, op zoek naar de juiste contactpersonen. Met het uiteindelijke doel: werk vinden dat over-

1 eenkomt met je doelstelling. Realiseer je goed dat ook dat tijd kost. Via net-
 2 werken een baan vinden kan – en zal meestal – maanden duren. Ervaring
 3 in de loopbaanbegeleiding wijst uit dat de meeste netwerkers hun doel be-
 4 reiken binnen zes à negen maanden. Je kunt nu eenmaal niet iedereen te-
 5 gelijk spreken en de contacten die je via hen opdoet, moet je ook weer bena-
 6 deren, enzovoort. Voor je het weet ben je een aantal maanden verder. Die
 7 extra investering is het meestal dubbel en dwars waard, maar dat geloof je
 8 pas als je dat werk hebt gevonden.

9 Een actief gevoerde netwerkcampagne kan gemakkelijk een aantal werk-
 10 dagen per week beslaan. Fulltime eraan werken is niet aan te raden, een hal-
 1 ve werkweek is gebruikelijk. Organiseer het zo dat je een flink deel van je tijd
 2 overdag beschikbaar hebt, want veel van de personen die je gaat spreken,
 3 kun je dan het beste benaderen. Niet iedereen die ander werk zoekt, heeft
 4 daar zoveel tijd voor. Ook nu moet je geld verdienen. Je zult je netwerkactivi-
 5 teiten dus moeten plooiën met je andere noodzakelijke bezigheden.

6 En dan zijn er de perioden dat netwerken minder makkelijk gaat, zoals
 7 in vakantieperioden en rond feestdagen. Misschien zijn netwerkgesprek-
 8 ken dan nog wel af te spreken, maar de meeste arbeidscontracten (in welke
 9 vorm dan ook) worden gesloten in de periodes september/november en ja-
 20 nuari/juni.

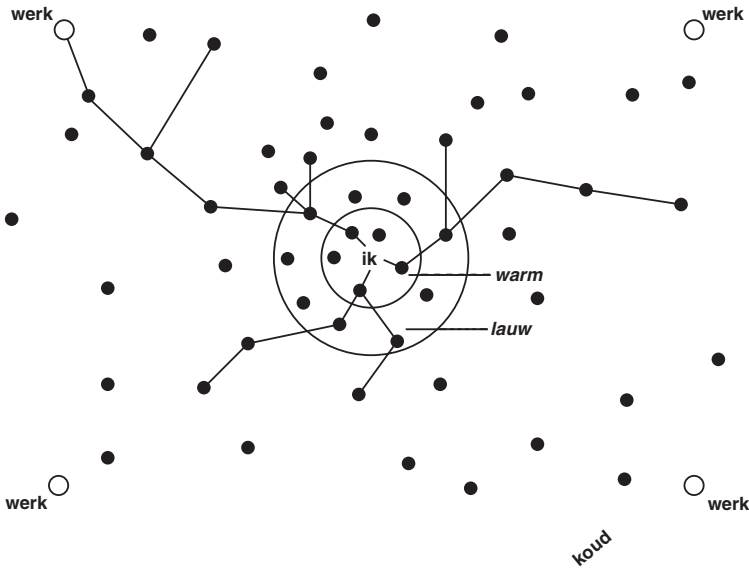
1 **Fasering van de campagne**

2
 3
 4 Je netwerkcampagne beslaat globaal drie fasen. In de praktijk overlappen
 5 ze elkaar en lopen (min of meer ongemerkt) in elkaar over.

6 De tekening op pagina 97 kan je helpen een beeld te vormen van de
 7 zoektocht die je gaat maken. Jij staat in het midden van de middelste cirkel,
 8 waarbinnen zich je meest nabije contacten bevinden. Niet alle contacten
 9 zijn weergegeven op de tekening. Alleen degenen met wie je een netwerk-
 30 gesprek wilt voeren. In de ring daaromheen zitten mensen die je ook nog
 1 persoonlijk kent, maar minder goed, en daarbuiten zitten de mensen die je
 2 niet kent, maar met wie je wel via via in contact kunt komen. Ergens (aan
 3 de rand van de tekening) bevindt zich een aantal banen/werkplekken die

6. De netwerkcampagne

voor jou geschikt zijn, maar die je nu nog niet kunt zien. Hoe je zoektocht verloopt, ga je vanzelf ontdekken.. De lijnen in de tekening geven mogelijke trajecten aan in de richting van die banen. Hoe ze feitelijk zullen gaan hangt helemaal af van jouw inspanningen en contacten.



In de eerste fase richt je je dus vooral op de directe contacten in je omgeving, je familie en goede vrienden. Deze fase is erop gericht je resumé te presenteren aan mensen die jou goed kennen: je 'warme' contacten. Zij hoeven niet veel te weten van het werk dat je zoekt, maar ze kunnen je feedback geven over jouw persoon: of je plannen echt bij je passen. En ze kunnen kritiek of nuttige aanvullingen geven op het resumé, talenten die je over het hoofd hebt gezien, je mondelinge presentatie, enzovoort.

In de tweede fase, die van de 'lauwe' contacten, onderzoek je je persoonlijke arbeidsmarkt en breng je die in kaart. Welke zijn de branches waarin jij met je doelstelling goed terechtkunt, bij wat voor soort bedrijven of organisaties, wat zijn de eisen voor de functies die je ambieert? Deze fase speelt zich voor een deel nog af via eigen contacten, maar vaak wel die je minder goed kent. LinkedIn kan hiervoor ook een goede bron zijn.

1 In de derde en laatste fase kom je steeds dichterbij de buurt van het
 2 werk dat je zoekt. Je concentreert je nu op die plekken waar je denkt te kun-
 3 nen werken. Je zoekt contactpersonen die je meer kunnen vertellen over
 4 die specifieke werkplekken, die wellicht mensen binnen het bedrijf ken-
 5 nen bij wie ze je kunnen aanbevelen. Deze mensen ken je (meestal) niet en
 6 vallen binnen je 'koude' netwerk.

7 En dan komt het moment suprême, dat men je vraagt te solliciteren, of
 8 dat je een gesprek voert waarin aan de orde komt dat je misschien binnen
 9 dat bedrijf zou kunnen gaan werken. Daarop gaan we in hoofdstuk 8 uitge-
 10 breid in. Nu concentreren we ons op de drie fasen van netwerken.

1 Je adressenlijst

2 De belangrijkste bron om de eerste contacten te leggen in fase 1 en 2 van de
 3 campagne, is je adressenlijst. Tenminste... als je die hebt. Zo niet, dan is nu
 4 het moment gekomen om er acuut aan te beginnen en alle adressen van
 5 vrienden, kennissen, familie en zakelijke contacten te verzamelen, met
 6 naam, (adres), telefoonnummer(s) en e-mailadressen. Vroeger stond dat
 7 allemaal in een adressenboekje, tegenwoordig doen de meeste mensen dat
 8 in hun mobiel en computer. Als je wel al een adressenlijst hebt, is het nut-
 9 tig om nu de adressen na te lopen en aan te vullen waar nodig. Realiseer je
 10 dat adressen van mensen die je goed kent en van familieleden soms niet in
 1 je lijst voorkomen. Je kent ze zo goed, je weet uit je hoofd waar ze wonen,
 2 en je kent ook hun telefoonnummer uit je hoofd. Neem ook die adressen in
 3 je lijst op. Want voor elke serieuze netwerker geldt:

4 **Zorg ervoor dat je altijd een zo compleet mogelijk en goed bijgewerkte**
 5 **adressenlijst bij de hand hebt.**

6. De netwerkcampagne

vraag niet hoe het kan, profiteer ervan...

Mijn adressenboekje is mijn 'goudmijn', zeg ik vaak. Als ik iets nodig heb, als ik iets wil vragen, en het lukt me niet om er direct aan te komen, dan neem ik altijd mijn adressenboekje en begin dat rustig door te bladeren. Ik snap zelf niet goed waarom, want ik heb vaak al een tijdje lopen piekeren aan wie ik dat nou eens zou kunnen vragen. Met mijn adressenboekje kom ik (bijna) altijd op nieuwe ideeën. Ik begin gewoon bij de A en lees alle adressen rustig door. En bij elk adres stel ik me weer even de vraag die ik heb, bijvoorbeeld, zoals laatst, hoe ik goedkoop aan een dvd-speler zou kunnen komen. Toen ik bij de F aankwam en het adres van mijn zoon zag, wist ik het direct. Hem zou ik zoiets kunnen vragen. En inderdaad, via hem heb ik nu een dvd-speler die me heel weinig gekost heeft. Waarom ik dat niet direct zelf bedenk? Ik weet het niet en denk dan: vraag niet hoe het kan, profiteer ervan.

Ron van F., internetspecialist, Den Haag

Goede relaties die niet in je adressenlijst staan

In de eerste twee fasen van je netwerkcampagne is je adressenlijst het belangrijkste. Maar hoe verder je buiten je eigen directe kring komt, hoe meer relaties je gaat gebruiken die niet in je adressenlijst staan. Want je 'kent' veel meer mensen. Wie zijn dat?

- Familieleden met wie je zelden of nooit contact hebt.
- Vrienden en kennissen van familieleden die je treft op verjaardagen of feestjes.
- Buren en buurtgenoten.
- Oude kennissen en vrienden met wie je het contact verloren hebt.
- Oude collega's uit alle vorige werkkringen.
- Studiegenoten, docenten, studiebegeleiders, mentoren.
- Mensen die je kent van sportverenigingen, vrijwilligerswerk, clubs.

- Leveranciers, hulpverleners, adviseurs met wie je ooit contact had.
- Nog veel meer mensen, die je ooit ontmoet hebt.

Het belang van dit soort contacten is veel groter dan je denkt. Juist via dit soort relatief ‘verre en oude’ contacten blijkt netwerken veel nieuwe informatie en contacten op te leveren. Een deel ervan zal niet meer te achterhalen zijn, maar een aantal zeker wel.



Opdracht

Zoek in oude adressenlijsten en via internet, of waar dan ook, naar gegevens van mensen die je kent of kende. Neem de namen en adressen van deze ‘verre en oude’ contacten op in je eigen lijst. Ook via LinkedIn kun je veel mensen achterhalen. Lees daarvoor het einde van dit hoofdstuk.

Het is natuurlijk niet de bedoeling dat je je gehele verleden, alle contacten die je ooit had, in kaart brengt. Het gaat om die contacten die je op de een of andere manier zouden kunnen helpen bij je campagne, mensen die jou op een of andere manier in je werk kennen of die indruk op jou hebben gemaakt. Mensen die in een branche werken waarin je geïnteresseerd bent of die er contacten hebben.

Wat betekent ‘iemand kennen’ eigenlijk?

Als je netwerkt, vat ‘iemand kennen’ dan zo breed mogelijk op. Heb je ooit een lezing gehoord van iemand over een onderwerp dat je interesseert, dan ‘ken’ je die persoon, ook al kent hij je niet persoonlijk. Het zou op een bepaald moment in je netwerkcampagne handig kunnen zijn deze persoon te benaderen. Ook hij zal, als je contact met hem legt, je direct kunnen plaatsen, namelijk als iemand uit een publiek waar hij ooit voor sprak, die zijn lezing blijkbaar op prijs stelde.

Als je met een dergelijk ‘open vizier’ op zoek gaat naar mogelijke contacten, gaat er een wereld voor je open. Iedereen van wie je ooit iets gelezen

6. De netwerkcampagne

hebt, in de krant, in een boek, iedereen die je ooit (met interesse, dat is wel belangrijk) hebt gehoord of gezien op radio of tv. Iedereen van wie je ooit een lezing, cursus, seminar of wat dan ook hebt bijgewoond, 'ken' je. Je hebt namelijk 'ken-nis' van iets wat jullie gemeenschappelijk hebben: interesse in het onderwerp waar deze persoon over schreef of sprak. Dat is voldoende om een poging te wagen contact te leggen. Het zal niet altijd mogelijk zijn of lukken, maar vaker wel dan niet. Het gemak van deze tijd is dat er LinkedIn is en dat mensen gewend zijn om uitgenodigd te worden om te linken. Als je dat zorgvuldig aanpakt met een goed geschreven bericht dan is deze persoon makkelijker te benaderen dan vroeger.

op het reservebankje...

Ik was al jaren werkloos en de hoop om ooit nog werk te vinden begon ik te verliezen. Door een kennis kwam ik in contact met een loopbaanadviesbureau waar ik een aantal maanden begeleid ben in het opbouwen van nieuwe motivatie. Toen ik er binnenkwam, had ik een dossier van meer dan 250 sollicitatiebrieven bij me. Ik was wel een aantal keren uitgenodigd voor een gesprek, maar nooit aangenomen.

Op een dag kwam ik binnen bij mijn loopbaan-coach en vertelde dat ik geraakt was door iets wat ik op tv had gezien. Het was een interview in een programma van Henk Binnendijk van de EO. De programma's van de EO sluiten aan bij mijn geloofsovertuiging, en hij had een interessante gast: Pieter Winsemius, organisatiedeskundige en voormalig minister van Milieu. Een 'idool' van me die vaak onafhankelijke en vernieuwende (milieu)standpunten durft in te nemen. Meestal was ik het er nog mee eens ook. Ditmaal ging het over werkloosheid en hij zei dat mensen die een goede baan hadden, zoals hijzelf, zich wel eens wat meer zorgen konden maken over of zich inzetten voor hen die 'op het reservebankje zaten', mensen die werkloos waren en graag aan de bak kwamen, maar bij wie het niet lukte.

Campagne: fase 1, feedback over jezelf

In de eerste ‘warme’ cirkel (zie tekening op blz. 97) bevinden zich je echte naasten: broers en zussen, partner, ouders, kinderen, nabije familie met wie je regelmatig omgaat en echte vrienden. Kortom, de mensen die nu (hopelijk) in je adressenlijst staan, die je makkelijk kunt opbellen en die je zullen helpen als je het vraagt. Bij die mensen ga je het eerst netwerken. De opdracht van deze paragraaf luidt dan ook:



Opdracht

Kies minimaal drie mensen uit je eigen kring om een netwerkgesprek mee te voeren. Kies mensen van wie je de beste en eerlijkste feedback kunt verwachten.

‘Wat heeft het voor zin om met mijn moeder te netwerken? Die weet toch niets van mijn vak,’ is vaak de reactie op deze opdracht. Doorgewinterde netwerkers weten het. Juist dicht bij huis vind je onverwachte tips en contacten. Voer daarom, ondanks je weerstand, een paar gesprekken met mensen uit je eigen kring. ‘Maar wat moet ik dan met die mensen bespreken?’ Je vertelt ze dat je op een beetje bijzondere manier (via netwerken) bezig bent om werk te vinden. Dat je je niet meer wilt beperken tot solliciteren alleen. En dat je graag hun advies wilt over je plannen. Niet omdat ze zoveel van jouw vakgebied afweten, maar omdat ze veel over JOU weten. Zij zijn deskundig op het gebied van jouw persoon en kunnen waarschijnlijk goed beoordelen of de plannen die je hebt goed bij je passen. Omdat ze je zo goed kennen, kunnen ze ook vrij snel zien of je je plannen goed presenteert. Twijfel, schaamte of onzekerheid kun je voor hen niet verbergen.

Zoals in de opdracht staat, is het van belang de **juiste** mensen uit je lijst te kiezen. Lukraak heeft geen zin. Het moeten mensen zijn die je goed kennen, die je een warm hart toedragen en die je graag helpen. Het moeten ook mensen zijn die weten dat zoete praatjes niet helpen. Je wilt echte, eerlijke feedback over je presentatie. Zoek dus mensen uit die dat kunnen, van

1 wie je kunt verwachten dat die je het zullen zeggen als je plan hen niet aan-
 2 staat of als je op een andere manier ongeloofwaardig overkomt.

3 Er is lef voor nodig om deze eerste gesprekken te voeren. Als je dat lef
 4 hebt, zul je merken wat degenen die je hierin voorgingen ondervonden: ze
 5 komen enthousiast terug van die eerste gesprekken. Ze hebben inderdaad
 6 feedback gekregen waar ze helemaal niet aan gedacht hadden, en dat kan
 7 op allerlei gebied liggen. En tot hun grote verwondering komt het nogal
 8 eens voor dat ze ook goede tips krijgen voor een volgend contact. Een fami-
 9 lielid blijkt iemand te kennen die nu juist jaren ervaring heeft in die bran-
 10 che en die graag bereid is je verder te helpen.

1 Let erop dat je in deze gesprekken niet vervalt in het normale contact dat
 2 je met elkaar hebt. Het gaat nu niet om iets wat je normaal doet: samen naar
 3 het café of het wekelijkse bezoek aan je vader. Spreek af op een andere plek
 4 en op een ander moment dan gebruikelijk. Maak het een beetje aantrekkelijk
 5 en bijzonder, zodat het voor de ander ook iets speciaals is. Een wandeling,
 6 een ontbijt samen, een kop thee in een bijzondere omgeving. Maak duidelijk
 7 dat je dit keer niet een normaal vriendschappelijk of familiair gesprek wilt,
 8 maar iets anders. Je bent bezig om op een speciale manier werk te vinden, je
 9 hebt een plan om dat te doen via netwerken, en daarom wil je graag praten.

20 Tijdens het gesprek presenteer je je doelstelling: **MONDELING. Houd
 1 je resumé in je tas!** Vertel je verhaal, wat voor werk je zoekt en waarom je
 2 denkt dat je ervoor geschikt bent. Vertel waarom je enthousiast bent over
 3 dat werk, waardoor je er nog extra geschikt voor denkt te zijn. Vraag daarna
 4 wat je gesprekspartner ervan vindt. Klinkt het aannemelijk? Hoe kom je
 5 over? Past het volgens hem/haar bij je? Vraag deze persoon eerlijk te zijn
 6 en geen blad voor de mond te nemen. Je wilt echt horen wat je gespreks-
 7 partner ervan vindt, ook als het een negatieve reactie is. Als het goed is,
 8 komt het gesprek nu op gang. Ga niet in tegen wat je gesprekspartner ver-
 9 telt, maar moedig aan meer te vertellen. Geen discussies. Je raadpleegt een
 30 deskundige, dus slikken dat advies!

1 Bij sommige van je directe contacten heeft het zin je resumé te laten
 2 zien om het goed te laten lezen en te vragen of ze daar nog verbeteringen in
 3 kunnen aanbrengen. Ook nodig je hen uit om tips en advies te geven over

6. De netwerkcampagne

de volgende stappen die je zou kunnen zetten en of er personen zijn die je verder zouden kunnen helpen.

Deze eerste fase van het netwerken is dus vooral bedoeld om van deskundigen op het gebied van jouw persoon feedback te vragen. Dit kan de doelstelling in het resumé en de presentatie aanzienlijk aanscherpen, en soms is het gevolg dat er een radicale bijstelling plaatsvindt.

Pas hierna ben je klaar voor netwerken in de ‘grote boze buitenwereld’ en moet je een plan maken om mensen in de tweede ring aan te pakken. Zeker is in ieder geval dat je resumé en je presentatie nu goed genoeg zijn om aan relatief onbekende personen voor te leggen.

Fase 1 biedt je ook de mogelijkheid te ‘oefenen’ met netwerken, als je daar nog niet zo bedreven in bent. Het voordeel is dat je je met goede vrienden en familie geen buil kunt vallen als je presentatie nog niet zo goed is. Als je er behoefte aan hebt, is er niets op tegen om meer dan drie gesprekken te voeren in eigen kring, tot het moment dat je je redelijk zeker voelt.

mijn vrouw is een rasnetwerker...

Mijn huidige baan heb ik gevonden via mijn vrouw. Ik was al een tijd aan het solliciteren als manager in de telecomwereld, maar het lukte van geen kanten. Zelfs met ruim tien jaar ervaring bij grote projecten en grote klanten in de telecomsector leek er voor mij geen baan in te zitten. Ik begon het knap benauwd te krijgen. Achteraf ben ik blij dat ik me niet geschaamd heb voor het geen-baan-hebben en er openlijk met vrienden en familie over gepraat heb.

