

PETER BREUNING

SOLLICITEREN IS VERLEIDEN 1

SNEL AAN EEN BAAN



DOWNLOAD GRATIS STUDIEBOEKEN OP
STUDENTENSUPPORT.NL
GEEN REGISTRATIE NODIG

Peter M. Breuning

Solliciteren is verleiden 1

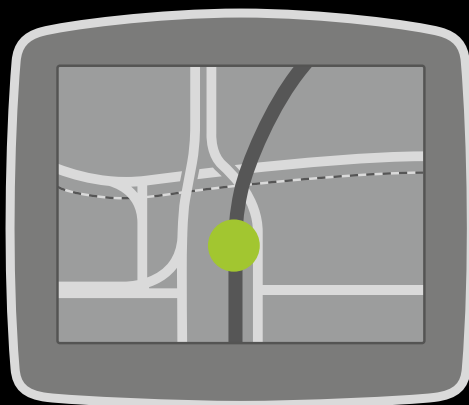
- Snel aan een baan

Solliciteren is verleiden 1 – Snel aan een Baan
© 2007 Peter M. Breuning & Ventus Publishing ApS
ISBN 978-87-7061-143-2

Inhoudsopgave

Over de auteur	6
Introductie	7
1. Je eigen kunnen en kennen	8
1.1 Prestaties en Kwaliteiten	8
1.2 Periodes, Werkervaring, Activiteit, Opleiding	8
1.3 Verkooppunten en Beperkingen	10
1.4 Gewenste Functie(s)	11
1.5 Zelfmarketing	13
1.6 Zorg voor jezelf	13
2. Solliciteren	15
2.1 Inleiding	15
2.2 Speerpunten	15
2.3 Vacatureanalyse: gericht solliciteren	16
2.3.1 Telefonisch om aanvullende informatie vragen	18
2.4 Vacatures zoeken: open sollicitaties	19
2.4.1 Actief zoeken per telefoon.	21
2.4.2 Actief zoeken via internet.	21
2.4.3 Zoeken bij oude vacatures.	22

Klik op de advertentie



De weg naar de top is minder lang dan je denkt.

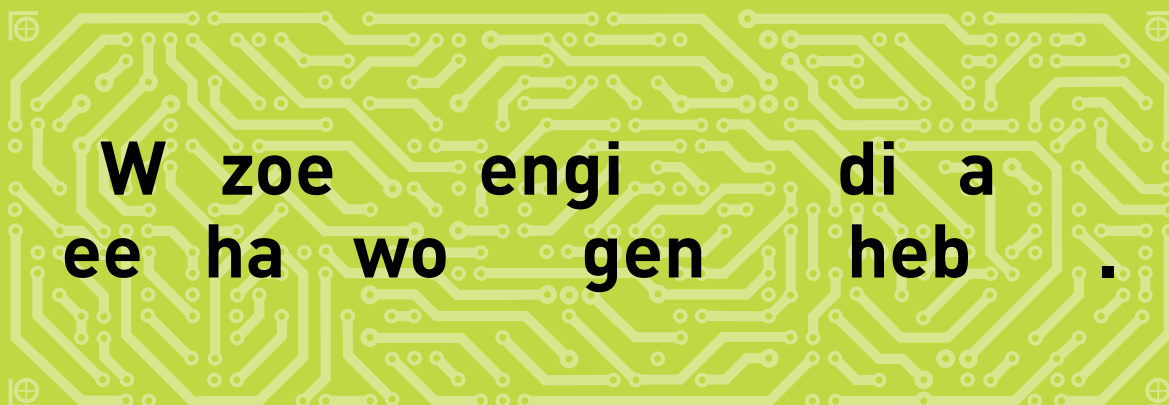
Droom jij van een topbaan bij een multinational of de overheid? En zoek jij de beste start van je carrière?

Begin eerst hier: werkenbijdeloitte.nl.

Deloitte.