Mijn vrouw is een rasnetwerker, veel beter dan ik. Ook haar omgeving wist dat de situatie voor ons nijpender werd. Toen de man van een van haar vriendinnen hoorde dat ik begon te solliciteren op de meest hopeloze banen bij bedrijven waar ik me helemaal niet zou thuis voelen, kwam hij in actie. Hij belde me en zei dat het doodzonde zou zijn als ik mijn talenten te grabbel gooide bij bedrijven die mij helemaal niet waard waren. Ik moest het maar eens bij een goe--

1
2 de relatie van hem proberen. Die bleken toevallig een vacature te
3 hebben voor precies het werk dat ik zocht. De procedure was al ge-
4 vorderd, maar ze hadden de geschikte kandidaat nog niet gevonden.
5 Gelukkig maar, want... dat bleek ik te zijn.
6 Henry van der V. (36), projectmanager, Wassenaar
7

8 9 **Campagne: fase 2, persoonlijke arbeidsmarkt in kaart brengen**

10
1 Nu is het tijd om de persoonlijke arbeidsmarkt in kaart te brengen. Dat kan
2 relatief makkelijk op basis van de doelstelling. Wat voor bedrijven zijn aan-
3 trekkelijk voor jou? Waar bevinden die zich? Wat gebeurt er momenteel in
4 en om die bedrijven, wat zijn de issues die nu aan de orde zijn?

5 Steeds meer is internet (vooral LinkedIn) een onuitputtelijke bron van
6 informatie in deze fase, maar natuurlijk ook vaktijdschriften, het ABC van
7 bedrijven, de nieuwsvoorziening, enzovoort. In de relatief korte periode
8 dat je dit onderzoek doet, kun je je een redelijk volledig beeld vormen van je
9 persoonlijke arbeidsmarkt.

10
1 Denk er bij je speurtocht aan dat de meeste nieuwe werkgelegenheid
2 ontstaat in startende en mkb-bedrijven. Richard Bolles zegt hierover het
3 volgende: 'Er is een natuurlijke neiging om grote bedrijven te zien als maat
4 voor alle dingen die er op de arbeidsmarkt gebeuren. Als de kranten vol
5 staan van het nieuws dat bedrijven zoals ABN AMRO en Philips duizen-
6 den werknemers ontslaan, denken de meeste werkzoekenden dat het over-
7 al slecht gaat. Wanneer ze geen baan kunnen vinden bij een van deze grote
8 ondernemingen, nemen ze aan dat er nergens vacatures zijn. Dit is een
9 wijdverbreide en zeer kostbare vergissing.

10
1 De werkelijkheid is dat er altijd bedrijven zijn die mensen aannemen
2 – maar dat zijn gewoonlijk kleine bedrijven, met ten hoogste honderd
3 werknemers. (...) Lees elke dag het economisch katern van uw krant,
4 let erop welke kleinere bedrijven personeel in dienst nemen, ga te rade
5 bij de Kamer van Koophandel om erachter te komen welke bedrijven

6. De netwerkcampagne

volgens hen bezig zijn met groeien en uitbreiden.’⁶

Nadat je je, vanachter je bureau, zo goed mogelijk hebt geïnformeerd, ga je aanvullende informatie zoeken bij personen die je kent uit de tweede ring (zie tekening op blz. 95). Realiseer je dat de tweede ring van lauwe contacten een grote diversiteit kent. Van warm lauw tot bijna koud. Dit is het grootste deel van je netwerk waar je de belangrijkste informatie en adviezen krijgt over jouw persoonlijke arbeidsmarkt. Zij zijn ook degene die jou weer aan nieuwe contacten kunnen helpen.



Opdracht

Kies, om meer zicht te krijgen op je persoonlijke arbeidsmarkt, een flink aantal mensen uit jouw adressenlijst uit de tweede lauwe ring voor netwerkgesprekken.

Je bent nu nog niet zover dat je met personen contact kunt leggen die je niet kent, maar met wie je eigenlijk wel zou willen praten. Je kiest in deze fase voor mensen uit je tweede ring, je ‘lauwe’ netwerk. Mensen die je wel op de een of andere manier kent of kende, en met wie je relatief makkelijk in contact kunt komen. Hier komen je oude en verre contacten van pas, maar ook contacten uit je eigen kring als die zinvol lijken.

Het gaat er in deze tweede fase niet om direct werk te vinden, maar om meer informatie te verzamelen over je persoonlijke arbeidsmarkt. In de eerste fase haalde je feedback over jezelf, in deze fase over je persoonlijke arbeidsmarkt. De opdracht spreekt over een ‘flink aantal’ personen die je in deze fase spreekt. Hoeveel, is sterk afhankelijk van de mate waarin je al goed op de hoogte bent van jouw arbeidsmarkt en de contactmogelijkheden die je bezit. Meestal is een minimum van vier gesprekken nodig en een maximum van acht.

Het ligt voor de hand mensen te kiezen die zo veel mogelijk weten van het werk dat je zoekt, maar dat zijn niet de enigen die zinvolle informatie en contacten kunnen opleveren. Denk ook aan mensen die succesvol zijn in hun carrière. Het heeft zin om ook met enkelen van hen te praten, al werken

1 ze misschien op een heel ander terrein. Zij kunnen je – uit eigen ervaring –
 2 de fijne kneepjes van het netwerken en solliciteren goed uitleggen.

3 Het is dus zaak kennissen, vrienden, (oud-)collega's, (oude) studievrien-
 4 den, docenten en mensen die je kent via verenigingen te benaderen. Aan
 5 hen leg je je plan voor, maar nu omdat zij je verder kunnen helpen met het
 6 vinden van relevante informatie over de markt, en vooral omdat ze je kunnen
 7 aanbevelen bij of doorverwijzen naar mensen binnen hun netwerk.

8
 9
 10
 1 *helaas ging die baan net aan mijn neus voorbij...*

1 Na een periode van overwerktheid kwam ik bij een loopbaanbegelei-
 2 dingsbureau terecht. Daar heb ik eerst uitgezocht welk werk ik echt
 3 wilde. Een van mijn doelstellingen was: griffier (secretaris) bij een
 4 rechtbank. In die functie komen al mijn kwaliteiten en talenten ei-
 5 genlijk samen. Maar hoe vind je zo'n baan? Met het 'gat' van de over-
 6 werktheid in mijn cv leek dat haast onmogelijk. Door te netwerken
 7 is het gelukt. Ik moest daar wel iets voor overwinnen, maar het blijkt
 8 dat mensen je vaak en van harte willen helpen.

9 De 'netwerkroute' naar mijn huidige baan liep als volgt. Ik nam on-
 10 der anderen contact op met een scriptiebegeleidster uit mijn studie-
 1 tijd. Dat was wel heel lang geleden en we hadden nooit meer contact
 2 gehad sinds die scriptie, maar ik had goede herinneringen aan haar.
 3 Het bleek een schot in de roos. Zij kende iemand die werkte als grif-
 4 fier bij de rechtbank in Haarlem. Daar kon ik direct op bezoek na
 5 haar introductie. Tijdens dat gesprek werd duidelijk dat ik het inder-
 6 daad goed zou kunnen doen als griffier, en dat er regelmatig behoefte
 7 was aan nieuwe aanwas.

8 Op dat moment was er geen vacature in Haarlem, maar ik werd
 9 doorverwezen naar enkele andere griffiers bij rechtbanken in de
 10 Randstad. Vacatures worden altijd eerst voor een paar weken intern
 1 aangekondigd, dus via die contacten kwam ik snel op de hoogte van
 2 mogelijkheden. In Rotterdam was een tijdelijke vacature voor
 3

6. De netwerkcampagne

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100
101
102
103
104
105
106
107
108
109
110
111
112
113
114
115
116
117
118
119
120
121
122
123
124
125
126
127
128
129
130
131
132
133
134
135
136
137
138
139
140
141
142
143
144
145
146
147
148
149
150
151
152
153
154
155
156
157
158
159
160
161
162
163
164
165
166
167
168
169
170
171
172
173
174
175
176
177
178
179
180
181
182
183
184
185
186
187
188
189
190
191
192
193
194
195
196
197
198
199
200
201
202
203
204
205
206
207
208
209
210
211
212
213
214
215
216
217
218
219
220
221
222
223
224
225
226
227
228
229
230
231
232
233
234
235
236
237
238
239
240
241
242
243
244
245
246
247
248
249
250
251
252
253
254
255
256
257
258
259
260
261
262
263
264
265
266
267
268
269
270
271
272
273
274
275
276
277
278
279
280
281
282
283
284
285
286
287
288
289
290
291
292
293
294
295
296
297
298
299
300
301
302
303
304
305
306
307
308
309
310
311
312
313
314
315
316
317
318
319
320
321
322
323
324
325
326
327
328
329
330
331
332
333
334
335
336
337
338
339
340
341
342
343
344
345
346
347
348
349
350
351
352
353
354
355
356
357
358
359
360
361
362
363
364
365
366
367
368
369
370
371
372
373
374
375
376
377
378
379
380
381
382
383
384
385
386
387
388
389
390
391
392
393
394
395
396
397
398
399
400
401
402
403
404
405
406
407
408
409
410
411
412
413
414
415
416
417
418
419
420
421
422
423
424
425
426
427
428
429
430
431
432
433
434
435
436
437
438
439
440
441
442
443
444
445
446
447
448
449
450
451
452
453
454
455
456
457
458
459
460
461
462
463
464
465
466
467
468
469
470
471
472
473
474
475
476
477
478
479
480
481
482
483
484
485
486
487
488
489
490
491
492
493
494
495
496
497
498
499
500
501
502
503
504
505
506
507
508
509
510
511
512
513
514
515
516
517
518
519
520
521
522
523
524
525
526
527
528
529
530
531
532
533
534
535
536
537
538
539
540
541
542
543
544
545
546
547
548
549
550
551
552
553
554
555
556
557
558
559
560
561
562
563
564
565
566
567
568
569
570
571
572
573
574
575
576
577
578
579
580
581
582
583
584
585
586
587
588
589
590
591
592
593
594
595
596
597
598
599
600
601
602
603
604
605
606
607
608
609
610
611
612
613
614
615
616
617
618
619
620
621
622
623
624
625
626
627
628
629
630
631
632
633
634
635
636
637
638
639
640
641
642
643
644
645
646
647
648
649
650
651
652
653
654
655
656
657
658
659
660
661
662
663
664
665
666
667
668
669
670
671
672
673
674
675
676
677
678
679
680
681
682
683
684
685
686
687
688
689
690
691
692
693
694
695
696
697
698
699
700
701
702
703
704
705
706
707
708
709
710
711
712
713
714
715
716
717
718
719
720
721
722
723
724
725
726
727
728
729
730
731
732
733
734
735
736
737
738
739
740
741
742
743
744
745
746
747
748
749
750
751
752
753
754
755
756
757
758
759
760
761
762
763
764
765
766
767
768
769
770
771
772
773
774
775
776
777
778
779
780
781
782
783
784
785
786
787
788
789
790
791
792
793
794
795
796
797
798
799
800
801
802
803
804
805
806
807
808
809
810
811
812
813
814
815
816
817
818
819
820
821
822
823
824
825
826
827
828
829
830
831
832
833
834
835
836
837
838
839
840
841
842
843
844
845
846
847
848
849
850
851
852
853
854
855
856
857
858
859
860
861
862
863
864
865
866
867
868
869
870
871
872
873
874
875
876
877
878
879
880
881
882
883
884
885
886
887
888
889
890
891
892
893
894
895
896
897
898
899
900
901
902
903
904
905
906
907
908
909
910
911
912
913
914
915
916
917
918
919
920
921
922
923
924
925
926
927
928
929
930
931
932
933
934
935
936
937
938
939
940
941
942
943
944
945
946
947
948
949
950
951
952
953
954
955
956
957
958
959
960
961
962
963
964
965
966
967
968
969
970
971
972
973
974
975
976
977
978
979
980
981
982
983
984
985
986
987
988
989
990
991
992
993
994
995
996
997
998
999
1000

Germaine P., juriste (34), Den Haag

onderschat je lauwe netwerk niet!

Mijn loopbaanadviseur zei dat ik moest netwerken. Dat ik op mijn leeftijd (58) de meeste kans had als ik bij mijn contacten langs 'surfte' met een elevator pitch en goede vragen. Daar had ik weinig vertrouwen in en het kwam dus ook langzaam op gang. Toen ik over de eerste drempels heen was, kreeg ik er energie van: mijn oude scherpste kwam terug. Het ging steeds makkelijker. Ook werd me duidelijk dat een goede voorbereiding van essentieel belang is. Ik had de meeste kansen verwacht uit mijn oude zakelijke netwerk en uit de besturen waarin ik zat. De echte kans kwam uit een heel andere hoek. Een van mijn hardlooptmaatjes attendeerde mij op een vrijwilligersorganisatie die een manager zocht, die met enig overwicht de organisatie kon stroomlijnen. Hij kende de huidige manager. Het mooie was dat ik al veel wist van vrijwilligersorganisaties in de zorg. Dit was mijn kans. Uit vijf kandidaten kreeg ik de baan. Het was echt een bijzondere ontdekking dat ik geen werk vond via de headhunters en consultants die ik benaderd had, maar via mijn eigen lauwe netwerk.

Winfried D. (58), Heemstede

Campagne: fase 3, doel benaderen en omcirkelen

Als je de gesprekken in fase 2 goed hebt gevoerd, leveren die je nieuwe contacten op van mensen die je zelf niet kent. Maar die in het netwerk van je

1 gesprekspartners zitten en voor jou dus in je 'koude' netwerk. Daarom is
 2 het zo belangrijk ieder netwerkgesprek af te sluiten met de vraag naar vol-
 3 gende personen die je zou kunnen spreken. Het zal blijken dat je gespreks-
 4 partners dat over het algemeen graag doen en soms zelfs bereid zijn het
 5 contact voor je te leggen. Bijvoorbeeld door die persoon even te bellen en te
 6 vragen of je met hem/haar je volgende gesprek kunt hebben.

7 Je hebt nu zoveel zicht op je persoonlijke arbeidsmarkt dat je in de
 8 buurt bent van de instellingen of bedrijven waar je graag wilt werken. Het
 9 is nu vooral zaak **niet te ongeduldig** te zijn. De kans is groot dat je nu rede-
 10 lijk goed weet wie de persoon of personen zijn die je wilt spreken, maar om
 1 daar direct op af te stappen is niet altijd verstandig. Bereid je zo goed moge-
 2 lijk voor op een gesprek met die persoon, bijvoorbeeld door andere perso-
 3 nen in zijn omgeving te spreken om nog zo veel mogelijk aanvullende in-
 4 formatie te verzamelen. Het mooiste is als een van je gesprekspartners
 5 voorstelt om eens te gaan praten met de persoon die jij nu juist op het oog
 6 had. Dat is de beste introductie.

7 Het komt ook vaak voor dat je in een van die gesprekken opeens iets
 8 hoort in de trant van: 'Goh, je zou goed passen binnen een bedrijf als dit.
 9 Heb je daar wel eens aan gedacht?' Het klinkt als een droom, maar de erva-
 10 ring leert dat dit met netwerken gebeurt.

1
2
3 ***precies op het juiste moment...***

4 Een paar jaar geleden werd duidelijk dat ik van baan moest verande-
 5 ren, maar het heeft lang geduurd voordat ik met mijn werkgever tot
 6 overeenstemming kwam over de juiste manier van ontslag. Hoe ik
 7 daarna aan een nieuwe baan ben gekomen? Via een oud-collega die
 8 ik al sinds mijn 18e ken. In de afgelopen vijftintig jaar hebben
 9 we elkaar zo af en toe ontmoet op zeilweekenden.

10 In de periode dat het helemaal niet goed met me ging in die baan,
 1 ben ik eens bij hem langsgegaan 'op de koffie' op zijn werk. Dat hij
 2 bij een vakbond werkte, wist ik wel, maar daar ging het me niet om.
 3

6. De netwerkcampagne

Toch is het via dat gesprek, waarin ik natuurlijk vertelde over mijn situatie, geweest dat ik mijn nieuwe baan kreeg bij die vakbond.

Want, een aantal maanden na dat gesprek belde hij me en vroeg of ik wilde solliciteren op een interne vacature voor bureaumanager bij de vakbond waar hij werkte. Op de een of andere manier was het precies op het juiste moment. Alle toestanden met mijn vorige werkgever waren afgerond en ik stond open voor iets nieuws. Hij had zich herinnerd wat voor functie ik ambieerde en hij had de stellige indruk dat ik het goed zou doen in die baan, zei hij. De functie spoorde inderdaad precies met waar ik naar verlangde: bureaumanager bij een actieve, vooruitstrevende en niet te grote organisatie.

Corrie D. (44), bureaumanager, Amsterdam

een plek waar ik problemen kan oplossen

Na vijf jaar raadsonderzoeker bij de Raad van de Kinderbescherming was ik het zat om alleen maar aan het eind van de keten met uitzichtloze situaties bezig te zijn. Graag wilde ik – als volgende stap – een sociaal-maatschappelijke functie waarin ik in een vroeg stadium bij problemen betrokken was. Zonder echt goed te zoeken kwam ik in een totaal verkeerde functie terecht. Toen begreep ik dat ik hulp nodig had en heb een loopbaanadviseur gezocht.

Zij leerde me een gecombineerde netwerk-solliciteer-route te kiezen. Eerst verwoordde wat mijn doelstelling is, dan oefenen met m'n elevator pitch met vrienden en vervolgens mijn netwerk in kaart brengen voor verschillende sociaal-maatschappelijke werkrichtingen. Toen zag ik pas hoeveel mogelijkheden er waren en kreeg ik er vertrouwen in.

Daarna startte het echte netwerken. Het liefst wilde ik werken bij een woningcorporatie als coördinator beheer of woonoverlast. En

1
2 dat is me gelukt. Dat ging via oriënteren en advies vragen bij onder
3 anderen een vriendin en een vader van een vriendin die in die sector
4 werkte. Doordat ik goed wist wat er speelde in de sector en een brug
5 kon slaan tussen m'n oude werk en de nieuwe functie, maakte ik de
6 beste indruk voor de baan.

7 Ik werk nu een halfjaar bij een Utrechtse woningcorporatie en heb
8 het verschrikkelijk naar mijn zin. Ik doe daar wat mij op het lijf ge-
9 schreven staat: problemen oplossen.

10 Esmee de V. (32), Weesp

1 2 3 **Top tien netwerkcontacten in de 3e fase**

4
5 Als je de gesprekken in eigen kring (fase 1) hebt gevoerd, en de research en
6 gesprekken over je persoonlijke arbeidsmarkt (fase 2) zijn afgerond, moet
7 je een keuze maken voor de volgende gesprekken.

8 Met je (zo nodig bijgestelde) doelstelling in het achterhoofd werk je nu
9 je adressenlijst door en maak je een lijst van de meest kansrijke contactper-
10 sonen die je tot je beschikking hebt. Dit zijn dus personen die dicht bij het
1 vuur zitten. Die werken in de buurt van waar jij zou willen werken. Het zijn
2 mensen die je niet kent, maar je kent mensen uit je lauwe netwerk, die hen
3 wel kennen. Het is nodig dat je de gesprekken met deze kansrijke contact-
4 personen in een bepaalde volgorde voert. De volgende opdracht luidt daar-
5 om:
6



9 **Opdracht**

10 Maak een top tien van netwerkcontacten uit je koude netwerk, in de
volgorde waarin je ze wilt spreken.

1 Nummer 1 van die top tien mag niet je 'beste' netwerkcontact zijn, dus
2 degene van wie je het meeste verwacht. Nummer 1 van de top tien is de-
3 gene die tactisch gezien het meest voor de hand ligt om nu te spreken.