3.	Netwerken of netwerk!	23
3.1	Netwerken is om advies vragen!	23
3.2	Aanpak	24
3.3	Overige contacten, je netwerk	25
	Werkbladen	26
	Talenten Zelf Onderzoek	27
	Hulplijst persoonlijke prestaties	52
	Adressen	57

Klik op de advertentie



Croon is Nederlands grootste specialist in elektrotechniek. Al meer dan 130 jaar staan we bekend om ons vakmanschap. Ook van onze mensen vragen we ervaring en kennis van zaken. Dus ben jij een engineer die net zo makkelijk een logische volgordediagram leest als de krant, dan willen we je graag een aanbieding doen. Scan met je mobiele telefoon de QR code of kijk op onze website voor de volledige vacatures. **We leven elektrotechniek** werkenbijcroon.nl

Over de auteur

Peter M. Breuning is van zijn vak arbeid en organisatie psycholoog. De richting in de psychologie die zich als geen ander richt op de mens in de arbeidssituatie. Na een periode als organisatieadviseur en beleidsmedewerker P&O werd in 1991 het adviesbureau Breuning Mens en organisatievraagstukken opgericht. BMO adviseurs richt zich op het gehele personeelsbeleid in het MKB in het bijzonder op werving & selectie en loopbaanvraagstukken. Sinds 2004 is BMO adviseurs door de UWV geauditeerd om IRO trajecten uit te voeren.



Introductie

Solliciteren is een verhaal vertellen, het is mensen verleiden. Verleiden in de zin van mensen overtuigen. En daarmee komen we meteen tot de kern van solliciteren, je kunt mensen alleen overtuigen als je weet wat je wilt.

Waarom wil je dat doen en dat worden, weet je dat wel zeker en hoe word je wegwijs uit het aanbod van mogelijkheden. Weet je wat je wilt dan kun je aansluiting zoeken bij wat anderen willen.

Een arbeidsovereenkomst is dan ook allesbehalve een gunst dat een werkgever het belooft jou werk aan te bieden. Een arbeidsovereenkomst is een gelijkwaardige ruilovereenkomst waarbij jij jouw kennis, ervaring en arbeidskracht inzet voor de organisatie van de werkgever.

In het boek Solliciteren is verleiden 2 – praktische tips wordt beschreven hoe je je eigen wensen kenbaar maakt aan de mensen die werk te vergeven hebben. Schoolverlaters kunnen roepen: hier ben ik! Maar met enkele jaren ervaring moet je in staat zijn in te schatten wat het probleem van de werkgever is. En als jij ervan overtuigd bent dat jij de oplossing bent voor dat probleem dan heb je nog maar één hobbel te nemen: je moet de ander, de werkgever, daarvan overtuigen. Jij moet de ander verleiden, overtuigen dat jij de juiste persoon bent die de klus gaat klaren.

In het boek Solliciteren is verleiden 1 - Snel een nieuwe baan wordt beschreven hoe je jouw specifieke kennis, ervaring en arbeidskracht kunt vertalen naar de arbeidsmarkt. Hoe je je eigen kunnen en kennen kunt gebruiken om je weg te vinden in het jargon dat er nu eenmaal is.

1. Je eigen kunnen en kennen

1.1 Prestaties en Kwaliteiten

Iedereen heeft wel dingen gedaan waarvan hij/zij dacht: 'dat heb ik toch maar mooi voor elkaar gekregen'. Dat noemen we hier een prestatie of talent. Deze talenten (hoe klein dan ook) kunnen op heel verschillende gebieden liggen: werk, school, vrije tijd, relatie, opvoeding enz. Bovendien kunnen ze in alle levensperiodes liggen. Het gaat om talenten en of prestaties waar je trots op bent. Dus niet wat anderen daarvan vonden.

Elk talent geeft aan dat je iets kunt of kent, of dat je bepaalde persoonlijke eigenschappen hebt. Dat noemen we vanaf nu een kwaliteit. Een sluitende combinatie van kunnen, kennen en bepaalde persoonlijke eigenschappen is ideaal. Bijvoorbeeld: je kunt goed loodgieten en je hebt een goede theoretische kennis van alle mogelijke technieken op dat vakgebied. Bovendien kun je goed met klanten overweg. Dus een optelsom van kunnen en kennen en persoonlijke eigenschappen.

Een kwaliteit is dus iets dat je kunt - kent, of - bent.

Het is in onze maatschappij niet echt gebruikelijk dat je van jezelf vertelt dat je goed bent in dingen. 'Doe maar gewoon, dan doe je al gek genoeg,' denken de meeste mensen. Maar, om jezelf goed te kunnen verkopen is het noodzakelijk dat je wél je sterke kanten naar voren brengt.

Je zult straks in een sollicitatiegesprek ook merken dat de werkgever probeert te zoeken naar je kwaliteiten. Het is niet genoeg om je kwaliteiten te noemen, je zult ze ook met bewijzen moeten onderbouwen. Het is daarom van belang om alvast goed daarover na te denken.

Zorg er daarom voor dat je die kwaliteiten goed kent en op elk moment uit je mouw kunt schudden. Wij presenteren hier twee methoden om je eigen talenten en kwaliteiten in kaart te brengen. Bij de werkbladen tref je een vragenlijst; het talenten zelf onderzoek. De andere methode is die van gestructureerde zelfanalyse welke in de volgende paragrafen wordt besproken.

Opdrachten

- 1.1 Vul het talentenzelf onderzoek volledig in volgens de richtlijnen. Noteer de resultaten, leg deze weg en ga door met de volgende paragraaf.

1.2 Periodes, Werkervaring, Activiteit, Opleiding

Het is om twee redenen belangrijk dat je goed naar je verleden kijkt. Om te beginnen zal je dit helpen om je eigen kwaliteiten te herkennen. Ten tweede dienen je activiteiten ook weer om je kwaliteiten te bewijzen. Vandaar dat de werkgevers ook zo in je verleden geïnteresseerd zijn. Het gaat niet alleen om periodes van werk en opleiding, maar ook om periodes van vrijwilligerswerk, stage, ziekte, werkloosheid en periodes van allemaal losse banen.

De ervaring leert dat werkzoekenden met periodes van werkloosheid/ziekte prima kans maken op werk als ze maar kunnen aangeven dat er zeker positieve ervaringen zijn ondanks de werkloosheid: bijvoorbeeld dat ze een opleiding gevolgd hebben, vrijwilligerswerk gedaan enz.

Daarom is het belangrijk om ook goed naar periodes van werkloosheid te kijken, en er zoveel mogelijk positieve punten uit te halen.

Verder kun je vragen over je verleden beter beantwoorden als je alles goed op een rijtje hebt staan en van tevoren ook hebt nagedacht over hoe je je kwaliteiten en je verleden gaat presenteren.

Het beste kun je in twee stappen naar je verleden kijken:

Stap 1

Je verdeelt je verleden in grote periodes. Details komen later. Geef in grote lijn aan welke jaartallen bij de periodes horen en begin bij je middelbare school. Het hoeft allemaal nog niet netjes uitgewerkt te worden.

Dit overzicht is alleen maar bedoeld om een eerste indruk te krijgen van je levensloop. Als er verschillende zaken naast elkaar gebeuren in een periode, bijvoorbeeld opleiding en parttime werk, dan geef je dat wel alvast aan.

Stap 2

Als het goed is, staan nu alle belangrijke dingen die je totnogtoe gedaan hebt bij de grote periodes uit je verleden genoemd.