6. De netwerkcampagne

Het kan dus goed zijn dat dat een minder belangrijk contact is (of lijkt), maar dat het toch handiger is om hem of haar eerst te spreken om beter voorbereid te zijn op volgende gesprekken op je lijst. Dus de meeste gewenste staat onderaan. Met deze top tien ga je aan de slag. Je gesprekken zullen weer nieuwe contactmogelijkheden opleveren. Die voer je telkens weer in de top tien in, op de positie die je het beste lijkt. Het is belangrijk om tactisch na te gaan welke volgorde je hanteert.

Andere netwerkactiviteiten

Netwerken bestaat niet alleen uit gesprekken voeren. We concentreren ons in dit boek voornamelijk op gesprekken, omdat die het meeste resultaat opleveren op korte termijn. Maar tegelijkertijd kun je andere activiteiten ontplooiën. Voor al deze activiteiten geldt dat je een goed resumé moet hebben, zodat je te allen tijde snel je doelstelling en talenten kunt presenteren, als de gelegenheid zich voordoet.

Ten eerste kun je je sollicitatieactiviteiten (onder andere het doorzoeken van passende vacatures) ook voor je netwerkcampagne gebruiken. Advertenties bevatten interessante informatie over bedrijven als die goed in je doelstelling passen. Ook als de aangeboden functie(s) niet voor jou geschikt is (zijn). Bewaar dit soort advertenties voor later. Er staan vaak interessante contactpersonen in genoemd die je kunt benaderen, niet voor een sollicitatie, maar voor een oriënterend gesprek in het kader van je netwerkcampagne.

En als je afgewezen bent voor een bepaalde functie bij een bedrijf waar je graag gewerkt zou hebben, kun je dat bedrijf toch benaderen. Ten eerste om te vragen waarom je precies bent afgewezen, maar vooral om na te gaan of er misschien andere vacatures zijn, omdat je er nog steeds van overtuigd bent dat je iets voor dat bedrijf zou kunnen betekenen. Je kunt dan vragen om een netwerkgesprek, een oriënterend gesprek kun je het ook noemen, om na te gaan of er misschien op termijn wel een vacature is waarvoor je in aanmerking komt.

Aan het begin van je campagne kun je verder een mailing organiseren

1 naar vrienden, kennissen en familie die je niet persoonlijk hoeft te spre-
 2 ken, maar die je wel op de hoogte wilt brengen van je activiteiten. Stuur ze
 3 een persoonlijk briefje dat je op zoek bent naar werk, dat je een nieuw resu-
 4 mé hebt gemaakt, waarin ook duidelijk staat wat je zoekt, en dat je het op
 5 prijs stelt als ze dat eens lezen. En wie weet hebben ze een goede tip of con-
 6 tactpersoon voor je.

7 Kom je op feesten, borrels en dergelijke, communiceer dan over je
 8 campagne. Laat je enthousiasme blijken. Je zult merken dat veel mensen
 9 geïnteresseerd zijn in je aanpak. Een netwerkcampagne is geen gemeen-
 10 goed. Leg anderen uit hoe je het hebt aangepakt en geef ze je telefoon-
 1 nummer of visitekaartje of (eventueel later) je resumé als dat voor de hand
 2 ligt.

3 Je kunt ook activiteiten starten die misschien niet op korte termijn ef-
 4 fect hebben, maar waarmee je je netwerk en mogelijkheden op termijn ver-
 5 groot. Dit kun je doen door:

- 6 • je aan te sluiten bij (beroeps)verenigingen, (virtuele) netwerken en an-
 7 dere relevante organisaties;
- 8 • bijeenkomsten, congressen, seminars, beurzen, enzovoort te bezoeken
 9 en je daar actief te presenteren.

10 In hoofdstuk 9 gaan we hier verder op in.

1 LinkedIn speelt een steeds belangrijkere rol bij netwerken. Als je serieus
 2 op zoek bent naar werk, in loondienst, als freelancer, zzp'er of ondernemer,
 3 kom je er niet onderuit om op LinkedIn een wervend profiel aan te maken.
 4 Daar blijft het voor de meesten bij. Het cv is opgenomen en enkele contac-
 5 ten, verder wordt er niets gedaan. Dat is jammer, want met LinkedIn kan
 6 echt veel meer.

7 Belangrijkste tip voor werkzoekers is om je eigen contacten, dus de war-
 8 me en lauwe contacten uit je adressenlijst ook te benaderen via LinkedIn.
 9 Opvallend is dat mensen wel veel contacten hebben op LinkedIn, maar dat
 10 ze niet in de eerste graad verbonden zijn met hun eigen warme en lauwe
 1 contacten.

2 Neem dus je adressenlijst door en ga na wie van de mensen die je kent,
 3

6. De netwerkcampagne

ook bij LinkedIn zit. Als dat zo is, dan is het een fluitje van een cent ze te benaderen. Ze kennen je goed en zullen zeker met je linken. Deze ‘nieuwe’ LinkedIn-contacten zijn waardevol. Je kent ze dan misschien al jaren, maar via LinkedIn heb je opeens toegang tot hun profiel, cv en netwerkcontacten. Al gauw zal blijken dat daar meer in te vinden is dan jij wist. Juist die informatie kan je vaak verder helpen bij het vinden van werk.

Als bijvoorbeeld blijkt dat een van je goede vrienden een waardevol contact heeft bij een bedrijf waar je zou willen werken, dan kan dat dé ingang blijken. Dat soort informatie staat niet in je adressenboek, wel op LinkedIn.

Er is nog veel meer met LinkedIn te doen: aansluiten bij groepen op jouw werkgebied of interessegebieden, het volgen van bedrijven, het bezoeken van die bedrijven op LinkedIn en uitzoeken hoe je met de medewerkers van dat bedrijf verbonden bent. Bedrijven plaatsen tegenwoordig heel vaak vacatures op zowel hun eigen website als op LinkedIn. Deze vorm van via-via-recruitment laten ze niet liggen. Maar er is nog meer. Daarover gaat *Solliciteren via LinkedIn*, een absolute aanrader (zie literatuurlijst achter in dit boek).

Resumé en/of visitekaartje

Voor bovengenoemde nevenactiviteiten zoals het bezoeken van congressen en netwerkborrels is het resumé niet geschikt. Toch is het zinvol dat je iets aan iemand geeft als het een waardevol contact lijkt. Uitwisselen van visitekaartjes ligt dan voor de hand. Laat daarom, ook als je werkloos bent, visitekaartjes maken. Maak de tekst en de vormgeving ervan zo, dat duidelijk is wie je bent en wat je vak is. Ook al heb je op dit moment geen (betaald) werk, niemand belet je om je te presenteren als moleculair bioloog of functioneel ICT'er of tandartsassistent, als dat je doelstelling is.

Zeker bij dit soort nevenactiviteiten, maar ook bij netwerkgesprekken, kunnen visitekaartjes van nut zijn. Het is een relatief kleine investering.

7. Netwerkgesprekken

Dit hoofdstuk gaat over netwerkgesprekken zelf. Ze verschillen per fase van de campagne en hebben ieder hun eigen aandachtspunten.

Warme en lauwe netwerkgesprekken

De gesprekken in de warme kring kun je voeren als je een eerste versie hebt van je doelstelling. De focus in deze gesprekken is checken of je doelstelling klopt. Klopt hij met het beeld dat de warme contacten van je hebben? Kunnen ze het zich voorstellen dat je dit wilt? Maar ook: als je erover vertelt, zien ze het je ook doen? Kom je sterk over? Vraag ze feedback; vraag ze eerlijk te reageren op je hartenwens. Hun aanvullingen kunnen je helpen bij het sterker worden in je overtuiging.

Extra voordeel van netwerken binnen je warme kring is dat je het DOET. Dat je ervaring opdoet. Dat je zicht krijgt op wat netwerken je op kan leveren. Dat je daardoor vertrouwen in netwerken krijgt.

Bijna iedereen vindt gesprekken in lauwe kring ingewikkelder of enger, omdat je – hoe je het ook wendt of keert – iets komt vragen voor jezelf. Deze gesprekken zijn met contacten die je kent uit werk of uit andere activiteiten zoals hobby's of clubs. Met deze mensen heb je warm-lauw of lauwkoud contacten. Jij wilt ze spreken, omdat zij jou verder kunnen helpen in je zoektocht naar werk.

Begin met je doelstelling. Daaruit distilleer je een elevator pitch. Die is niet standaard. Voor elk gesprek bekijk je hem weer en vaak zul je hem een beetje moeten aanpassen.

De volgende stap is de vraag: wat is de focus voor dit netwerkgesprek?

7. Netwerkgesprekken

Bij een lauwe gesprek kan de nadruk liggen op het werk van de gesprekspartner, maar het kan ook nog gaan over jou als werkend persoon. Het gesprek kan een vraag zijn om advies over je zoekrichting of om meer informatie, bijvoorbeeld over de branche waarin iemand werkt.

Voor je gaat bellen voor een afspraak bereid je je voor. Je zorgt dat je goed op de hoogte bent van het werkende leven van de gesprekspartner. Daarbij is LinkedIn van onmisbare waarde. Natuurlijk moet de persoon er dan op staan, maar ook het bedrijf kun je erop vinden en wie er nog meer werken. Zoek ook op internet naar projecten, verslagen en dergelijke waarbij jouw gesprekspartner betrokken is geweest. Zit jouw lauwe contact nog bij de club of het bedrijf waarvan je elkaar kent? Zorg ook dat je het werk, de organisatie en de branche zo goed mogelijk 'doorlicht'.

Dan is het moment daar om een afspraak te maken. Je belt. Waarschijnlijk heb je het privénummer. Hoe start je het gesprek? Ook deze introductie is een pitch. In een paar zinnen wil je echt contact maken, uitleggen waarom je hem/haar wilt spreken, en vragen of de ander daartoe bereid is. Schrijf de introductie uit. Laat je niet verleiden om het netwerkgesprek door de telefoon te gaan voeren. Wees servicegericht, dus spreek af daar waar je lauwe contact wil op het moment dat het hem/haar het beste uitkomt. Jij wilt wat van deze persoon.

Dan het gesprek zelf. Je hebt je ingelezen en je zorgt voor een stuk of zes à acht vragen die helpen om de gewenste informatie boven tafel te krijgen. Lees ook de volgende paragraaf, want daarin staat een aantal aspecten uitgebreider beschreven. Ze zullen je helpen om de gesprekken in de lauwe kring makkelijker te voeren.

Mijn moeder hielp mij aan een belangrijk netwerkcontact

In mijn eerste baan ben ik vanzelf gerold. Via de rechtenstudie en een bijbaan kwam ik bij de rechtbank terecht. Achteraf denk ik dat ook het gemak waarmee ik met mensen van allerlei rangen en standen schakel, een reden was voor mijn aanname. Zo groeide ik

1
2
3 in zes jaar tijd uit tot hoofd van een ondersteunende afdeling bij de
rechtbank, waar ik met veel plezier een jaar of tien werkte.

4 Door reorganisaties verviel mijn functie. Toen ben ik bij mezelf te
5 rade gegaan wat ik graag wilde. Een van mijn dromen was werken in
6 een ziekenhuis. En hoe gek het ook klinkt, via mijn moeder ben ik in
7 gesprek gekomen met een afdelingshoofd van een groot zieken-
8 huis. Zij was net als ik jurist. Mijn moeder kende haar goed.

9 Het gesprek met die vrouw heb ik goed voorbereid om helder te krij-
10 gen of werken in het ziekenhuis (in een leidinggevende rol bij een
1 ondersteunende afdeling) overeenkwam met mijn verwachtingen
2 en of het haalbaar was.

3 Het was een prettig gesprek, maar het werd toch snel duidelijk dat
4 ervaring in de zorg noodzakelijk was om überhaupt uitgenodigd te
5 worden voor een sollicitatiegesprek. Mijn gespreksgenoot had die
6 ervaring zelf wel. Deze zoekrichting heb ik daarom niet verder on-
7 derzocht, hoe interessant ik die wereld ook vind.

8 Harriet van A. (48), jurist en leidinggevende, Zwolle
9

1 2 **Netwerkgesprekken in het koude netwerk**

3 Je hebt waarschijnlijk al een stuk of zes à tien gesprekken gevoerd als je
4 hieraan toe bent. Je voelt je nu een stuk zekerder als het gaat om netwerken
5 voor een baan. Aan deze gesprekken begin je in principe als aan de volgen-
6 de voorwaarden is voldaan:

- 7 • Je doelstelling is duidelijk.
- 8 • Je hebt een redelijk helder beeld van je persoonlijke arbeidsmarkt.
- 9 • Je toptienlijst van te benaderen netwerkcontacten is in de juiste volgor-
10 de opgesteld.

1
2 Let er daarbij goed op, zoals ook in hoofdstuk 6 is aangegeven, dat de num-
3 mer 1 van die top tien niet je 'beste' netwerkcontact is, degene van wie je het

7. Netwerkgesprekken

meeste verwacht. Nummer 1 van de top tien is degene die tactisch gezien het meest voor de hand ligt om nu te spreken. Het kan dus goed zijn dat het een minder belangrijk contact is (of lijkt), maar dat het toch handiger is om hem of haar eerst te spreken om beter voorbereid te zijn op volgende gesprekken op je lijst.

Dan is nu bijna het moment aangebroken om een afspraak te maken met nummer 1 van je lijst, maar eerst ga je dat gesprek voorbereiden. Al voordat je een afspraak maakt, moet je zo veel mogelijk te weten komen over de persoon die je wilt spreken. Dat vergt nog enige voorbereiding. Bij de voorbereiding vraag je je vooral af, waarover je advies wilt vragen aan je contactpersoon. Dat betekent dat je je van tevoren verdiept in zijn positie en rol in het bedrijf of de instelling waar hij werkzaam is. Zorg ervoor dat je zo veel mogelijk te weten komt, via internet, publicaties, jaarverslagen of welke andere weg dan ook, over wat er speelt op het gebied waarop je contactpersoon werkzaam is. Vragen om informatie die je ook zonder hem had kunnen beantwoorden, werkt averechts. Je bent dan geen interessante gesprekspartner, maar meer iemand die op een gemakkelijke manier aan informatie wil komen. Juist een goede voorbereiding, waarvan je al iets kunt laten blijken bij het maken van een afspraak, zorgt ervoor dat je kans om uitgenodigd te worden, toeneemt.

In de branche waarin je wilt werken spelen altijd bepaalde issues. Verdiep je hierin. Natuurlijk kun je niet alles te weten komen, maar een flink gedeelte van wat openbaar beschikbaar is moet je paraat hebben. Internet is hiervoor de ideale bron. Met een aantal gerichte zoekopdrachten kom je er meestal direct achter wat speelt in een bepaalde sector of branche. Vergeet ook LinkedIn niet, omdat in groepen en platforms actualiteiten op LinkedIn gedeeld worden. Dan verdiep je je ook in het bedrijf of de organisatie waar je gesprekspartner werkt. Ook weer via de website van de organisatie en LinkedIn.

Rond de voorbereiding van het gesprek af door een vragenlijst te maken. Vat die lijst samen, zodat je bij het maken van een afspraak in een of twee zinnen kunt zeggen wat de bedoeling is van het gesprek.

van toeschouwer tot ontwikkelaar...

Mijn doelstelling is om werkzaam te zijn op het gebied van ruimtelijke ontwikkeling. Onder andere richt ik me op het ontwikkelen van duurzame bedrijfsterreinen: de planvorming en feitelijke inrichting van die parken. Daar is momenteel veel over te doen. Zo langzamerhand beginnen beleidsvoerders, gemeenten en provincies in te zien dat er misschien iets meer mogelijk is dan die obligate industrie- en bedrijfsterreinen langs de snelweg. Juist aan de ontwikkeling van meer duurzame en zorgvuldig in het landschap geïntegreerde bedrijfsterreinen wil ik werken.

Een ingang vond ik via een aantal mensen in de haven waar mijn zeilboot ligt. Een kort praatje over de boot bracht me in contact met een jong ambitieus kantoor. Daarna heb ik me snel georiënteerd op ontwikkelingen binnen diverse provincies. Overheidsbeleid nagezocht en contacten gelegd om de juiste sleutelpersonen te vinden. Als ik belde, kon ik – door een paar dingen te zeggen – laten merken dat ik aardig op de hoogte was. Dat leidde meestal snel tot een afspraak. En in enkele gesprekken bleek zelfs dat ik van bepaalde ontwikkelingen meer wist dan mijn contactpersoon. Dat geeft een goed gevoel. Je komt dan niet alleen iets halen bij zo'n eerste gesprek, maar hebt ook iets te bieden.

Die gesprekken hebben geresulteerd in de vorming van een tijdelijke alliantie die binnen enkele maanden een concreet plan wil lanceren. In korte tijd ben ik van toeschouwer ontwikkelaar geworden.

Etienne A. (39), bestuurskundige, Scheemda

Denk van tevoren na over de 'vorm' van het gesprek. Natuurlijk kun je het overlaten aan je contactpersoon, maar realiseer je steeds dat jij het initiatief hebt. Je bent niet aan het solliciteren. Je contactpersoon zou het op prijs kunnen stellen dat je hem of haar uitnodigt voor een kop koffie, ergens in een rustige gelegenheid, waar je goed kunt praten zonder gestoord te wor-

7. Netwerkgesprekken

den. Het tijdstip dat je voorstelt, voor of na het werk of in een pauze, kan van belang zijn. Maak in ieder geval duidelijk dat jij op dat terrein iets te bieden hebt wat afwijkt van het gebruikelijke. Maar het zou ook kunnen zijn dat je contactpersoon zegt: 'Kom gewoon langs op kantoor, ik geef je een kwartier.'

Een afspraak maken

Hoe je een afspraak maakt, hangt af van de persoon die je benadert. Als je je inmiddels in hem of haar verdiept hebt, weet je waarschijnlijk wel wat de beste methode is. Over het algemeen is dat per telefoon, omdat je dan persoonlijk stemcontact kunt hebben, kort je verhaal kunt vertellen en direct een reactie krijgt. Dat mondelinge contact levert zoveel meer op dat het verre de voorkeur heeft boven een e-mail. Wat nog wel een mogelijkheid is, dat je een e-mail stuurt waarin je uitlegt wat je wilt en aankondigt dat je gaat bellen. Dan heeft de persoon in kwestie al een beeld van de situatie en voor jou is het misschien makkelijker. Realiseer je wel, dat als je potentiële gesprekspartner een secretaresse heeft, hij/zij deze e-mail misschien niet ziet en dan kan het tot verwarring leiden. Maak dus een zorgvuldige afweging.

De belangrijkste tip bij het maken van afspraken en het voeren van netwerkgesprekken is:

Vraag niet om een baan, VRAAG OM ADVIES!

Je zult merken dat deuren opengaan, zodra je duidelijk maakt dat je contactpersoon een deskundige is op een bepaald gebied en dat je juist op dat gebied zijn advies en mening wilt vragen. Bijna iedere Nederlander wil nu eenmaal graag adviseur zijn. Er is niets op tegen mensen een beetje te strelen met het uitspreken van waardering voor hun kennis, ervaring of vaardigheden.

Een vraag om advies zal meestal positief beantwoord worden. Een vraag om werk bijna altijd negatief. Weinig mensen hebben zomaar banen in de

7. Netwerkgesprekken

zeggende als: ik oriënteer me op werk in sector x en heb begrepen dat de contactpersoon erg veel weet over die sector en goed zicht heeft op de ontwikkelingen die daar gaande zijn zoals... (hier laat je merken dat je goed op de hoogte bent door een van die ontwikkelingen te noemen).

Zorg ervoor dat de poortwachter je adviseur wordt. Benadruk dat je begrijpt dat je contactpersoon niet iedereen te woord kan staan. Vraag wat de beste manier is een en ander aan te pakken. Voordat je het weet geeft de poortwachter je een goed advies, of stelt voor zelf met je contactpersoon te overleggen. Let wel op dat je het initiatief niet volledig uit handen geeft.

's morgens voor achten...

Een van mijn eerste ervaringen met 'hoogwaardigheidsbekleders' was toen ik een wethouder van Economische Zaken wilde spreken over een bedrijf dat ik aan het opzetten was. Het ging om de ondersteuning van startende kleinschalige ondernemers met advies, cursussen, hulp bij het vinden van bedrijfshuisvesting en dergelijke. Ik wilde bij de wethouder peilen wat hij zou vinden van zo'n bedrijf, dat er niet was in onze regio. Wel had je allerlei afdelingen van de gemeente, het midden- en kleinbedrijf en de Kamer van Koophandel die iets deden, maar iets gericht op kleinschalige ondernemers was er niet. Het was in een periode van vrij grote werkloosheid. Ik wist dat een afdeling van Economische Zaken met iets dergelijks bezig was, maar kon er niet goed achter komen hoe dat liep.

Het bleek moeilijk om de wethouder aan de lijn te krijgen. Toch wist ik (door informatie van anderen) dat ik juist hem moest hebben. Na de zoveelste poging kreeg ik weer zijn secretaresse aan de lijn. 'Wat wilt u eigenlijk van de wethouder,' vroeg ze. Ik vertelde waarmee ik bezig was en dat ik hem graag persoonlijk wilde spreken omdat ik begrepen had dat hij de enige was die hierover iets zinnigs te zeggen had. Blijkbaar had ik de juiste snaar geraakt, want ze werd heel meewerkend: 'Het beste kunt u 's morgens om ongeveer acht uur bij de

7. Netwerkgesprekken

Vraag niet om een baan, VRAAG OM ADVIES!

Hoe belangrijk het is om de ‘sollicitatieval’ te vermijden, zal blijken als je je adviesvraag goed hebt weten over te brengen. Je contactpersoon zal enigszins opgelucht reageren. Het gaat je dus blijkbaar echt niet om een baan. Mensen vinden het onaangenaam iets niet te kunnen. Ze willen geen ‘nee’ verkopen, advies echter geven ze graag.

Als dat duidelijk is, is het moment aangebroken te scoren. Nu moet je alles op alles zetten om je verhaal zo kort en krachtig mogelijk te vertellen. Zeg dat je niet veel tijd vraagt, een halfuurtje à drie kwartier is meer dan voldoende. In de praktijk zal het soms wel langer duren, maar bij het maken van een afspraak moet duidelijk zijn dat dit geen al te grote inbreuk is op de beperkte tijd die je contactpersoon heeft.

Hoe beter je dit doet, hoe groter de kans op succes. In eerdere netwerkgesprekken tijdens fase 1 en 2 heb je hier al wat mee geoefend, maar als je nog niet zeker genoeg voelt, is oefenen de enige manier om het onder de knie te krijgen. Je kunt oefenen met een goede vriend of collega. Doe het ook via de telefoon. Laat je vriend degene spelen die je wilt spreken en bel hem op met je verhaal. Je zult merken, na een paar keer oefenen voel je je zekerder.

Een andere manier om je voor te bereiden is door het schrijven van een ‘telefoonscript’. Je schrijft precies uit wat je wilt zeggen. Het is goed om dit soort teksten hardop te oefenen. Doe dat net zo lang tot het ‘goed klinkt’ voor jezelf en schrijf de tekst dan op. Hetzelfde kun je doen met alle vragen die je kunt verwachten van degene die je belt. Je best geformuleerde antwoorden schrijf je ook op, na ze hardop te hebben geoefend.

ijskoude contacten aangeboord...

Zo’n tien jaar geleden werkte ik bij een grote reisorganisatie als letschadespecialist. Het was de tweede baan na mijn rechtenstudie en eigenlijk had ik het wel gezien. Elke dag die stapels dossiers op

1
2 mijn bureau en de volgende ochtend lag er weer net zo'n stapel. Ik
3 wilde iets totaal anders en had daar alleen vage ideeën over. Iets met
4 multimedia en met mensen. Vooral met mensen samenwerken,
5 daar had ik behoefte aan.

6 Tijdens een loopbaanbegeleidingstraject kwam al snel naar voren
7 dat ik waarschijnlijk commerciële talenten had. Ik heb inderdaad
8 een vlotte babbel en maak makkelijk contact met mensen, maar in
9 mijn toenmalige werk kon ik daar maar bitter weinig mee doen, het
10 was vooral dossierwerk. Met mijn opleiding en ervaring maakte ik
1 geen schijn van kans in de toen net opkomende internetbusiness,
2 maar ik wilde het toch. Netwerken heeft me daar enorm bij gehol-
3 pen. Ik vond het leuk om te doen, mensen op hun professionaliteit
4 en ervaring aanspreken. En bijna nooit maakte ik mee dat men daar
5 geen zin in had.

6 Al vrij snel was ik aan het netwerken met mensen die ik helemaal
7 niet uit mijn eigen netwerk kende, maar die ik via via op het spoor
8 was gekomen. Alhoewel ik het leuk vind om met mensen te praten
9 en contact te leggen, moet ik toch elke keer als ik de telefoon oppak
10 iets overwinnen. Daarvoor had ik een telefoonscript gemaakt, net
1 als bij callcenters. Alles wat ik zeggen wilde door de telefoon had ik
2 precies uitgeschreven. Dat hielp enorm. In het begin klonk het nog
3 wel wat houtherig, maar na een tijdje kon ik heel natuurlijk reageren,
4 omdat ik antwoorden had bedacht op alle mogelijke vragen en reac-
5 ties.

6 Bij mij is het probleem dat ik netwerken zó leuk vind, dat ik de draad
7 wel eens kwijtraak. Je komt steeds nieuwe mensen en hun ervaring-
8 en ideeën op het spoor. Het is echt nodig dat ik af en toe even pas
9 op de plaats maak om me af te vragen wat ik ook al weer wilde berei-
10 ken met netwerken. Dat focussen heb ik nodig, anders blijf ik als
1 een wilde in het rond netwerken.

2 Mijn eerste succes was dat ik – op provisiebasis – kon werken voor
3

7. Netwerkgesprekken

een project waarbij de voordelen van internet aan lokale ondernemers werden ‘verkoch’ in de vorm van trainingen en internet-access. Via dat project raakte ik goed bekend in het wereldje en kwam ik in contact met een klein innovatief bedrijf van net afgestudeerde Delftenaren. Die verzamelden online nieuws en verkochten dat weer aan portals en andere afnemers.

Toen ik vorig jaar – inmiddels een aantal jobs verder – door bezuinigingen mijn baan verloor, heb ik weer een intensieve netwerkcampagne gevoerd. Ik wist toen veel beter wat ik wilde en kon dat ook goed verwoorden. Naast het benaderen van mijn netwerk, heb ik ook ‘ijskoude’ contacten aangeboord. Ik zocht gewoon via internet naar de bedrijven waar ik wilde werken en belde ze (met een nieuw telefoonscript) op. En met succes, want inmiddels heb ik weer een baan die me goed bevalt. De essentie van mijn werk zie ik inmiddels als: mensen bij elkaar brengen. Dat werkt voor netwerken, maar ook in de verkoop en communicatie.

Kasper V. (42), accountmanager, Utrecht

En als het niet lukt?

Het zal ook wel eens voorkomen dat het niet lukt om het juiste contact te leggen. Daar kunnen allerlei redenen voor zijn. Ga na of je alles hebt gedaan om je doel te bereiken. Zijn er nog andere manieren om je contactpersoon te spreken te krijgen? Is het misschien tijd voor een minder orthodoxe benadering? Soms kan dat werken.

een geheel nieuw aanvalsplan...

Zo’n vijftien jaar geleden was ik uitgever van een milieublad. We hadden het tijdschrift een grondige restyling gegeven en wilden het

1
2 onder de aandacht brengen van managers, vooral in het bedrijfsleven,
3 die op wat voor manier dan ook te maken konden hebben met milieu.
4 We bedachten dat we het wilden laten presenteren in Nieuwspoort
5 door Ed Nijpels, voormalig minister van Milieu. Via via was ik te we-
6 ten gekomen dat hij, als Kamerlid, voor zoiets misschien wel zou voe-
7 len, maar wat ik ook deed, het lukte niet hem aan de lijn te krijgen.

8 Na het zoveelste telefoontje had ik er genoeg van en besloot een ge-
9 heel nieuw 'aanvalsplan' in werking te stellen. De volgende ochtend
10 trok ik mijn nette pak (en stoute schoenen) aan en vertrok naar de
1 Tweede Kamer. Op het Binnenhof meldde ik me bij de balie met de
2 mededeling dat ik de heer Nijpels wilde spreken. Of ik een afspraak
3 had, werd me gevraagd door de baliemedewerker. Nee, dat had ik
4 niet, maar ik moest en zou Nijpels die dag spreken over een heel be-
5 langrijke zaak. Op de een of andere manier kwam ik zo overtuigend
6 over dat de man zijn aanvankelijk afhoudende gedrag liet varen en
7 begon 'mee te denken'. 'Het beste is dat je zijn assistent aanspreekt.
8 Die is er vandaag. Ik bel hem wel even.'

9 Ik hoefde maar kort te wachten en daar kwam de assistent in kwestie.
10 Toen ik hem vertelde dat het onmogelijk was gebleken een reactie van
1 Nijpels te krijgen op telefoontjes, schriftelijke verzoeken of wat dan
2 ook, reageerde de assistent begrijpend. Ja, ze hadden het momenteel
3 zó druk, dat al dat soort zaken op een grote stapel terecht kwamen.
4 'Toch wil ik hem vandaag even spreken,' zei ik. 'Ik ben ervan over-
5 tuigd dat hij het leuk vindt zo'n blad ten doop te houden. Het levert
6 hem ook extra publiciteit op.' Om een lang verhaal kort te maken, de
7 assistent stelde voor dat ik in de kamer van Nijpels ging zitten wach-
8 ten. Hij kon ieder moment aankomen. Dan kon ik het hem zelf vra-
9 gen. Bij binnenkomst was hij wel even verrast toen er iemand in zijn
10 kamer bleek te zitten. Maar hij hoorde mijn verhaal aan en enkele we-
1 ken later presenteerde hij ons blad in Nieuwspoort.

2 Ronald E., organisatieskundige, Delft
3

7. Netwerkgesprekken

Het kan natuurlijk ook zo zijn dat alle mogelijkheden uitgeput zijn en een onorthodoxe benadering niet voor de hand ligt. Wat doe je in dat geval? Gewoon doorgaan en de volgende op je lijstje aanpakken. Niets aan de hand, gewoon pech gehad, je kunt niet 100% scoren. Zorg er wel voor dat dit je niet overkomt met belangrijke contactpersonen uit je top tien. Mensen bij wie je je niet kunt veroorloven dat ze nee zeggen. Hen moet je pas benaderen als je (bijna) zeker weet dat het zal lukken. Zet hen voorlopig wat lager in je top tien.

Het netwerkgesprek

Zorg dat je ruim op tijd bent voor je afspraak, liever tien minuten te vroeg dan twee minuten te laat. Als je een afspraak hebt op het werkadres van je contactpersoon, is het altijd goed eerst in de buurt van dat pand rond te lopen en goed om je heen te kijken. Misschien valt je iets op wat aardig is om te zeggen aan het begin van het gesprek. Hetzelfde geldt voor de entree in het pand. Je moet waarschijnlijk even wachten in de hal. Kijk ook daar goed om je heen naar aanknopingspunten voor het gesprek.

Zodra je met je gesprekspartner samen bent, kun je misschien iets zeggen over wat je net in of om het pand hebt gezien. Als jullie uitgesproken zijn over koetjes en kalfjes, neem je het initiatief voor het verdere verloop van het gesprek. Doe je dat niet, dan ligt de sollicitatieval weer op de loer. Maak direct duidelijk dat jij de agenda bepaalt, dat je een aantal vragen hebt en dat je precies weet wat je aan de orde wilt stellen. Het eerste wat je aan de orde stelt, is je doelstelling. Je bent bezig met een netwerkcampagne om passend werk te zoeken. Je stelt jezelf voor met je doelstelling. Daarna leg je uit wat je nu juist in dit gesprek te weten wilt komen, waarbij je benadrukt wat je ziet als de specifieke deskundigheid van je partner. Het ligt voor de hand dat je gesprekspartner hierop reageert door iets over zichzelf te vertellen of in te gaan op je verhaal.

elfstedentocht...

Als ik bij iemand binnenkom op zijn werkkamer, kijk ik altijd goed in het rond. Zijn er foto's, schilderijen, boeken of tijdschriften waar ik iets positiefs over zou kunnen zeggen? Of spreekt de inrichting van de kamer me bijzonder aan? Ik zal nooit gaan slijmen, maar als iets me echt aanspreekt, dan zeg ik dat. Ooit zag ik tijdens een netwerkgesprek op de tafel een boek liggen over de Elfstedentocht. Ik vertelde dat mijn vader die tocht drie keer had gereden. Dat bleek een schot in de roos. Mijn gesprekspartner was een fervent schaatser en had de tocht vele keren gereden in zijn leven. Het gesprek verliep daarna uiterst soepel. Ik kon mijn vragen stellen, en hij gaf meer informatie dan ik ooit had durven verwachten. Niet alleen dat, hij introduceerde me bij een aantal mensen, via wie ik uiteindelijk mijn huidige job gevonden heb.

Jeroen van S. (33), chemisch technoloog, Assen

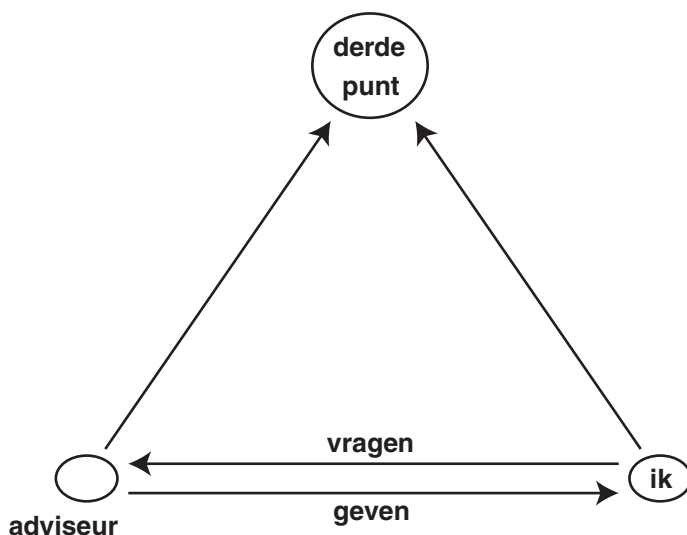
Luisteren is het belangrijkste tijdens het netwerkgesprek. Zorg ervoor dat – na de introductie – jouw inbreng beperkt blijft tot het stellen van vragen. Je gesprekspartner is de informatiebron en daar moet je zo veel mogelijk van profiteren. Sta open voor wat hij zegt, maak aantekeningen en stel verduidelijkende vragen.

Tegelijkertijd moet je voorkomen dat het te veel eenrichtingverkeer wordt. Het is niet goed dat jij alleen profiteert van dit gesprek. Op de een of andere manier moet je er een vorm van wederkerigheid in brengen. Dat is niet gemakkelijk en ook niet altijd haalbaar, maar je moet continu alert zijn op de mogelijkheid 'iets terug te doen'. Als bijvoorbeeld blijkt dat je gesprekspartner bepaalde informatie niet heeft, terwijl jij daar wel toegang toe hebt, is het logisch dat je hem dat vertelt en aanbiedt een en ander voor hem uit te zoeken.

Er zijn meer mogelijkheden om het gesprek voor beide partners aangenamer te maken. Een gesprek waarin de ene partij (ik) steeds vraagt en de

7. Netwerkgesprekken

andere partij (adviseur) alleen antwoorden geeft, is eendimensionaal en zal de geveer snel vervelen of vermoeien. Hij kan het idee krijgen dat je hem aan het uithoren bent en denken: waarom doe ik dit? *What's in it for me?*



De illustratie hierboven maakt duidelijk hoe een evenwichtiger, meer wederkerig gesprek kan ontstaan door samen te focussen op een 'derde punt'. Hoe je zo'n derde punt in het gesprek brengt? Dat is niet eenvoudig en vereist oefening.

Een derde punt in het gesprek is een onderwerp dat voor beide partijen aantrekkelijk is om over te spreken. Bijvoorbeeld omdat het te maken heeft met belangrijke ontwikkelingen in de branche of problemen die momenteel spelen en waar je gesprekspartner direct mee te maken heeft. Het is vaak een kwestie van definitie. Door op een iets andere manier over een onderwerp te praten, kan het voor je gesprekspartner opeens interessant zijn. Een voorbeeld kan dit duidelijk maken.

Jij zoekt werk in een bepaalde branche, laten we zeggen de voedseltechnologie, en je gesprekspartner is betrokken bij een aantal bedrijfsonderdelen waar je wellicht werk kunt vinden. Nu kun je op de man af vragen welke

1 vacatures er zijn en wat voor deskundigheden en ervaring vereist zijn voor
 2 die functies, maar dan redeneer je erg vanuit jouw vraag/probleem en het
 3 gesprek kan gemakkelijk eendimensionaal worden.

4 Een manier om dat te voorkomen is te vragen waar momenteel de pro-
 5 blemen liggen op het gebied van het inhuren van mensen, welke de vacatu-
 6 res zijn die niet of moeilijk vervuld worden, en hoe dat komt. Dan heb je
 7 het over een probleem waar je gesprekspartner waarschijnlijk zelf ook in
 8 geïnteresseerd is. Het is nu aan jou om in zijn verhaal aanknopingspunten
 9 te vinden die voor jouw carrière interessant kunnen zijn. Bij het zoeken
 10 naar een derde punt moet je je vooral afvragen wat er speelt vanuit het per-
 1 perspectief van je gesprekspartner, en daar jouw perspectief op aanpassen,
 2 zonder je doelstelling uit het oog te verliezen.

3 **En mijn negatieve kanten?**

4
 5
 6 Inmiddels moet duidelijk zijn dat in dit boek weinig aandacht gegeven is
 7 aan de negatieve kanten die iedereen natuurlijk ook heeft. Dat komt omdat
 8 we ons vooral geconcentreerd hebben op talenten, enthousiasme en een
 9 doelstelling waarin de werksituatie beschreven wordt waar vooral die posi-
 10 tieve kanten tot hun recht komen. Is het dan niet nodig dat je je bewust
 1 bent van je negatieve kanten? Daar kunnen toch ook vragen over gesteld
 2 worden tijdens netwerkgesprekken?

3 Het is goed je bewust te zijn van je negatieve kanten, maar in de meeste
 4 gevallen is het beter er niet te veel aandacht aan te besteden. De keuze van
 5 je ideale werkplek moet er niet alleen op gericht zijn dat je positieve eigen-
 6 schappen daar tot hun recht komen, maar ook dat je negatieve zo min mo-
 7 gelijk worden aangesproken. En als dat wel zo is, moet je je afvragen of het
 8 wel een werkplek is die voor jou geschikt is.

9 Daarbij komt dat elke zwakheid ook iets positiefs in zich heeft. Een
 10 zwakheid is vaak een 'schaduwkant' van een goede eigenschap. Nauwkeu-
 1 rig werken is prima, maar te nauwkeurig op elk detail letten en de grote lijn
 2 uit het oog verliezen is (meestal) niet handig.