Klik op de advertentie



*More than 40 challenging
Master's degree programmes*
www.master.tudelft.nl

*Come to the
Masters Open Day
at TU Delft on
19 April 2011*

*For more information see
www.masterevent.tudelft.nl*

TU Delft Delft University of Technology
Challenge the future

Nu ga je die ervaringen in drie categorieën opsplitsen:

- werkervaring, inclusief vrijwilligerswerk en belangrijke stages
- opleiding inclusief cursussen
- overige activiteiten gedurende werkloosheid, ziekte, verzorgen huishouden.

Schrijf bij de werkervaring en de overige activiteiten alle taken op die je uitvoerde, ook de taken waarvan je nu misschien denkt dat ze niet belangrijk zijn. Uit die taken blijken namelijk je kwaliteiten. Hetzelfde geldt voor het vakkenpakket van je schoolopleiding en onderdelen van andere opleidingen.

Ook wanneer je al een CV. hebt, is het toch belangrijk dat je nog eens zo grondig naar je verleden kijkt.

Deze manier van kijken dwingt je namelijk om over je bescheidenheid heen te stappen, en verkleint de kans dat je ervaringen uit je verleden met de bijbehorende kwaliteiten vergeet op te schrijven.

1.3 Verkooppunten en Beperkingen

De kwaliteiten die je van jezelf kent, zijn je verkooppunten. De werkgever is namelijk op zoek naar kwaliteit. Die verkooppunten ga je daarom in je sollicitatiebrieven en sollicitatiegesprekken benadrukken.

Wie een product verkoopt, weet als het goed is alle kwaliteiten van dat product uit zijn hoofd. Bij solliciteren is dat niet anders: tenslotte, je verkoopt jezelf.

Niemand is perfect en ook jij zult je beperkingen hebben. Het is belangrijk dat je je eigen beperkingen kent en onder ogen ziet. Als een werkgever naar je beperkingen vraagt, en je voelt je genoodzaakt om jezelf te gaan verdedigen, dan komt dat zwak over. Als je van tevoren goed over je beperkingen hebt nagedacht, kun je ook over een sterk antwoord nadenken.

Bovendien, als je samen met anderen of met een sollicitatietrainer over je beperkingen praat, dan zul je ontdekken dat wat je bij jezelf als beperking ziet, helemaal geen beperking hoeft te zijn maar zelfs een sterk punt kan zijn. Vaak hangt dat maar net van de formulering af. Als je van jezelf vindt dat je koppig bent, dan zou je bijvoorbeeld ook kunnen zeggen dat je een volhouder bent.

Om je beperkingen te ontdekken, moet je weer goed naar je ervaringen uit het verleden kijken. Tegen welke beperkingen liep je aan in je studie, stage, werk, gezin? Ook kun je aan heel goede vrienden of je partner vragen welke beperkingen zij zien.

Op zoek naar je beperkingen, moet je in eerste instantie heel ruim denken, om te voorkomen dat je iets over het hoofd ziet. Maar uiteindelijk hoeft je alleen maar te letten op beperkingen die je in je werk zouden kunnen belemmeren of beperken.

Opdrachten

- 1.2 Vergelijk de resultaten van het Talenten Zelf Onderzoek en de gestructureerde zelfanalyse. Wat zijn de verschillen en wat zijn de overeenkomsten? Verwerk de resultaten van beiden in je verkooppunten.

1.4 Gewenste Functie(s)

Nu je de verkooppunten en beperkingen goed kent, wordt het duidelijk naar welke functies je het beste kunt solliciteren. Het is het gemakkelijkst om de werkgever van je kwaliteiten te overtuigen als je solliciteert op functies waarin taken voorkomen die je al eerder hebt uitgevoerd.

Let er ook op dat voor de functies waarnaar je solliciteert ook kwaliteiten nodig zijn die je al bewezen hebt.

Houd rekening met je beperkingen en ben niet bang om ook eens een keer niet te reageren op een vacature. Je schiet er niets mee op als je een baan krijgt die niet bij je past. Daar hebben jij en de werkgever allebei niets aan.