3 Om meer inzicht te krijgen in je talenten en de tegenpolen daarvan, zou

7. Netwerkgesprekken

je eens kunnen kijken op de site van Kern Konsult (www.kernkonsult.nl). Als je doorklikt op ‘kernkwaliteiten’, vind je een heldere uitleg over kwaliteiten, de tegenpolen ervan en een aantal andere zaken, waarvan het goed is die te weten, als je zwakkere kanten aan de orde zouden komen tijdens netwerkgesprekken.⁷

Je netwerk uitbreiden

Het netwerkgesprek heeft drie fasen die niet per se in die volgorde hoeven te worden besproken, maar wel allemaal aan de orde moeten komen. In de eerste fase stel je je voor door de mondelinge presentatie van je doelstelling in de vorm van een elevator pitch; in de tweede fase praat je over je persoonlijke arbeidsmarkt, de mogelijkheden die er zijn om werk te vinden, waar en hoe. Het gesprek sluit je af met het verzoek om tips voor het vervolg van je zoektocht en vooral naar mogelijke volgende contacten.

Bij het beëindigen van een netwerkgesprek is het altijd goed te recapitulieren. Vat samen wat de belangrijkste zaken zijn die je gehoord hebt en vraag daarna iets als: u hebt nu waarschijnlijk een goed beeld van mijn doelstelling en talenten. Wat raadt u me aan als volgende stap? En kent u mensen met wie het zinvol is hierover verder te praten? Luister goed naar wat je gesprekspartner je aanraadt. Dit kan van alles zijn: een betere presentatie, korter van stof zijn, meer nadruk leggen op bepaalde goede eigenschappen, een bepaalde cursus doen, enzovoort.

Vraag ook expliciet naar nieuwe contactmogelijkheden. Meestal lukt het om twee of meer namen te krijgen van relaties uit het netwerk van je gesprekspartner die je zou kunnen spreken. Als je een naam krijgt, is het belangrijk heel secuur na te gaan hoe je die persoon het beste kunt benaderen. Stel eerst vast of het gaat om een doorverwijzing of een aanbeveling. Een doorverwijzing is een naam van een persoon die je zelf benadert, en die je al of niet de naam van je huidige contactpersoon kunt noemen. Bij een aanbeveling introduceert je contactpersoon jou bij het nieuwe contact.

Een aanbeveling is een sterkere introductie dan een doorverwijzing, maar er schuilt het gevaar in van afhankelijkheid. Je contactpersoon zegt

1 toe dat hij binnenkort het nieuwe contact zal bellen om voor te stellen dat je
 2 met hem of haar een gesprek hebt. Nu moet je afwachten en maar hopen
 3 dat je snel iets hoort. Bij een doorverwijzing speelt dat niet. Ga daarbij wel
 4 goed na of je de naam van de persoon die je nu spreekt mag noemen, en of
 5 dat zin heeft.

6 Sluit het gesprek af met je hartelijke dank, voor de tijd die gegeven is,
 7 voor tips en nieuwe contacten. Geef aan dat je altijd bereid bent tot een we-
 8 derdienst, als je dat al niet tijdens het gesprek hebt aangeboden. Geef geen
 9 obligate cadeaus, behalve als het iets is waarmee je wat zegt over jezelf en
 10 wat ook voor je contactpersoon waardevol is.

1 **Follow-up**

2 Na het gesprek maak je een kort verslag met de belangrijkste punten. Ook
 3 pas je je top tien aan. De nieuw verworven contactpersonen uit het gesprek
 4 dat je net hebt gevoerd, hoef je niet per se te spreken. Dat hangt af van de
 5 andere contacten die op je lijst staan.

6 Bedank je gesprekspartner na een aantal dagen tot een week ook met
 7 een mail, brief of kaartje voor het gesprek. Iets persoonlijks is het beste.
 8 Geef aan wat je vooral heeft geholpen in het gesprek en welke contactperso-
 9 nen je inmiddels benaderd hebt. Als je hebt afgesproken dat je iets voor je
 10 contactpersoon zou doen, doe dat dan snel en rapporteer zo correct en dui-
 1 delijk mogelijk. Op welke manier dan ook, zorg dat je een blijvende indruk
 2 maakt.

3 *bijna honderd jaar oud...*

4 Ooit had ik een gesprek met de conservator van een museum. Dat
 5 museum ligt vlak bij de Haagse Hofvijver. Vanuit zijn werkruimte
 6 had je daar een mooi uitzicht op. Een tijdje later vond ik op een rom-
 7 melmarkt een ansichtkaart van diezelfde gevelwand. Het was een
 8 beetje een kitscherige kaart, met gaatjes en gekleurd papier ervoor,
 9
 10

7. Netwerkgesprekken

waarachter je een kaarsje kon aansteken, maar toch ook wel grappig. Toen ik die kaart zag, moest ik direct aan hem denken. Hij was nogal duur, want bijna honderd jaar oud, maar ik heb hem toch gekocht en met een aardig briefje aan hem gestuurd. Jaren later, toen ik weer eens bij hem langskwam, zag ik die kaart tegen het venster boven zijn bureau staan.

Tom K. (48), kunstenaar, Ommen

Doorgaan, ook al zit het tegen

Het probleem met netwerken is dat je pas weet dat het gelukt is als je nieuw werk gevonden hebt. Tot vlak voor dat moment kan je situatie hoopvol, maar tegelijkertijd uitzichtloos lijken. Je hebt nu al zoveel gesprekken gevoerd en je bent nu toch goed op de hoogte, maar je hebt nog steeds geen baan. Het komt vaak voor en iedereen die netwerkt, heeft (bij tijd en wijle) last van dergelijke gedachten en gevoelens. Bedenk dan dat een van de meest voorkomende ervaringen bij netwerken de onvoorspelbaarheid ervan is.

Je denkt een fantastisch netwerkgesprek gehad te hebben, met waardevolle nieuwe contacten, maar die lopen allemaal dood. Het omgekeerde is ook mogelijk: je hebt een, naar jouw oordeel, totaal waardeloos gesprek gehad en dat levert nu juist een veelbelovend contact op. Allemaal redenen om door te gaan met netwerken, steeds weer nieuwe afspraken te maken en je niet te veel af te vragen of en wanneer dit tot resultaat zal leiden.

Op de meest onverwachte momenten kan zich een doorbraak voordoen, soms juist als je denkt dat het allemaal niets oplevert.

8. Je doel bereiken

Dit hoofdstuk gaat over de laatste fase van je netwerkcampagne. Tijdens de voorgaande fases heb je informatie verzameld over jezelf en je persoonlijke arbeidsmarkt. Steeds duidelijker is geworden welke bedrijven, instellingen en werkplekken goed bij je passen. De speurtocht wordt steeds gericht. Vertaal dat gaandeweg meer en meer in je resumé. De doelstelling, en zo nodig ook andere elementen van je resumé, moet in de loop van de campagne steeds aangepast worden.



Opdracht

Verwerk de informatie die je hebt verzameld tijdens de netwerkcampagne in je resumé, zodat je steeds een zo scherp mogelijk gedefinieerde doelstelling hebt en kunt presenteren.

Als eenmaal duidelijk is bij welk bedrijf of bij welke bedrijven je welke functie(s) zou willen vervullen is het zaak zo veel mogelijk aanvullende informatie over dat bedrijf en die functies te verzamelen. Waarschijnlijk heb je al de nodige informatie. Vul die zo volledig mogelijk aan. Ook personeelsadvertenties van dat bedrijf die je in de afgelopen periode bent tegengekomen, en waarop je (al of niet) gesolliciteerd hebt, kunnen waardevolle informatie opleveren, vooral van nieuwe contactpersonen. Meestal staan die in advertenties genoemd. Maar er zijn meer bronnen om die op het spoor te komen. Zoek op de website van de Kamer van Koophandel of die van de mkb-servicedesk, van Ondernemersplein, LinkedIn of Intermediar.nl.

8. Je doel bereiken

Voordat je tot een ‘frontale aanval’ overgaat, probeer je eerst mensen te spreken die de functie(s) vervullen of vervuld hebben die jij ambieert. Of mensen die veel van die functies afweten. Of die hebben samengewerkt met en/of leidinggegeven aan mensen met dergelijke functies. Bij hen kun je inside-information krijgen. Niet alleen de verhalen die in de krant en media zijn verschenen, maar ook wat zich meer achter de schermen afspeelt. Daar gaat het om in de gesprekken die je nu voert.

Via via met dit soort personen in contact komen is het mooist. Hier is LinkedIn een waardevol instrument. Daar kun je de relaties en cv’s bekijken van je eigen contacten. Zij kunnen informatie of contacten hebben die waardevol voor je zijn. Toch lukt het niet altijd. In dat geval – zeker als je het idee hebt dat je nog aanvullende informatie nodig hebt – kun je kiezen voor wat de Amerikanen een *cold call* noemen. Gewoon opbellen naar de persoon die je heel graag wilt spreken over jouw toekomst in werk en hem of haar je vragen voorleggen. Je bent dan weliswaar niet aanbevolen of doorverwezen, maar je bent al wel een zekere ingewijde in de branche en dat kun je ook snel laten merken tijdens het telefoongesprek. Ook nu zul je merken dat mensen je graag te woord staan. Dat is logisch, want je wilt werk doen dat die mensen zelf ook doen. Dat scheidt een band.

op de juiste weg...

Ik wil werken in het veld van milieu-inspectie en/of -controle, maar heb daarvoor niet de juiste opleiding. Wel heb ik een sterke motivatie en ben bereid er veel voor te doen: een aanvullende opleiding, van onderop beginnen, en me voor meer dan 100% inzetten. Mijn loopbaanadviseur raadde me aan te gaan netwerken, omdat solliciteren met mijn handicap van te weinig opleiding me alleen maar zou demotiveren. Ik zou niet uitgenodigd worden en alleen maar afwijzingen krijgen, omdat er al zoveel wél goed opgeleide milieudeskundigen zijn die naar een baan zoeken.

En inderdaad, het is verwonderlijk hoe gemakkelijk je overal bin-

nenkomt. Ik heb inmiddels een aardig overzicht van het werkveld gekregen door gesprekken met (meestal) leidinggevend, zoals laatst een directeur van een gemeentelijke dienst die veel met milieu te maken heeft. Hij zei: 'Dit heb ik nog nooit meegemaakt, iemand die zich zo grondig komt oriënteren voordat hij solliciteert.' Hij heeft me veel verteld over mogelijkheden die er bij zo'n gemeentelijke dienst zijn. Later in het gesprek zei hij dat hij zich kon voorstellen dat ik werk zou vinden in deze sector. Ik zie dit als een bevestiging dat ik op de juiste weg ben. We hadden een afspraak voor een halfuur, maar uiteindelijk ben ik er meer dan een uur geweest. Hij beloofde me nog een aantal nieuwe contacten die hij eerst zelf zou benaderen. Fantastisch toch, dat zoiets mogelijk is voor iemand zonder de juiste papieren?

Ton B. (32), projectleider, Putten

Ook aan deze laatste fase komt een eind. Die is aangebroken als duidelijk is welke leidinggevende binnen het bedrijf je het beste kunt spreken en als je in staat voelt deze persoon een goed 'aanbod' te doen. Blijf je daarbij realiseren dat niet alleen jij een probleem hebt (nog geen baan), maar je gesprekspartner ook. Hij is op zoek naar goede mensen die (blijkbaar) nog niet gevonden zijn. Je hoeft dus niet te denken dat je hem gaat vragen jou te helpen. Jouw aanbod kan hem juist uit de brand helpen. Met die houding moet je hem benaderen en een gesprek afspreken. Maar hoe doe je dat? Hoe kom je nu in contact met die ultieme persoon?

Gevraagd worden of open solliciteren

Wat je in ieder geval zo veel mogelijk moet zien te voorkomen is bij (de afdeling) personeelszaken terecht te komen, want dan is de sollicitatieval (zie hoofdstuk 7) meestal niet te vermijden. Nu je op het punt staat te scoren, krijg je nogal eens het advies om te solliciteren op de gebruikelijke manier, via PZ. Zeker als het om een openbare vacature gaat, maar ook als er nog

8. Je doel bereiken

geen vacature aan de buitenwereld is gemeld. Doe dat niet! Probeer een afspraak te maken met de leidinggevende die beslist over de aanstelling of iemand die daar 'vlak in de buurt' zit. Maak met hem of haar een afspraak voor een oriënterend gesprek. Zeg dat je nog niet zeker weet of je wilt solliciteren. Maak duidelijk dat je waarschijnlijk een interessante kandidaat bent, maar dat het je nog net aan de juiste informatie ontbreekt om een brief te sturen. Dit is 'hoog spel' en niet iedereen durft dit. Als je het wel durft, zul je merken dat je je kansen hiermee alleen maar vergroot.

Als je de juiste persoon te pakken hebt, de leidinggevende zelf, of iemand vlak in zijn/haar buurt, en je bent in gesprek, dan kun je nagaan of jij inderdaad een geschikte kandidaat bent én of de organisatie echt geschikt voor jou is. Zonder te solliciteren kun je zo in een informeel gesprek vertellen wie je bent en wat je te bieden hebt en je gesprekspartner kan je aanvullende informatie geven naar aanleiding van de vragen die je van tevoren hebt opgesteld. Tijdens dit soort gesprekken kun je 'gevraagd worden'. Je gesprekspartner zegt iets in de trant van: 'Zou je niet bij ons willen werken?' of 'Iemand als jij zou hier prima passen.' Dat is het beste wat je kan overkomen aan het einde van je campagne. Geloof het of niet, het gebeurt vaker dan je denkt.

Uitgenodigd worden te solliciteren is iets heel anders dan 'zomaar' solliciteren. Bij kleinere bedrijven zal een sollicitatie daarna meestal helemaal niet meer nodig zijn. Er volgt nog wel een aantal gesprekken, maar een formele sollicitatie is niet meer nodig. Bij grotere bedrijven betekent 'gevraagd worden' meestal wel dat je formeel moet solliciteren. Maar toch heb je dan een enorme pre, als je in je brief kunt zeggen dat je solliciteert op verzoek van (of na een gesprek met) een (toekomstig) leidinggevende.

dat had je goed gezien...

Mijn vreemdste netwerkgesprek was op m'n veertigste bij een ingenieursbureau in Amsterdam. Er werkten zo'n vijftig man. De projecten die ze deden spraken me aan en sloten goed aan bij mijn ervaring en opleiding. Ik was er via via terechtgekomen en had een func-

8. Je doel bereiken

er een vacature is – hun baas kunnen tippen. Kom je zo niet verder, kies dan voor een open sollicitatie. Een brief schrijven zal niet te veel moeite kosten. Je weet veel van het bedrijf en je doelstelling sluit goed aan bij het werk dat je zoekt. Bij een open sollicitatie gaat het erom dat je concreet aangeeft wat je zoekt en hoeveel uur je beschikbaar bent, je aanbod moet glashelder zijn. Niet elk bedrijf accepteert open sollicitaties, zoek dat eerst uit. Via internet of door naar het bedrijf te bellen. Richt de brief/e-mail bij voorkeur aan de persoon binnen het bedrijf die je leidinggevende zal worden. Ook al stuurt hij of zij je brief door naar Personeelszaken, hij heeft hem dan wel even gezien. Je creëert ermee een kans dat hij je brief wel leest en er een aantekening op maakt in de trant van: ‘interessante kandidaat’ of ‘uitnodigen!’

totaal andere branche...

Open solliciteren heeft me de baan opgeleverd waarin ik nu al drie jaar werk. Ik ben HRM-manager, maar was uitgekeken op het bedrijf in de chemie waar ik toen werkte. Door een aantal reorganisaties was de sfeer er zo verpest dat ik nauwelijks een HRM-beleid kon ontwikkelen, laat staan uitvoeren. Ik wilde er absoluut weg. Toen ik nauwelijks passende functies in de krant vond, ben ik, op aanraden van een vriend, gaan uitzoeken welke bedrijven me mogelijk wel zouden liggen.

Het heeft me wel een aantal maanden gekost, maar toen had ik een lijstje van bedrijven die me wat leken. In ieder geval waren ze de moeite waard om me verder in te verdiepen. Bij een aantal van die bedrijven ben ik op gesprek geweest, maar dat leverde niets op. De bedrijven die overbleven heb ik toen een open sollicitatie gestuurd. Bij een ervan, in een totaal andere branche, verkoop van auto's en vrachtwagens, bleek mijn brief precies op het juiste moment te zijn aangekomen. Een van hun HRM-managers was door een ongeval voor langere tijd uitgeschakeld en ik kon hem direct vervangen. Hij is inmiddels weer beter en we zijn nu collega's.

Maria de M. (31), HRM-manager, Amersfoort

1 Open sollicitaties zijn ook geschikt voor bedrijven waar geen functies va-
 2 cant zijn, maar waar mogelijkheden bestaan voor de ontwikkeling van
 3 nieuw werk. Dit komt vooral voor bij (kleinere) bedrijven waar professio-
 4 nals werken. Bij veel bedrijven zijn ook traineeships of stages mogelijk,
 5 waar je je kunt onderscheiden en de kans op een baan vergroten.

7
 8 *solliciteren per e-mail een misleun...*

9 Rond mijn 35e begon het werk als zelfstandig ICT-adviseur me lang-
 10 zamerhand tegen te staan: niet voldoende uitdagingen meer. Uit in-
 1 teresse ben ik toen rechten gaan studeren. Dat ging me relatief ge-
 2 makkelijk af en gaandeweg de studie ontstond het idee dat ik als
 3 jurist werk zou kunnen vinden, vooral door de combinatie met mijn
 4 ruime ICT-ervaring. Pas na het afronden van de studie ontstond het
 5 plan om advocaat te worden.

6 Dat is niet zo gemakkelijk als je veertig bent. Toch heb ik alles op al-
 7 les gezet om dat voor elkaar te krijgen. Ik heb me gedeeltelijk vrij-
 8 maakt van ICT-werk om gericht te kunnen zoeken naar een baan. Ik
 9 heb een financiële buffer opgebouwd, omdat het ernaar uitzag dat ik
 20 de eerste jaren als advocaat minder zou gaan verdienen. En thuis af-
 1 gestemd natuurlijk.

2 Toen ben ik gaan zoeken naar de juiste bedrijven. En dat was nogal
 3 lastig, omdat ik helemaal niet thuis was in die branche. Internet
 4 heeft me daar goed bij geholpen. Het liefst wilde ik werken bij een
 5 relatief klein kantoor met een specialisatie. Het moest niet te 'oubol-
 6 lig' zijn; daar zou ik me niet thuis voelen. Ik heb vooral gezocht naar
 7 kleine advocatenkantoren met een aantrekkelijke website. En me
 8 een beeld proberen te vormen van de mensen die er werkten en na-
 9 gegaan of ze enigszins IT-*minded* waren.

30 Eerst ben ik open gaan solliciteren per e-mail, maar dat bleek een
 1 misleun. Kwam er snel achter dat dat totaal niet werkte. Via een
 2 open sollicitatie kun je niet duidelijk maken wat je assets zijn, je
 3

8. Je doel bereiken

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100

unieke aanbod. Toen ik ging bellen naar dezelfde doelgroep lukte het wel. Ik vroeg steeds direct naar de baas van het kantoor, want die moet je hebben. Als die eenmaal aan de lijn was, kon ik in een paar woorden uitleggen dat ik een ‘interessant voorstel’ had: de combinatie juridisch-IT en de bereidheid financieel in te leveren.

Een van die bazen zei direct dat hij geen werk voor me had, maar dat hij het zo bijzonder vond wat ik deed, dat hij me wel verder wilde helpen. Van hem heb ik veel informatie gekregen over de branche, kantoren, mogelijkheden en onmogelijkheden. Het heeft nog een aardige tijd geduurd, maar uiteindelijk vond ik een klein kantoor waar twee advocaten werkten. Een van hen deed allerlei rechtszaken, de ander was gespecialiseerd in echtscheidingsrecht. Ze hadden een aardige website. Vooral doordat ik bereid was financieel wat in te leveren, is het uiteindelijk gelukt een goede deal te sluiten. Na ruim een halfjaar werken op dit kantoor begint duidelijk te worden wat mijn mogelijkheden zijn als advocaat.

Hans van V., advocaat, Assendelft

Het sollicitatiegesprek

Een sollicitatiegesprek is een stuk makkelijker als je een netwerkcampagne achter de rug hebt. Je bent al zo gewend om jezelf te presenteren en je weet al zoveel over het bedrijf waar je solliciteert, dat zo'n gesprek voor jou min of meer van een leien dakje zal gaan. Juist die ontspannen houding die je je – al netwerkend – hebt aangeleerd, is in je voordeel. Als je uitgenodigd bent voor een sollicitatiegesprek is het meestal al duidelijk dat je aan alle formele eisen (ervaring, opleiding etc.) van de functie voldoet. In het gesprek gaat het er vooral om dat je laat zien dat je de juiste houding, instelling en enthousiasme hebt. Nu komen de oefeningen uit de eerste hoofdstukken van dit boek weer van pas. Je talenten en sprekende voorbeelden daarvan kun je goed presenteren. Je doelstelling is helder en uitgewerkt en

1 je kunt met verve praten over je enthousiasme voor de functie en de issues
 2 die spelen in en rond dat bedrijf.

3
 4
 5 ***met kop en schouders erbovenuit***

6 Netwerken voor een baan of opdracht is 'hogeschool'-netwerken.
 7 Als ik werk gaat het vanzelf, maar als ik zonder opdracht zit gaat het
 8 stroef. De regels van het spel ken ik, maar toch moet ik me er elke
 9 keer weer toe zetten.

10 Als ik geregeld netwerk, kom ik steviger over in sollicitatiegesprek-
 1 ken. En daar heb ik absoluut mijn laatste opdracht aan te danken.
 2 Het is een heel leuke opdracht: me op het lijf geschreven. Als team-
 3 manager van een club van 25 man die een transitie moeten maken
 4 naar een nieuw ingerichte organisatie.

5 De feedback na het sollicitatiegesprek was dat ik met kop en schou-
 6 ders boven de (vele) andere kandidaten uitstak. Een leuke opsteker!
 7 Cees A., interim-manager, Den Haag

8
 9
 10 In het eerder genoemde boek uit deze serie: *Functie: sollicitant*, kun je uit-
 1 gebreide informatie vinden over alle aspecten van het sollicitatiegesprek.
 2 Ook op internet is daar veel over te vinden. Interessante links zijn:

3
 4
 5 **www.leren.nl/cursus/solliciteren** met korte en duidelijke online cur-
 6 sussen waarin onder andere aan de orde komen: sollicitatievragen
 7 moeiteloos beantwoorden, lichaamshouding en taal, tips en valkuilen.

8
 9 **www.intermediair.nl** waar je in de rubriek 'solliciteren' uitgebreide
 10 tips vindt, en voorbeelden van vragen en antwoorden.

1
 2 **solliciteren.startpagina.nl** met tientallen interessante links naar sites
 3 over solliciteren, brieven schrijven, gesprekken voeren, enzovoort.

Andere manieren om je doel te bereiken

Maar, zoals eerder in dit boek al aan de orde kwam, er zijn meer manieren om ergens 'binnen' te komen. In de huidige arbeidsmarkt komt het nogal eens voor dat een werkgever wel in je geïnteresseerd is, maar je toch geen regulier contract, bijvoorbeeld een jaarcontract, kan of wil aanbieden. Dit kan een reden zijn om af te haken, maar het hoeft niet. Waarom niet zoeken naar een andere manier om samen te werken? De volgende cases kunnen dienen als inspiratie.

begin gewoon ergens...

Toen ik op mijn 24e in Delft afstudeerde als werktuigbouwkundig ingenieur, was er weinig werk voor jongens als ik. Normaliter vond zo'n 50% een baan bij een van de grote bedrijven, maar die hadden even, gezien de economische situatie, de rem op nieuwe vacatures gezet. Het was dus dringen op een krappe markt. Toch had ik na die zes jaar studie wel behoefte aan een echt inkomen.

Toen ik via een uitzendbureau een baantje kon krijgen op een werkplaats waar scheepslieren gereviseerd en gerepareerd werden, greep ik mijn kans. Ik stond dan wel tussen de lts'ers, maar ik hoefde mijn hand niet op te houden. Al snel deden zich hier en daar binnen het bedrijf problemen voor, waar ik met mijn kennis snel en effectief op kon reageren. Het duurde dan ook niet lang voordat de leiding dat begon op te merken. Na een halfjaar via het uitzendbureau gewerkt te hebben kreeg ik een jaarcontract aangeboden.

In dat jaar deed zich een ernstig ongeluk voor met een lier die bij ons gereviseerd was. Het dreigde een miljoenenclaim te worden. Mij is toen gevraagd om daarnaar te kijken. Ik ben er direct op een Delftse manier tegenaan gegaan. Een grondig onderzoek met studie, hypothese en testen waarmee ik kon aantonen dat de oorzaak van het ongeluk niet bij onze revisie lag, maar veroorzaakt moest zijn door ver-

1
2
3 keerd gebruik. Mijn bazen waren daar natuurlijk heel blij mee, maar
ook de klant, die nu bij de verzekering kon claimen.

4
5 Inmiddels heeft het bedrijf een productiebedrijf overgenomen. Ik
6 heb er een leidinggevende functie in de productie en ben verant-
7 woordelijk voor de engineering. Precies wat me ligt. We werken met
dertig man, verspreid over de hele wereld.

8 Om passend werk te vinden is mijn devies: begin gewoon ergens,
9 dan kom je vanzelf verder.

10 John B. (36), werktuigbouwkundige, Dordrecht

1
2
3 ***nieuwe kansen creëren***

4 Als beleidsadviseur op een ministerie heb ik gediend onder verschil-
5 lende directies. Ik doe dat nu ruim twintig jaar en merk dat het goed
6 is om te verkassen. Het liefst wil ik naar lokaal niveau of naar een
7 bestuurlijke organisatie, dicht bij de uitvoering van beleid. Toch is
8 dat niet makkelijk in mijn type functie.

9 Door mijn werk heb ik een breed ambtelijk en politiek-bestuurlijk
10 netwerk opgebouwd. De afgelopen twee jaar heb ik daar, naast mijn
1 werk, zeker veertig netwerkgesprekken gevoerd en verschillende
2 sollicitaties gedaan. Netwerken 'voor mezelf' vind ik lastiger dan
3 netwerken in mijn baan.

4 Gelukkig kom ik steeds dicht bij m'n doel en krijg goed zicht op de
5 mogelijkheden. Ook detacheren hoort daarbij. Het voordeel is dat
6 de nieuwe werkgever weinig risico loopt en dat ik ervaring kan op-
7 doen. Maar terug naar het ministerie wil ik niet meer.

8 Michael K. (48), Utrecht

8. Je doel bereiken

geef me een bureau en een telefoon...

Tijdens mijn werk als personeelschef bij een middelgrote milieuorganisatie ben ik heel wat inventieve mensen tegengekomen. Een van hen was Joop M. Hij kwam bij ons langs met een plan voor de opzet van een organisatie gericht op certificering van allerlei producten op grond van milieucriteria. Na een aantal gesprekken vonden we het (met de bij het onderwerp betrokkenen binnen het bureau) een goed plan. Toch zagen we geen kans Joop in dienst te nemen, omdat het om een project met een waarschijnlijk lange aanlooptijd ging, waarvoor moeilijk financiering te vinden was. Tot onze spijt moesten we hem dat vertellen. Grappig genoeg bleek hem dat helemaal niet uit het veld te slaan. Hij begon gelijk te zoeken naar een mogelijkheid om toch bij ons te kunnen beginnen. Hij had een aantal jaren in het buitenland gewerkt, was net terug in Nederland en had zijn zinnen op dat nieuwe plan gezet. 'Als jullie me een bureau, een telefoon en briefpapier van je organisatie laten gebruiken, dan regel ik de financiering zelf wel,' zei hij. 'Ik heb nog wat financiële armslag en kan een halfjaartje wel overbruggen.' Zoiets hadden we nog nooit gedaan, maar zijn plan sprak ons aan en als het zou slagen, hadden wij daar als bureau ook voordeel bij.

Je moet dan wel een aantal dingen goed regelen. Wat is de status van zo iemand? Hoe verzeker je hem? Krijgt hij ook visitekaartjes? We hebben toen gekozen voor 'vrijwillig medewerker'. Voor de buitenwacht was hij een gewone medewerker die zich namens onze organisatie overal kon presenteren. Dat hij 'niets' verdiende (behalve een kleine vergoeding van onkosten en dergelijke) ging niemand iets aan, vonden we. Ik kijk nog steeds met tevredenheid terug op die keuze. Binnen een halfjaar had hij z'n eigen financiering geregeld en werkten er twee mensen op het project, gewoon in loondienst op tijdelijke contracten. Inmiddels is het al lange tijd een zelfstandige organisatie met veel medewerkers en landelijke bekendheid.

Rob van E., loopbaancoach, Den Haag

klein beginnen

Rond 2010 ben ik afgestudeerd als chemisch-biologisch laborant en psycholoog. Ik wist wat ik wilde: verder in het onderzoek naar het brein. Maar ik kwam niet aan de bak: geen geld voor dit soort onderzoek. Zoals iedereen heb ik inkomen nodig en ben gaan solliciteren op banen waar klantcontact en servicegerichtheid essentieel zijn: servicedesk-banen bij interessante organisaties. Langzaam ontstond de gedachte dat ik ook binnen zo'n organisatie verder kon groeien. Ik zag dat andere mensen ook doen. Toen er een nieuwe functie voor trainer 'Gespreksvoering met de klant' kwam, heb ik de koe bij de horens gevat en mijn werkdoelstelling veranderd van 'brein' naar 'communicatie'. Eigenlijk kunnen die niet zonder elkaar. Ik zie wel hoe het verder gaat, misschien past dit wel net zo goed bij mij. Nu heb ik in ieder geval een baan waarin ik een deel van mijn talenten kwijt kan.

Paul de B., (35), Rotterdam

Niet iedereen kan het zich permitteren een halfjaar zonder inkomsten te werken, maar er zijn meer mogelijkheden. Beginnen via een flexibeler arbeidsovereenkomst is voor bedrijven soms aantrekkelijker: gedetacheerd of via een uitzendbureau, als trainee of stagiair met een lager salaris. Soms is het mogelijk, als je werkloos bent, voor een bepaalde tijd een dergelijke overeenkomst te sluiten met behoud van je uitkering. In weer andere gevallen krijg je misschien geen of weinig in geld uitbetaald, maar liggen de 'verdiensten' op een ander vlak en compenseren die zo de financiële min-kant van de zaak.

8. Je doel bereiken

starten vanuit een kans

Rond 2000 kon ik gaan werken bij een groot loopbaanadviesbureau. Toen ik – na een lange sollicitatieprocedure – sprak over de arbeidsvoorwaarden, bleek dat er een nog langere periode zou volgen waarin ik werd ingewerkt, zonder een vergoeding te krijgen. Nou kon me dat financieel niet zoveel schelen. Ik was ontslagen bij een overheidsinstelling en had een oprotpremie meegekregen, waarmee ik het een flinke periode kon uitzingen.

Toch twijfelde ik. Was het wel oké om zo'n lange tijd 'voor niets' te werken? Voor mezelf heb ik het toen zo 'opgelost' door te bedenken dat ik eigenlijk een gratis opleiding tot loopbaanadviseur kreeg. Ik had wel de nodige ervaring op dat vlak, maar nog nooit als zodanig gewerkt. Nooit heb ik er spijt van gehad. Pas na negen maanden kreeg ik mijn eerste klant, en daarmee mijn eerste vergoeding. Vanaf dat moment ging het snel. Ik werk er nu al meer dan tien jaar en verdien er een goede boterham.

Hanneke P., maatschappelijk werkster, Maarssen

Onderhandelen over arbeidsvoorwaarden

'U bent aangenomen.' Als je dat, meestal telefonisch, te horen krijgt na een sollicitatie, ben je natuurlijk blij. Maar realiseer je tegelijkertijd dat het nog niet betekent dat ook jij die baan accepteert. Zij willen jou, maar nu is de vraag nog of jij hen wilt. Dat hangt af van wat het bedrijf je precies te bieden heeft aan primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Daar is vaak nog niet uitgebreid over gesproken, terwijl toch al wordt gezegd dat je 'aangenomen' bent. Wees je bewust van je sterke positie van dat moment en start van daaruit de onderhandelingen over je salaris en aanvullende voorwaarden.

8. Je doel bereiken

face en zei: 'Drieduizend per maand.' 'En wat zou je hier willen verdienen?' Ik had geen idee, was al zo blij dat ik 'iets' had, dat ik met alles tevreden zou zijn. 'Wat denk je van vierduizend per maand?' Daar heb ik gelijk ja op gezegd. Later bleek dat ik dat beter niet had kunnen doen. Na een paar maanden zag ik de salarisschalen die er binnen dat bureau gehanteerd werden. Bij het opzoeken van mijn functie en leeftijd bleek dat die vierduizend per maand meer dan 10% onder mijn schaal zat. De directeur reageerde laconiek toen ik dat tegen hem zei. 'Het is een kwestie van vraag en aanbod, een paar maanden geleden reageerde je heel enthousiast op mijn aanbod.'

Stef van der M., projectleider, Utrecht

Voor jezelf beginnen

Een deel van de netwerkers komt er in de loop van z'n campagne achter dat het moeilijk is een vaste baan te vinden. Wel dienen zich mogelijkheden en projecten aan waarmee als freelancer, of op een kort of parttime arbeidscontract, geld valt te verdienen. Zo kun je langzamerhand, zonder dat je er echt voor gekozen hebt, terecht komen in een bestaan als zelfstandige professional.

niet te veel hooi op mijn vork...

Drie jaar achtereen had ik een arbeidscontract bij een omroep als ontwikkelaar van websites. Het werk beviel me prima; ik heb er mooie dingen gemaakt en kreeg daarvoor waardering van collega's binnen en buiten het bedrijf. Maar na drie jaar was het afgelopen: bezuinigen. Ik was er flink door aangeslagen. Inmiddels ben ik een aantal maanden verder en kan het me (bijna) niets meer schelen. Vrij snel na mijn ontslag ben ik voor dezelfde omroep freelance werk gaan doen.

1
2
3
4
5
6
7
8
9

Verder heb ik via mijn contacten een grote opdracht kunnen krijgen bij een museum, precies op mijn vakgebied. Er komt nog meer werk aan en ik moet nu opletten niet te veel hooi op mijn vork te nemen.

Ik weet niet of het mijn ideaal is, zelfstandig zijn, want er zitten ook nadelen aan. Je moet altijd op zoek blijven naar nieuw werk, maar het houdt je wel alert.

Lotta L., neerlandica/website ontwikkelaar, Zeist

10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30

netwerkend opdrachten binnenhalen

Een kleine twintig jaar werkte ik als beleidsadviseur voor landelijke, provinciale en lokale overheden, altijd in loondienst. Door omstandigheden moest ik weg bij mijn werkgever en besloot me als zelfstandig professional te vestigen. Een spannende stap, maar ook een die me energie geeft.

In loondienst moest ik ook nieuwe opdrachten binnenhalen. Dat lukte me bij de ene opdrachtgever beter dan bij de andere. Nu haal ik opdrachten voor mezelf binnen. Basis daarvoor is netwerken, net als vroeger. Ik doe dat vanuit eigen overtuiging en expertise, en merk wel dat ik dat beter doe dan toen ik gestuurd werd en onder druk stond. Gelukkig heb ik mijn bedrijfsplan op orde en netwerk goed in kaart. Wel moet ik ervoor zorgen dat ik blijf netwerken naast mijn lopende opdrachten. Daar moet ik tijd voor blijven maken, maar het is ook leuk. En het werkt, want ik zit al vol tot het eind van het jaar.

Angelique B. (48), Alkmaar

31
32
33
34
35
36
37
38
39
40

In de huidige arbeidsmarkt is het onverstandig dit soort mogelijkheden te laten liggen. Een freelance bestaan kan uitgroeien tot een eigen bedrijf of het kan een opstap zijn naar een nieuwe baan. En het geeft je veel mogelijkheden verder te netwerken.

8. Je doel bereiken

Als je een uitkering hebt, is het niet altijd even makkelijk het UWV of een andere uitkerende instantie te overtuigen van de zin van dit soort (voor hen) ongewone en onregelde inkomsten.

Als je erover denkt om zelfstandig verder te gaan, is het goed om je grondig te oriënteren. Niet iedereen is in de wieg gelegd voor zelfstandig ondernemen. Gelukkig is er veel support op dit gebied. Een aantal banken heeft informatieve starterspakketten. De Kamers van Koophandel doen veel voor starters en op internet is een overvloed van informatie aanwezig.

www.ikwordzzper.nl. Zeer informatieve site van specialisten rondom de zzp'er, met antwoorden op allerlei vragen zoals payroll, pensioen, verzekeringen, administratie. Een verzamelsite.

www.ondernemersplein.nl. Informatiepunt voor ondernemers van de overheid.

hallo.kvk.nl. Op de Hallo!-community van de Kamer van Koophandel delen zzp'ers en freelancers informatie.

9. Doorgaan met netwerken

Wanneer je werk gevonden hebt, is je eerste neiging waarschijnlijk te stoppen met netwerken. Het heeft veel moeite gekost werk te vinden. Waarom zou je dan nu nog doorgaan met netwerken? Dat is een logische reactie. Maar als je goed door je eerste inwerkperiode bent gekomen en je je thuis begint te voelen in de nieuwe job, is het verstandig weer te gaan netwerken. Dat hoeft je niet meer op zo'n gerichte en voortdurende manier te doen als toen je naar deze baan zocht, maar wel op een relaxte manier openstaan voor nieuwe contacten en aandacht geven aan je netwerk is alleen maar slim.

Netwerken is bovendien toepasbaar op een veel breder terrein dan dat van je carrière. In de verkoop, in de marketing, bij het oplossen van problemen op je werk en voor allerlei persoonlijke zaken. Meer daarover is te vinden via de aanbevolen literatuur achter in dit boek.

Het onbewuste van netwerken

Netwerken is een activiteit die de meesten van ons van jongs af aan onbewust en intuïtief toepassen. Je bent op zoek naar iets, je wilt iets weten, en via het uitzenden van signalen naar en vragen stellen aan mensen in je omgeving, kom je uiteindelijk terecht bij datgene waarnaar je zoekt. Een voorbeeld uit eigen ervaring.

9. Doorgaan met netwerken

netwerken in tearoom...

Tijdens een uiterst regenachtige wandelvakantie kwamen mijn vrouw en ik doorweekt aan in een dorpje in Wales. Het eerste wat we deden, was een tearoom opzoeken om bij te komen en op te warmen met thee, taart, scones en wat voor lekkers al niet meer. We hadden een boekje bij ons met adressen om in dit dorp te overnachten. En onze eerste neiging was dan ook om in dat boekje te duiken. Maar is dat wel zo handig? Misschien is het niet zo'n gek idee om de beide dames die deze tearoom runnen, en die eruitzien of ze iedereen en alles in het dorp kennen, om raad te vragen.

En inderdaad hielpen ze ons aan een adresje dat niet in de gids stond. Van een man die net na zijn pensionering een B&B was begonnen. Een wandelaar die andere wandelaars echt in de watten legde. We kregen er weer heerlijke thee, al onze kleren werden gedroogd en gestreken en de volgende ochtend reed hij ons in zijn fourwheeldrive precies terug naar het punt waarop we van de wandelroute waren afgeweken.