Als je op deze manier gaat zoeken, bereik je dat je zeker weet dat je de werkgever iets te bieden hebt waar hij om vraagt, geen problemen hoeft te hebben om je verkooppunten te onderbouwen en alleen op banen reageert die bij je passen.

Anders geformuleerd, je zult een organisatie moeten vinden die je inbreng zo waardevol vindt dat zij je in de gelegenheid stellen om je doelstellingen te bereiken. Of als je als zelfstandige wilt beginnen zul je klanten moeten hebben die producten en/of diensten willen afnemen.

Of je het leuk vindt of niet voor die organisatie of voor eventuele klanten ben jij een **produkt** en je moet zelf dat produkt aan de man brengen. Dit betekent dat je (even maar) naar jezelf moet kijken zoals een marketingspecialist naar jou zou kijken ware je een nieuw zoutje of een droge worst.

In de marketing kennen we de vier **P's**; Plaats, Prijs, Produkt en Promotie. Als aanbieder op de arbeidsmarkt **moet** je over deze zaken nagedacht hebben. Strookt de plaats die je in gedachte hebt wel met je doelstellingen?

Wanneer je graag op Schiermonnikoog wilt wonen, moet je wellicht je ambitie om directeur van een multinationale onderneming te worden laten varen. En wil je niet veel te veel verdienen voor de functie die je in gedachte hebt?

In opdracht 1.3 kun je een aantal vragen beantwoorden die je behulpzaam kunnen zijn bij het oplossen van enkele marketingproblemen.

Opdrachten

1.3 Geef antwoord op de volgende vragen.

- In wat voor soort branche wil ik werkzaam zijn? En in wat voor een type bedrijf?
- Hoe groot moet het bedrijf zijn? Hoe is de structuur?
- Welke functie zou ik daar willen vervullen? En hoeveel wil ik daar verdienen?

1.4 Wanneer je moeite hebt met deze vragen en dat is niet denkbeeldig, dan kan de volgende oefening je op weg helpen. Verzamel zo veel mogelijk zaterdagkranten, personeelsadvertentiebladen, Intermediairs e.d. en neem ze allemaal door. Elke advertentie die je op welke manier dan ook aanspreekt knip je uit en leg je apart.

Vervolgens schrijf je op een lijst alleen die punten op die je aanspreken. Bijvoorbeeld in de ene advertentie spreekt de functiebenaming je aan, in een andere de organisatiegrootte en in weer een andere vind je het werk aantrekkelijk. Al deze punten bij elkaar geven een beeld van jou, hoe je nu denkt over de voor jou ideale organisatie met een voor jou ideale functie.

- 1.5 Stel aan de hand van de in opdracht 1.3 en 1.4 geformuleerde ideale functie een advertentie samen van de voor jou ideale functie en organisatie en bereidt een presentatie voor waarom je jezelf geschikt acht voor deze functie.

Nu je het produkt, de plaats en de prijs hebt bepaald kun je aan de promotie gaan werken. Je kunt de arbeidsmarkt benaderen op een 'actieve' manier of op een 'passieve' wijze. Passief staat hier voor reageren op advertenties, actief staat voor een eigen benadering van werkgevers ongeacht of daar nu vacatures zijn of niet. Iets actiever is het benaderen van werving & selectie bureaus en het benaderen van databanken, weer iets actiever is het sturen van open sollicitaties. Het meest actief is het op zoek gaan in de markt, het netwerken.

Klik op de advertentie



Vestas

Experience the forces of wind

Join the Vestas Graduate Programme

Application Deadline: 25th of March 2011

Wind. It means the world to us.™

1.5 Zelfmarketing

Dit is een vorm van netwerken en is een actieve manier van de arbeidsmarkt te benaderen. Aanvankelijk was de achterliggende gedachte dat als de oude elite via haar netwerk de vette baantjes kon verdelen je ook aan een baantje kon komen door zelf een netwerk op te bouwen. Inmiddels is deze gedachte achterhaald; niet dat het slecht is om veel relaties te hebben, maar netwerken gaat veel breder.