Dit voorbeeld illustreert goed wat de essentie van netwerken is. Als je behoefte hebt aan specifieke informatie, check je eerst de informatie die je al hebt. En als die niet voldoende blijkt, verken je je omgeving met het doel iemand te vinden die wellicht iets zinvol te melden heeft. Dan kies je iemand uit die geschikt lijkt, je benadert hem of haar op een beleefde manier en je stelt je vraag. Die persoon geeft antwoord of verwijst door naar iemand die het beter weet, en zo kom je – na een of meer stappen – bij je doel terecht. Nog een simpel voorbeeld.

meer dan één kamer...

M'n kleindochter ging laatst op kamers wonen en had nauwelijks spullen om de kamer in te richten. Een mailtje aan vijftientig mensen uit mijn netwerk was voldoende om haar te voorzien van (gratis af te halen) tafels, stoelen, kasten, bank, gordijnen, strijplank en ga zo maar door. Niemand reageerde afwijzend op dit verzoek, integendeel, de meesten waren blij om wat ruimte te kunnen maken op hun overvolle zolders. Er was voldoende om meer dan één kamer in te richten.
Charlotte van E., Maastricht

Bewust netwerken

Netwerken doen we allemaal, maar meestal onbewust. En het kan op elk gebied. Netwerken als bewuste activiteit is in principe niets anders, alleen denk je nu beter na over wat je doet en wie je benadert. Je bouwt dus bewust een netwerk op, onderhoudt het en vooral: je 'bedient' je netwerk. Het resultaat daarvan is dat jij – bij tijd en wijle – van je netwerk gebruik kunt maken om dingen voor elkaar te krijgen die voor jou belangrijk zijn.

Netwerken op die manier is dus niet anders dan wat je altijd al deed, maar toch ontstaat er soms weerstand als je er zo bewust mee omgaat. Kan dat wel? Misbruik je je vrienden en relaties niet? Is dat niet een beetje te 'uitgekookt'?

Er zit wel iets in die weerstand, want met vrienden en goede kennissen heb je vooral een emotionele band. Daar mag je natuurlijk geen 'misbruik' van maken. Maar dat is ook niet de bedoeling van netwerken, integendeel. Als je 'goed' netwerkt, dan maak je helemaal geen misbruik van je relaties, je versterkt de onderlinge band juist door elkaar te helpen, als dat zo uitkomt. Er is op zich niets mis met netwerken. Maar net als met elke menselijke activiteit kun je het goed doen en fout. Je kunt op een eerlijke en onbaatzuchtige manier netwerken, en op een berekenende, egoïstische manier.

Bewust netwerken in je werk wordt – door de veranderende arbeids-

9. Doorgaan met netwerken

markt – ook steeds belangrijker. Je maakt, regelt, doet iets voor een opdrachtgever of verkoopt iets aan een klant. In die periode onderhoudt je de relatie vanzelfsprekend. Je koppelt informatie terug, je checkt, adviseert en controleert. Dat is een natuurlijk onderdeel van de communicatie. Maar wat doe je als de opdracht voltooid is en de relatie uit zicht?

Net als na netwerken voor een baan, is het heel belangrijk dat je juist dan blijft netwerken, dat je je relaties onderhoudt en voedt. Het lijkt niet meer nodig, je hebt die opdracht toch al gedaan? Zoek naar manieren waarop jij kunt blijven netwerken, wat bij je past, en hoe je je daarin kunt ontwikkelen. Want het toekomstige succes in je carrière hangt van dit soort netwerken af. De belangrijkste informatiestromen in en om organisaties lopen via mensen en als die niet goed benut worden, dan verlies je kennis, kwaliteit en opdrachten. Het LinkedIn blog ‘Netwerken werkt met Network-partners’ is een goede mogelijkheid om hierover uit te wisselen en biedt geregeld verschillende trainingen op dit gebied.

De reikwijdte en invloed van netwerken

Als je iets wilt bereiken in je leven en carrière is netwerken een van de krachtigste instrumenten die je ter beschikking staan. Een ongelofelijke overvloed van mensen, mogelijkheden en informatie is via netwerken te bereiken. En vaak binnen enkele stappen. *Six Handshakes Away* wordt dat genoemd, naar een in de jaren zestig door sociaalpsycholoog Stanley Milgram in de praktijk geteste theorie. Iedereen binnen de USA zou via maximaal zes stappen van persoonlijke contacten, via mensen die elkaar met de voornaam aanspreken, met elkaar te verbinden zijn.

Inmiddels hebben allerlei berekeningen en projecten deze theorie (ook op wereldschaal) bevestigd. Het is zo’n aansprekende theorie dat er zelfs films en toneelstukken over zijn gemaakt. Sinds e-mail mondiaal op grote schaal beschikbaar is, zijn ook daarmee interessante experimenten gedaan, zoals door de Universiteit van Columbia in New York. Zoekopdrachten in Google met ‘six degrees of separation’, ‘small world project’

1 en/of 'six handshakes away' leveren een overvloed aan voorbeelden op.

2 Een van de opvallendste vondsten is, dat vooral verre en relatief koude/
3 lauwe zakelijke contacten het meeste opleveren, zoals ook eerder in dit boek
4 besproken is. En dat is niet zo verwonderlijk, want mensen die jij heel goed
5 kent, kennen vaak dezelfde mensen die jij ook kent, en dat levert meestal
6 niet zo veel nieuwe informatie op. Terwijl verre contacten in relatie staan
7 met voor jou onbekende netwerken met nieuwe mensen en mogelijkhe-
8 den. Zaak dus om oude adressenlijsten en contacten op welke manier dan
9 ook te bewaren voor het geval... je bijvoorbeeld een vliegdekschip nodig
10 hebt.⁸

1 De 'kleine wereld' van netwerken

2 Hoe vaak komt het niet voor dat je bij een ontmoeting met een onbekende
3 zegt: 'Wat is de wereld toch klein.' Je ontmoet elkaar voor de eerste keer, en
4 toch blijkt je via enkele stappen met elkaar verbonden te zijn. Via bijvoorbeeld
5 een gezamenlijke kennis, de moeder van een vriend of via de broer van een
6 collega. Vaak via niet meer dan twee of drie stappen. Dit verschijnsel is op
7 een aanstekelijke manier beschreven door Duncan J. Watts in *Small Worlds*.⁹

8 Het kleine-wereld-verschijnsel komt voort uit de hiervoor beschreven six
9 degrees of separation, maar is op veel bredere schaal toepasbaar. Het kan
10 overal voorkomen. Onze hersens vormen een netwerk van neuronen, orga-
1 nisaties zijn netwerken van mensen. De globale economie is een netwerk
2 van nationale economieën, die weer netwerken van markten zijn, op hun
3 beurt weer interacterende netwerken van producenten en consumenten.
4 Maar ook ecosystemen, het internet en de woorden in een taal vormen net-
5 werken.

6 Door de verbindingen via netwerken kunnen kleine gebeurtenissen
7 grote gevolgen hebben. Lokale en globale dynamiek hangen steeds meer af
8 van hoe die netwerken gestructureerd zijn en functioneren. Watts' studie
9 is relevant voor veel hedendaagse situaties en problemen: de verspreiding
10 van ziektes (of geruchten) via sociale netwerken. Samenwerking in grote
1 groepen. Hoe organisaties moeten reageren op netwerken. En ook voor het

9. Doorgaan met netwerken

omgaan met onze eigen netwerken en die van onze relaties.

Een interessant concept dat Watts toepast op netwerken is: context. Mensen kennen elkaar (even afgezien van familie) door de dingen die ze doen. Wetenschappelijk medewerker zijn is een context of marineofficier zijn. Maar ook gespecialiseerde werelden als de tuinbouw of de fashion en mode zijn dat. Bergbeklimmen, wonen in Amsterdam, langeafstand-fiet- sen, of lid zijn van een bestuur. Het zijn allemaal contexten. Alles wat we doen, alles wat ons in contact brengt met anderen, wordt bepaald door con- texten. Het aantal, de omvang en variatie van die contexten bepalen onze netwerken en wat we ermee kunnen. Simpel gezegd: hoe meer je je ver- bindt via allerlei contexten, hoe verder je netwerk reikt en hoe meer je er- mee kunt doen. Daarom werkt LinkedIn ook zo goed. Mensen linken met de mensen die ze kennen. Die zitten grotendeels in de context van hun studie en/of werk.

Het toeval van netwerken

Bijna iedereen die netwerkt, ervaart regelmatig dat er dingen gebeuren die wel érg toevallig lijken. Dit heeft te maken met de verschijnselen die hier- boven beschreven zijn. We leven in een klein wereldje en via een paar stap- pen is bijna iedereen te bereiken. Dan is het niet zo toevallig dat er onver- wachte ontmoetingen plaatsvinden en onvermoede verbanden aan het licht komen. Serendipiteit wordt dat wel genoemd. Je moet daar overigens wel voor openstaan. Al netwerkend kom je geregeld mensen en mogelijk- heden tegen waaraan je niet gedacht had en die misschien niet zo ‘in je straatje’ passen. Het is zinvol toch af en toe op dat soort nieuwe mogelijk- heden in te gaan. Dat is ook bewust netwerken. Je helpt het zogenaamde toeval er een handje mee.

Hoe meer contacten je legt, en hoe beter je die contacten onderhoudt en bedient, hoe groter de kans dat ook jij te maken krijgt met aanbiedingen en ontmoetingen waar je nauwelijks op had durven hopen. Maar nogmaals: daar is een flinke investering van jouw kant voor nodig. Toeval komt niet zomaar aanwaaien.

het is niet te geloven...

Toen ik 34 was en na twee academische studies al jaren werkzoekend, vond ik een baan op een manier die je werkelijk in het bovennatuurlijke zou doen geloven. Mijn ouders maakten zich natuurlijk zorgen over mijn toekomst. Ik was dan weliswaar bioloog, maar mijn specialisatie was zo beperkt dat alle plaatsen waar ik mijn vak zou kunnen uitoefenen al lang bezet waren. Ik moest mijn werkterrein dus verbreden en had me gericht op landbouw en milieu. Op een dag liep ik in Nijmegen te wandelen en vond een duidelijk kostbare gouden armband op het trottoir. Ik meldde dat aan de politie. Na een tijd werd ik opgebeld door een meneer die zei de eigenaar van het sieraad te zijn en al snel bleek dat het klopte. Hij woonde in Veenendaal en ik stelde voor het ding bij mijn ouders die ook in Veenendaal wonen, achter te laten als ik bij hen op bezoek was. Zo gezegd, zo gedaan.

Toen de heer bij mijn ouders aanbelde en mijn moeder opendeed, liet ze hem natuurlijk even binnen. Hij vertelde hoe dankbaar hij was dat er een eerlijke vinder was geweest. Het sieraad had niet alleen geld- maar vooral emotionele waarde. Hij zou graag een passende beloning geven. Mijn moeder wist wel dat ik dat echt niet nodig vond en zei dat. Hij bedankte nogmaals en zei dat hij me dan graag persoonlijk wilde bedanken en liet zijn visitekaartje achter. Op het visitekaartje stond dat hij directeur was van een landbouwinstituut in Wageningen. Mijn moeder ging daar direct op in en vertelde over mijn situatie. Het is niet te geloven, maar korte tijd later werkte ik er op basis van een jaarcontract.

Hans W., ecooloog, Vaassen

Netwerken opbouwen en onderhouden

Door het zoeken van een baan via netwerken heb je een eerste aanzet gedaan voor de opbouw van jouw netwerk. Nu is het zaak daar blijvende aan-

9. Doorgaan met netwerken

dacht aan te besteden. Dat hoeft geen dagdelen te kosten, maar wel af en toe een halfuurtje of uurtje. Je kunt het vaak combineren met andere bezigheden of het even tussendoor doen. Die investering is de moeite waard en zal op termijn veel opleveren.

Ten eerste is het handig een blijvend bestand op te bouwen van al je oude, huidige en nieuwe relaties, zakelijk en persoonlijk. Vergeet daarbij de mensen dicht in je buurt niet, naaste collega's, vrienden en familieleden, maar ook die oude, relatief koude contacten. Of je dat doet met een handgeschreven adressenboekje, een kaartenbakje of op de pc, doet er niet toe. Als je maar makkelijk toegang hebt tot de volgende gegevens van al je contactpersonen:

- naam;
- adres(sen), zakelijk en privé;
- telefoonnummers, vast en mobiel;
- e-mailadres(sen);
- aantekeningen over ontmoetingen, afspraken, uitwisselingen.

Leer jezelf aan om dit bestand goed te onderhouden. Zodra je iemand ontmoet van wie het zinvol is dat die in je bestand wordt opgenomen, neem je die ook op. Noteer een aantal punten over die persoon die wellicht later voor jou een aanknopingspunt kunnen zijn.

Houd er rekening mee dat voor netwerken ook oude contacten, waarmee misschien al jaren geen uitwisseling heeft plaatsgevonden, zeer waardevol kunnen zijn. Laat die gewoon in het bestand staan.

Op zo'n manier een aantal jaren je bestand opbouwen en onderhouden levert meestal een flink aantal contacten op. Gegevens hierover in Nederland zijn niet bekend, maar onderzoek in de USA laat zien dat managers en professionals daar gemiddeld 3500 adressen tot hun beschikking hebben. Misschien is dat wat hoog gegrepen voor ons nuchtere Nederlanders, maar een bestand van vijfhonderd à duizend namen is zo opgebouwd.

Is het nodig dat ik van iedereen zijn verjaardag weet? Nee, natuurlijk niet, maar als je je ogen en oren goed de kost geeft, weet je wel wie er prijs stelt op een kaartje voor zijn verjaardag. Stuur dat kaartje dan ook! En als je van iemand met wie je een zakelijk gesprek hebt, hoort dat zijn of haar

1 dochter over een halfjaar afstudeert, is het zinvol daar een aantekening van
 2 te maken. Als je later weer contact hebt, kun je vragen hoe dat afstuderen
 3 verlopen is. Je contactpersoon vond het indertijd zinvol je erover te vertel-
 4 len, hij zal het zeer waarschijnlijk op prijs stellen als je ernaar vraagt.

5 Een goed onderhouden bestand is goud waard. Als je een vraag of pro-
 6 bleem op je werk hebt of privé, en je komt er in je eentje niet uit, dan raad-
 7 pleeg je je adressenboekje, kaartenbakje of computerbestand. Blader rus-
 8 tig door en vraag je bij elke naam af of dat misschien iemand is die je verder
 9 zou kunnen helpen. Als je een naam gevonden hebt, noteer je hem. Blader
 10 verder, je hele bestand door, tot en met de z. Pas aan het einde kies je de
 1 persoon of personen die je het beste kunt benaderen.

2 **Investeren in je netwerk**

3 Het opbouwen van zo'n bestand doe je niet om direct resultaat te boeken,
 4 het gaat om de lange termijn. Eerst investeren, dan oogsten. Dus vraag je
 5 niet steeds af hoe je 'winst kunt halen' uit je bestand. Je bouwt de kracht
 6 van je netwerk vooral op door te geven, door aandacht te schenken aan de
 7 mensen die je kent, en ze, als het zo uitkomt, van dienst te zijn. Gevraagd,
 8 maar vooral ook ongevraagd. Dat is de paradox van netwerken. Als je erin
 9 investeert zonder aan 'winst' te denken, levert het des te meer op.

10 Het is absoluut niet de bedoeling dat je slijmt en allerlei klusjes voor ie-
 1 dereen gaat doen. Doe vooral de dingen die je zelf aanspreken, waarmee je
 2 iets van jezelf kunt laten zien. Doe iets waar je goed in bent. Zodat in je net-
 3 werk een steeds duidelijker beeld ontstaat van wie je bent, wat jou drijft en
 4 waar je in uitblinkt.

5 *mijn netwerk versterkt...*

6 Ik hou er niet van om kasten vol met ouwe troep te hebben. Als ik
 7 een nota, brochure of boekje over een bepaald onderwerp gelezen
 8 heb en ik ben ermee klaar, berg ik het niet op. Integendeel, ik be-
 9

9. Doorgaan met netwerken

denk wie ik er een plezier mee zou kunnen doen, wie er wat aan zou kunnen hebben. Dat doe ik al jaren en het heeft me veel opgeleverd. Ten eerste een relatief opgeruimde werkkamer met zo weinig mogelijk overbodige troep die ik toch niet meer inkijk. En ten tweede veel mensen die me nu ook van alles opsturen wat in mijn werk van pas kan komen. Zonder er ooit aan gedacht te hebben, heb ik hiermee mijn netwerk versterkt.

Henk van A. (54), consultant, Rotterdam

Er zijn honderden manieren waarop je anderen kunt helpen. Door informatie toe te spelen, via e-mail, telefonisch, door een briefje, een kaart, folder, brochure of boek. Of door mensen te laten profiteren van jouw kennis, ervaring en contacten. Door ze voor te stellen aan jouw contacten of ze door te verwijzen. Uitgebreide praktische tips hierover zijn te vinden in *Persoonlijk netwerken voor Dummies*.

Netwerken binnen én buiten het bedrijf waar je werkt

Als je net ergens werkt, is het prettig jezelf even rust te gunnen. Het zoeken naar een baan is gelukkig voorbij en je bent goed terechtgekomen. Geniet ervan, maar niet te lang. De baan die je hebt, is niet voor de eeuwigheid. In de arbeidsmarkt zoals die nu functioneert, zul je er gemiddeld zo'n drie tot zes jaar werken. Voor sommigen geen leuke gedachte, maar het is ook weer een kans voor nieuwe uitdagingen of om een ander stukje van de wereld te ontdekken.

Wil je ervoor zorgen dat je carrière voorspoedig verloopt, zeker als je een tijdelijke aanstelling hebt, dan is netwerken binnen het bedrijf direct hard nodig. Hoe je dat doet? Eenvoudig, door aandacht te geven aan je directe collega's en anderen die je in je werk tegenkomt. Vooral in de inwerkperiode kom je enorm veel mensen tegen en hoor je van alles. Het is onmogelijk dat allemaal te onthouden. In je adressenbestand neem je deze

1 nieuwe collega's op en je maakt relevante aantekeningen, zodat je er – te
 2 gelegener tijd – iets mee kunt doen. Informatie doorgeven, even helpen,
 3 feliciteren met een verjaardag, belangstelling tonen voor familieomstan-
 4 digheden, enzovoort.

5 Hetzelfde geldt voor nieuwe relaties die je opdoet via je werk: alle exter-
 6 ne contacten, afnemers, leveranciers, klanten, collega's in andere bedrij-
 7 ven. Dat doe je in eerste instantie door zo goed mogelijk je werk te doen.
 8 Maar tegelijkertijd bouw je er je eigen netwerk mee op en uit. In een ar-
 9 beidsmarkt waarin veertig jaar trouwe dienst niet meer bestaat, is dat hard
 10 nodig, want voor je het weet heb je te maken met ontslag, bezuiniging of
 1 reorganisatie. Of misschien wil je zelf wel over een paar jaar ergens anders
 2 werken. Want is het wel verstandig heel lang bij één werkgever te blijven
 3 'hangen'?

4 Peter Day, BBC-commentator op het gebied van management en orga-
 5 nisatie, zegt hierover: 'Breuken in je carrière brengen je sneller aan de top.'
 6 Onderzoek wijst dat ook uit. Mensen die (gemiddeld) om de vijf jaar van
 7 baan veranderen, maken sneller carrière. Lange dienstverbanden zijn con-
 8 trapproductief voor je loopbaan en vaak ook voor het bedrijf waar je werkt.

9 Goed onderhouden netwerken zijn *portable*, zoals de Amerikanen zeg-
 10 gen. Het netwerk dat je inbrengt als je ergens gaat werken, bouw je verder
 1 op en uit terwijl je er werkt. Dat netwerk is van jou en het blijft van jou. Als
 2 je op zoek gaat naar nieuw werk, neem je dat netwerk gewoon mee. *Porta-
 3 ble networks* zijn precies wat nodig is, als je ervan uitgaat dat je binnen en-
 4 kele jaren weer op zoek wilt (of moet) naar een andere werkplek.

5 In verband met je loopbaan liggen verder contacten in de beroeps sfeer
 6 voor de hand bij beroepsverenigingen, op seminars, congressen, op (bij)
 7 scholingsbijeenkomsten, cursussen, enzovoort. Breng ook dat netwerk in
 8 kaart, breid het uit en bedien het.

9 Hetzelfde geldt voor (nieuwe) clubs en verenigingen in de sfeer van
 10 hobby's, vrijwilligerswerk en ontspanning. Wat zou je daar kunnen doen,
 1 wie zou je daar kunnen ontmoeten? Hoe spoort dat met de doelen die je in
 2 je carrière hebt gesteld?
 3

Aansluiten bij netwerkorganisaties

Het begrip ‘netwerkorganisatie’, dat tegenwoordig steeds vaker gebruikt wordt, is een tegenspraak in zichzelf. Een netwerk is iets vluchtigs, dat alleen ‘bestaat’ op het moment dat er contact is, als er communicatie plaatsvindt. Als er geen communicatie is, stelt een persoonlijk netwerk niet veel voor. Het bestaat uit een adressenboekje, herinneringen en ervaringen. Het is geen organisatie met een hoofdkantoor of personeel. De kracht van netwerken is nu juist de ongeorganiseerdheid ervan, de flexibiliteit, de ‘lichtheid’.

Van oudsher bestaan er allerlei clubs met een netwerkachtig karakter. Serviceclubs zoals Rotary’s en Lions zijn hieronder te rekenen, misschien zelfs genootschappen als Vrijmetselaars. Dit soort clubs heeft een besloten karakter. Je kunt er niet zomaar lid van worden, maar moet ervoor gevraagd worden of geballoteerd. Als je er lid van kunt en wilt worden, dan lenen ze zich prima voor netwerken, maar dat is dus niet eenieder gegeven.

Tegenwoordig ontstaan – binnen en buiten bedrijven en in beroeps-groepen – steeds meer clubs die zich expliciet als ‘netwerk’ presenteren en er vooral op gericht zijn met elkaar te netwerken. Wat je doet is minder relevant dan de ontmoetingen die erdoor ontstaan en de mogelijkheden die daarmee geschapen worden. Voor je carrière ligt het voor de hand je aan te sluiten bij deze netwerkclubs en verbanden. Daar ontmoet je mensen van allerlei rangen en standen, je kunt er veel leren van elkaar en elkaar helpen aan weer nieuwe contacten.

Managers Netwerk Nederland (MNN)

Voor directeuren en managers. MNN telt ruim 500 leden en biedt zestig ontmoetingsgelegenheden per jaar. Stichting Vrouwennetwerk en Zorg Managers zijn erin opgegaan.

www.managersnetwerk.nl

Ambtenaren

Netwerk voor jonge ambtenaren. Symposia, debatten, festivals, borrels. En de jaarlijkse verkiezing van Jonge Ambtenaar van het Jaar.
<http://www.javhj.nl>

BNI Nederland

Noemt zichzelf de grootste netwerkorganisatie ter wereld met landelijk en wereld-netwerk. Met chapters door heel Nederland.
<http://www.bni-nederland.nl/nl/>

Jong Management (JM)

Een aan VNO-NCW gelieerde vereniging voor ondernemers, directeuren en managers tot 40 jaar. De vereniging telt circa 1000 leden die allen werkzaam zijn in marktgerichte ondernemingen en organisaties. Met 29 regionale kringen voor het opdoen van kennis en kennis, in een goede mix tussen nut en fun. Bedrijfsbezoeken, lezingen en discussieavonden met nadruk op interactiviteit.
www.landelijk.jongmanagement.nl

Kamers van Koophandel (KvK)

Regionale KvK's organiseren tegenwoordig allerlei netwerkactiviteiten. Ook de landelijke KvK doet van alles op dit gebied, vooral voor startende zelfstandigen en doorstarters.
www.kvk.nl

Vrouwennetwerken

Onder het motto 'Het draait om wie je bent. Maar ook wie je kent!' geeft SheConsult een overzicht van vrouwennetwerken per categorie en regio.
www.allevrouwennetwerken.nl

Netwerken via internet

Tegenwoordig ontstaan op internet op carrière gerichte netwerken die zich onderscheiden van de traditionele netwerkorganisaties, doordat alle (of een deel van de) leden gemakkelijk te benaderen zijn via online forums, prikborden, ledenlijsten, enzovoort.

Wie geen zin of tijd heeft om mee te doen aan borrels en bijeenkomsten van de traditionele clubs, kan via internet netwerken. Het persoonlijke contact is en blijft echter onvervangbaar. De ervaringen met dit soort netwerken zijn nog niet zo positief. Maar wat niet is kan nog komen. Een goede start is te maken via:

LinkedIn

Een gratis (voor basisabonnement) wereldwijd netwerk van ruim 100 miljoen professionals, van wie ruim een miljoen in Nederland. Je hebt niet direct contact met alle leden, maar moet je eigen netwerk opbouwen. Via een handige tool kun je via de e-mailadressen van je eigen contactpersonen checken of ze lid zijn van LinkedIn. Ook al heb je maar enkele persoonlijke contacten, via de contacten van die mensen heb je toegang tot duizenden professionals, van wie relevante gegevens op de site van LinkedIn zijn te raadplegen. Zie ook einde hoofdstuk 6.

www.Linkedin.com

Linksverzamelingen over netwerken via internet zijn te vinden op: virtuelegemeenschappen.startpagina.nl en netwerken.startpagina.nl.

Blijven netwerken

Als je de lol én het nut van netwerken eenmaal ontdekt hebt, is er weinig reden ermee op te houden. Het is een aangename bezigheid die veel ople-

1 vert: nieuwe contacten, nieuwe ervaringen, en vooral veel informatie die
2 voor van alles van pas kan komen. Het is geen intensieve en tijdrovende
3 bezigheid. Je doet het erbij en ertussendoor. Het vereist vooral een bepaal-
4 de instelling: openstaan voor uitwisseling met je huidige en nieuwe net-
5 werkcontacten.

6 Daar gaat het om: weten wat je wilt, weten wat je te bieden hebt en voor-
7 al niet... thuis blijven zitten, maar de deur uit gaan. Werkelijk, of met be-
8 hulp van alle media die je ter beschikking staan. Je actief presenteren, dien-
9 sten aanbieden, bijspringen waar je echt iets hebt toe te voegen.

10 Een goede introductie in netwerken in bredere zin is *Netwerken, zo een-
1 voudig is het (niet)*.

2 Als je dat een tijd doet, leer je dat de wereld inderdaad klein is, dat je het
3 'toeval' kunt sturen en dat voor onmogelijk gehouden dromen waar kun-
4 nen worden.

Noten

Hoofdstuk 1

1. Het boek *Getting A Job* geeft veel onderzoeksinformatie die dit bevestigt. Voor meer informatie over de in de noten genoemde boeken, zie de aanbevolen literatuur op pagina 169.
2. Zowel *Persoonlijk netwerken voor Dummies* als *Welke kleur heeft jouw parachute?* haalt diverse onderzoeken aan die bevestigen dat 30% of minder van alle vervulde vacatures officieel is aangekondigd geweest. Het artikel 'Recessie? Er is werk in overvloed! Eenderde van de vacatures wordt nog maar gepubliceerd' van Frederike de Raat in *NRC Handelsblad* (7-1-2004) bevestigt dit voor de Nederlandse situatie.
3. www.uvw.nl en www.cbs.nl

Hoofdstuk 2

4. Zie *Networking Smart*, pp. 13 t/m 15.

Hoofdstuk 4

5. Deze paragraaf is gebaseerd op 'Hoe kun je met HR- en arbeidsmarktdata de employability van werknemers bepalen en vergroten?' Een onderzoek van de Intelligence Group in samenwerking met Purple HRM uit 2015. Een ander artikel van Coert Visser en Wiebe Altink 'Managen van het psychologische contract ter bevordering van employability,' 2002, geeft een beeld van de nieuwe relatie tussen organisatie en werknemer. Online te lezen op: www.m-cc.nl/Employability.pdf

1 Hoofdstuk 6

- 2 6. Zie *Welke kleur heeft jouw parachute*, door Richard N. Bolles. Lees daarin
3 hoofdstuk 6.

4
5 Hoofdstuk 7

- 6 7. Kernkwaliteiten en wat je er persoonlijk en binnen organisaties aan
7 kunt hebben, zijn beschreven in *Bezieling en kwaliteit in organisaties*.
8 Daniël Ofman.

9
10 Hoofdstuk 9

- 1 8. Hoe je een vliegdekschip kunt vinden, is te lezen in *Network Your Way to*
2 *Succes* van Charles D.A. Ruffolo MPA, de zelfgeproclameerde Networ-
3 KING. Meer hierover op www.thenetworking.net.
4 9. *Small Worlds: The Dynamics of Networks between Order and Randomness*,
5 Duncan J. Watts. Princeton University Press, New Jersey, USA 1999.

Aanbevolen literatuur

Baker, Wayne E. *Networking Smart, How to Build Relationships for Personal and Organizational Success*. McGraw-Hill, Backprint.com, 2000.

Hét boek over netwerken voor iedereen die te maken heeft met management, personeel en organisatie, verkoop, marketing en leveranciersrelaties.

NB Dit boek niet verwarren met de Nederlandse vertaling *Netwerken* van Wayne Baker (Uitgeverij Nieuwezijds, 2001) dat minder uitgebreid is, maar wel praktischer.

Bolles, Richard N. *Welke kleur heeft jouw parachute? Een praktisch handboek voor werzoekers en carrièrplanners*. Uitgeverij Nieuwezijds, 2011 gehele herziene editie.

Een typisch Amerikaans, sterk inspirerend, soms wat schreeuwerig boek, dat door velen als de 'bijbel' voor solliciteren en netwerken wordt gezien.

Bolte, Geerhard. *De wending. Hoe van baan veranderen je leven verrijkt*. VKbanen – Het Spectrum, 2007.

Een inspiratiebron als je een switch wilt maken naar iets heel anders. Met veel voorbeelden en tips.

Bolte, Geerhard. *Functie: sollicitant. Solliciteren nieuwe stijl*. VKbanen – Het Spectrum, 2009.

Geeft een helder en realistisch beeld van de eisen die moderne werkgevers aan een nieuwe medewerker stellen.

1 Buchel, Yolanda e.a. *Jij bent aan Z. Het Praktische handboek voor je loopbaan.*
 2 Uitgeverij Nieuwezijds, 2013.

3 Boek waarmee je je loopbaan kunt evalueren. Geeft informatie over de ar-
 4 beidsmarkt en hoe moderne selectieprocedures werken.

5
 6 Eeden, Rob van. *Netwerken, zo eenvoudig is het (niet).* Het Spectrum, 2009.
 7 Waarom is netwerken zo makkelijk en moeilijk tegelijk? Een boek voor ie-
 8 dereen om netwerken optimaal in te zetten: privé, op je werk en zakelijk.

9
 10 Fisher, Donna. *Persoonlijk netwerken voor Dummies.* Pearson Education Be-
 1 nelux, 2009.

2 Volgens de typisch Amerikaanse Dummie-aanpak biedt dit boek honder-
 3 den handige aanbevelingen, tips en trucs voor netwerken op een breder
 4 terrein dan netwerken op zoek naar werk. Ook met tips voor verlegen en
 5 introverte mensen die toch willen netwerken.

6
 7 Granovetter, Mark. *Getting A Job, A Study of Contacts and Careers.* The Uni-
 8 versity of Chicago Press, 1995.

9 Een van de weinige onderzoeken waarin werkzoekenden op de voet ge-
 10 volgd worden en gekeken wordt naar de wijze waarop banen gevonden
 1 worden. Wetenschappelijk, meer interessant als achtergrondinformatie.

2
 3 Hakim-Berrett, Cliff. *We Are All Self-Employed: The New Social Contract for*
 4 *Working in a Changed World,* Koehler Publishers, Inc., San Francisco 1994.

5 Als werkrelaties veranderen, welke consequenties heeft dat dan voor con-
 6 tacten en contracten tussen werkgevers en werknemers?

7
 8 Jong, Ria de. *De essentie van netwerken. Ontwikkel je eigen netwerkstijl.* Acade-
 9 mic Service, 2006.

10 Goede introductie in netwerken in meer algemene zin. Dus niet alleen om
 1 een baan te vinden, maar om als zelfstandige je netwerk optimaal te ont-
 2 wikkelen, te onderhouden en in te zetten.

Aanbevolen literatuur

- Ofman, Daniël. *Hé, ik daar...?! Ontdek en ontwikkel je persoonlijke kernkwaliteiten met het kernkwadrant*. Kosmos-Z&K Uitgevers, 2007. 1
Om thuis je kernkwaliteiten in kaart te brengen. 2
3
4
- Ofman, Daniël. *Bezieling en kwaliteit in organisaties*. 5
Servire, jubileum-editie 2010. 6
Het eerste boek over kernkwaliteiten en -kwadranten op individueel niveau 7
en in organisaties. Nog steeds het meest inspirerende boek op dit gebied. 8
9
- Pink, Daniel H. *Drive. De verrassende waarheid over wat ons motiveert*. Business Contact, 2010. 10
1
Een mooie aanvulling op netwerken. Hoe breng je jezelf in beweging? 2
3
- Plomp, Jolet. *Hoe werk werkt. Praktische inzichten uit de arbeidpsychologie*. 4
Het Spectrum, 2010. 5
Een aangenaam leesboek over hoe werk werkt en hoe je kunt zorgen dat je 6
lekker aan het werk komt. 7
8
- Vincent, Aaltje & Jacco Valkenburg. *Solliciteren via LinkedIn*. Het Spectrum, 2013. 9
20
Een heel praktisch boek om je weg te vinden op LinkedIn, gevonden te worden 1
en om je zakelijke contacten te onderhouden. 2
3
- Vincent, Aaltje. *Jobmarketing 2.0 Werk vinden: zo pak je het aan*. Het Spectrum, 2015. 4
5
Antwoord op alle vragen die als werkzoekende bij je boven kunnen komen. 6
Het boek leert je een positieve en zelfverzekerde indruk te maken. 7
8
- Vos, Hugo. *Borrelbabbelen*. Uitgeverij Haystack, 2012. 9
10
Onbezorgd netwerken waar je niemand kent. 30
1
- Waasdorp-Slotboom, Dorien en Geert-Jan Waasdorp. *Hoe vind ik een baan? Een boek met honderden praktische tips*. Werf & Media, 2014. 2
3

1 Het zoeken naar een baan gaat gemakkelijker als je weet waar je jouw vaca-
2 tures kunt vinden.

3
4 Watts, Duncan J. *Small Worlds: The Dynamics of Networks between Order and*
5 *Randomness*. Princeton University Press, 1999.

6 De wereld is klein en dat ontdek je als je netwerkt. Watts schrijft er op een
7 aanstekelijke manier over. Een publicatie die in wetenschappelijke kring
8 meer dan 10.000 keer is aangehaald als een belangrijk boek.

9
10 Zwieten, Huub van & Mark van der Grift. *Het merk ik*. VKbanen – Het
1 Spectrum, 2009.

2 Hoe je jezelf als sterk en onderscheidend merk kunt zien en je daarmee
3 kunt profileren.

Hoe dit boek tot stand kwam

Het idee voor dit boek ontstond zo'n vijftien jaar geleden, toen ik werkte voor Van Ede & Partners, een vooraanstaand loopbaanbegeleiding- en outplacementbureau. Hoewel ik er al wat langer mee bezig was, heb ik het 'vak' van loopbaanbegeleider daar echt onder de knie gekregen. Je cliënten zo ver zien te krijgen dat ze, na het verwerken van hun ontslag en het maken van een nieuw resumé, gaan netwerken, is een essentieel onderdeel van dat vak.

Toen ik zelf bij Van Ede & Partners solliciteerde, wist ik nauwelijks iets van netwerken zoals dat door dit soort bureaus aan de man wordt gebracht. Wel had ik vooroordelen tegen netwerken en associeerde het met vriendsjpolitiek, kruiwagens en 'ons kent ons'. Maar al gauw kreeg ik door dat het een krachtige techniek is om werk te vinden, zeker voor mensen die weinig of geen passende vacatures in de krant of op internet vinden.

Ook bleek dat ik eigenlijk mijn hele leven lang al netwerkte. Of het nu ging om het vinden van een huis, werk, de juiste weg op vakantie of een partner, zonder netwerken was er niet veel van terechtgekomen. Ik noemde het alleen niet zo. Op het moment dat ik me ervan bewust werd wat netwerken is en wat je ermee kunt bereiken, werd me ook duidelijk dat slechts een beperkte groep van deze kennis profiteert.

Vreemd genoeg was er toen geen Nederlands boek over netwerken beschikbaar. Er was wel een aantal Engelse of vertaalde boeken, maar die zijn over het algemeen erg 'Amerikaans' en mijns inziens minder geschikt om ons nuchtere Hollanders uit te leggen wat netwerken om het lijf heeft. Na de publicatie van een artikel over netwerken om een baan te vinden, kreeg ik veel positieve reacties en besloot dat het er maar van moest komen: een

1 boek schrijven. Dat zou me nooit gelukt zijn, zonder de enorme steun van
2 mijn partner Hanneke van Veen. Zij nam een aanzienlijk deel van m'n an-
3 dere werkzaamheden over, naast het werk dat ze zelf deed. Ze voorzag alle
4 teksten van waardevolle suggesties en correcties. En... mijn af en toe door
5 de werkdruk niet zo prettige humeur wist ze bijna altijd op haar relative-
6 rende manier 'op te vangen'.

7 Eind 2004 verscheen de eerste druk, waarna is gebleken dat het voor
8 particulieren én bij loopbaanadviesbureaus een belangrijke rol speelt bij (de
9 begeleiding van) het vinden van werk. Bij de 17e druk in 2011 was de tekst
10 toe aan een flinke revisie en aanpassing op allerlei gebied. Daarbij heeft Els
1 Nijssen, met wie ik inmiddels samenwerkte, een sturende rol gespeeld. Zij
2 scande de gehele tekst en bracht verbeteringen en wijzigingen aan. Vooral
3 voorzag ze het boek van nieuwe cases en praktijkvoorbeelden, evenals lite-
4 ratuur. Dit alles gebaseerd op haar jarenlange ervaring als begeleider en trai-
5 ner vanuit Netwerk-partners, ons loopbaanadviesbureau waarin netwerken
6 bij het vinden van werk centraal staat. Bij de 21e druk, toen inmiddels zo'n
7 50.000 exemplaren van het boek waren verkocht, werd eenzelfde exercitie
8 door Els en mij gedaan. Het (zelf)werkboek-karakter van het boek werd ver-
9 sterkt, teksten aangepast, nieuwe cases en resumés ingebracht, links en lite-
10 ratuur geactualiseerd.

1 Last but not least heb ik grote waardering voor de cliënten en oud-cliën-
2 ten (van Els en mij) die aan dit boek meewerkten in de vorm van voorbeel-
3 den, resumés en cases. Hoewel de meeste namen en plaatsen zijn veran-
4 derd, zijn de teksten – voor zover mogelijk – in nauw overleg met hen
5 opgesteld. Daardoor ontstaat een reëel beeld van hoe netwerken in de prak-
6 tijk werkt en tot onverwachte, bijzondere en inspirerende vondsten, én
7 werk, kan leiden.

8
9 Rob van Eeden, november 2015

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
1
2
3
4
5
6
7
8
9
20
1
2
3
4
5
6
7
8
9
30
1
2
3

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
1
2
3
4
5
6
7
8
9
20
1
2
3
4
5
6
7
8
9
30
1
2
3