Naast het traditionele benaderen van personen om achter (verborgen) vacatures te komen kun je via het voeren van netwerkgesprekken je eigen plaats in de arbeidsmarkt nader bepalen. Je begeeft je op een markt waar misschien een organisatie is die jou wil kopen. Netwerkgesprekken kunnen voor jou een hulpmiddel zijn om er achter te komen of je marketingformule wel klopt.

Je wilt werken in een bepaalde branche, maar je weet niet of daar wel behoefte is aan mensen met jouw kwaliteiten. Een vrijblijvend gesprek (geen sollicitatiegesprek) kan daarbij veel informatie verschaffen.

Hoe gaat dit in zijn werk? Je vraagt aan een vertegenwoordiger uit de branche waarin je geïnteresseerd bent - dit kan bijvoorbeeld een PZ-functionaris zijn - of je vrijblijvend kunt komen praten. In dit gesprek vraag je hoe de branche in elkaar steekt, hoe bedrijven meestal georganiseerd zijn, etc. Meer vraag je niet! Je vraagt in zo'n gesprek nooit of er vacatures zijn.

Na afloop van dit gesprek moet je **altijd** een schriftelijk bedankje sturen. Niet alleen omdat dit beleefd is, maar ook omdat dit de mogelijkheid opent om op het gesprek terug te komen.

Wellicht is in het gesprek een bepaalde probleemstelling naar voren gekomen; na enige tijd kun je weer contact opnemen of de persoon in kwestie eventueel bereid is met jou over de oplossing van dat probleem te praten, gesteld natuurlijk dat jij het 'produkt' bent dat dit probleem tot een oplossing kan brengen.

Aan de hand van de netwerkgesprekken kan het zijn dat je je speerpunten en of je arbeidsmarktanalyse moet bijstellen.

Opdrachten

- 1.6 Maak een lijst van alle personen die je zou kunnen benaderen voor een netwerkgesprek. Denk ook aan mensen die je wellicht via congressen, seminars, familie, kennissen en via je werk hebt leren kennen.
- 1.7 Bereid een netwerkgesprek voor met je adviseur; welke vragen zou je willen stellen?

1.6 Zorg voor jezelf

Mensen die werkloos zijn menen vaak dat omdat ze geen werk hebben zij ook geen vrije tijd hebben. Dat is onzin natuurlijk maar het is wel goed om er even bij stil te staan.

Wanneer je solliciteren gewoon als werk beschouwd en per week een planning maakt dan kun je met jezelf afspreken dat op het moment dat de planning is gehaald, de vrije tijd ingaat. En als je met je partner naar de markt wil, maak je dan niet druk wat anderen daarvan zullen zeggen. Je plant die activiteit gewoon in.

Er zijn mensen die, omwille van de buurt, 's-Morgens met een broodtrommel van huis gaan en zo de schijn opwekken dat ze nog aan het werk zijn. Doe dat niet, het vreet energie die je niet kunt besteden aan het belangrijkste; het vinden van een baan.

Een ander uiterste is de groep mensen die nergens meer toe komen. Omdat het er niet toe doet kleden ze zich niet meer aan en blijven de hele dag in hun pyama lopen. Of ze kleden zich in een soort vakantieoutfit waarmee ze in een gemiddelde badplaats niet in de bar zouden mogen komen.

Doe alles zo normaal mogelijk te doen, kleeid je gewoon aan zoals je dat gewoon was toe je nog werkte. Probeer dezelfde professionele uitstraling te hebben die je had toen je nog aan het werk was.

Want hoe dan ook je innerlijke state of mind komt naar buiten in alles wat je doet. Of het nu een mail verstuurt, een telefoongesprek voert of een brief schrijft; zie jij jezelf als een slemiel, dan kom je ook zo over! En voel je jezelf gelijkwaardig dan komt dat over! Met andere woorden, zoals je vroeger naar je werk ging en in een rol stapte, zet je nu de knop op: **solliciteren**.

Klik op de advertentie

WHAT'S MISSING IN THIS EQUATION?

You could be one of our future talents

MAERSK INTERNATIONAL TECHNOLOGY & SCIENCE PROGRAMME

Are you about to graduate as an **engineer** or **geoscientist**? Or have you already graduated?
If so, there may be an exciting future for you with A.P. Moller - Maersk.



MAERSK

www.maersk.com/mitas

2. Solliciteren

2.1 Inleiding

Wanneer je weet wat je wilt en je je kwaliteiten en verkooppunten goed op een rijtje hebt kun je gaan solliciteren. Dat kan middels een gerichte sollicitatie naar een vacature of door middel van een open sollicitatie naar een bedrijf, werving & selectiebureau, detacheringbureau of een uitzendorganisatie. Zie ook praktische tips bij solliciteren.

Solliciteren is kleine stapjes nemen, het doel van je brief is om op gesprek te komen. Het doel van het eerste gesprek is om op een tweede gesprek te komen en na het tweede gesprek moet je het weten.

2.2 Speerpunten

Wat echter van het allergrootste belang is dat je heel doelgericht solliciteert. De fout die heel veel mensen maken is dat ze op alles solliciteren dat maar een beetje in de buurt komt. Dit wordt ook wel de sproeikop methode genoemd en deze is soms succesvol maar al te vaak leidt het tot veel, heel veel afwijzingen en daarmee tot veel frustratie.

Beter is om je te beperken tot enkele speerpunten, focussen in adviseurstaal. Een speerpunt is een specialisatie binnen je ervaringsveld en je gaat er op door zolang het succesvol is en je stopt op het moment dat je zeker weet dat je er je brood niet kunt verdienen.

Praktijkvoorbeeld

Een werkvoorbereider verloor door het teruglopen van subsidies in de monumentenzorg zijn baan. Aanvankelijk solliciteerde hij op alle banen waar maar een werkvoorbereider werd gevraagd. Op het moment dat het zoveelste metaalbedrijf een afwijzing stuurde, gooide hij het roer om. Zijn speerpunt werd woningrenovatie en hij ging doelgericht aannemers en woningbouwstichtingen benaderen. De kwaliteit van de reacties nam toe en zijn zelfvertrouwen groeide en hij werd aangenomen.

Soms weet je al binnen een dag dat een speerpunt niets oplevert of je komt er achter dat het geen zin heeft om een specifieke groep binnen je speerpunt te benaderen. Om bij het voorbeeld te blijven, projectontwikkelaars renoveren niet, die stoten een project af wanneer de kosten te hoog worden.

Het gaat er om dat je weet wat je wilt en dan kun je van ieder punt een speerpunt te maken, dat kan een branche zijn, een bepaalde functie of een combinatie van taken. In het laatste geval kun je aan het einde van je straat beginnen en ga je op zoek naar bedrijven waar die specifieke combinatie van taken voorkomt. Je speerpunt of speerpunten bepalen je verdere acties

En hoe gericht je sollicitatie-inspanningen des te beter zal het aansluiten bij je kwaliteiten en meer succesvol blijken.

2.3 Vacatureanalyse: gericht solliciteren

Het verzamelen van nauwkeurige informatie voor een gerichte sollicitatiebrief noemen we de vacatureanalyse. De vacatureanalyse leidt je stap voor stap tot de juiste informatie. Als je de techniek goed onder de knie wilt krijgen, moet je die stappen nauwkeurig volgen. De eerste keer zul je er veel tijd mee kwijt zijn. Als je er wat meer vaardigheid in krijgt gaat het haast vanzelf.

Een vacatureanalyse maak je niet alleen naar aanleiding van een advertentie. Je kunt namelijk ook een vacature vinden via: - selectiebureaus - job-centres - banenmarkten - uitzendbureaus, internet, in al deze gevallen ga je op precies dezelfde manier te werk.

Als je open sollicitaties gaat doen, volg je misschien niet precies dezelfde stappen, maar de grote lijn blijft hetzelfde. Het gaat erom dat je zoveel mogelijk informatie over een (mogelijke) vacature en het bedrijf verzamelt. Dat is de enige manier om er voor te zorgen dat je je sollicitatie zoveel mogelijk op de wensen van de werkgever kunt afstemmen.

Dit zijn de verschillende stappen die je maakt voor een vacatureanalyse:

Stap 1

Je neemt een personeelsadvertentie uit de krant of een vacature van het job-centre die op het eerste gezicht bij je past.

Stap 2

Uit de advertentie haal je zoveel mogelijk functie-informatie en eisen:

- taken
- werksituatie
- gevraagde
 - werkervaring
 - opleiding
 - kwaliteiten
 - -persoonlijke eigenschappen.

Deze zet je onder elkaar op een vel papier.

Stap 3

Per onderdeel schrijf je zoveel mogelijk je eigen kwaliteiten op die op die functie-eis aansluiten. Je kunt hierbij veel steun hebben aan je verleden - analyse.

Stap 4

Zoek compensatie voor de functie-eisen waar je niet helemaal aan voldoet. In sommige gevallen kan werkervaring bijvoorbeeld een goede vervanging van opleiding zijn. Vraag jezelf af of het de moeite waard is om deze compensatie aan de werkgever voor te leggen.

Als je aan meerdere belangrijke eisen niet kunt voldoen, is het wellicht raadzaam geen actie te ondernemen en je energie aan een meer passende functie te besteden.

Stap 5

Nu kijk je of je nog andere informatie over de functie zou willen hebben.

Daarbij kun je denken aan:

- onduidelijke of onvolledige functie-informatie
- onduidelijke functie-eisen
- hoe belangrijk vindt de werkgever de eisen waar je niet helemaal aan voldoet?

Stap 6

Bel de werkgever op, en vraag de informatie die je nog nodig hebt.

Klik op de advertentie

MAKE YOUR NEXT MOVE

OC&C Strategy Consultants adviseert als internationale adviesfirma het topmanagement van vooraanstaande, veelal beursgenoteerde ondernemingen bij complexe strategische vraagstukken. Verdere groei van de firma is noodzakelijk om al onze cliënten te kunnen bedienen. Ook dit jaar hebben wij weer ruimte om een selecte groep van zeer getalenteerde academici zorgvuldig op te leiden en te coachen.

Jonge professionals in ons team ervaren een onvergeloopbare persoonlijke en professionele ontwikkeling. Een MBA aan een bekende business school in Europa of Amerika kan deel uitmaken van je loopbaan. Als OC&C-consultant werk je met uiterst ambitieuze cliënten die prominent in hun branche zijn. Er zijn ruime mogelijkheden voor internationale staffing.



Ben je geïnteresseerd in een uitdagende carrière of in een van onze Strategy Courses, neem dan contact met ons op of bezoek onze website voor meer informatie.

OC&C Strategy Consultants
Weena 157 | 3013 CK Rotterdam
010 217 5555 | www.occstrategy.com



Stap 7

Ga terug naar stap 2 t/m 4 en verwerk de nieuw gekregen informatie.

Daar waar je aanbod precies past op de vraag van de werkgever heb je een aansluitend verkooppunt te pakken. Onderstreep deze aansluitende verkooppunten. Deze worden straks de basis voor je sollicitatiebrief.

Stap 8

Je weet nu, als het goed is, zoveel over het bedrijf en de functie, dat je ook je motivatie voor de functie en het bedrijf op papier kunt zetten.

2.3.1 Telefonisch om aanvullende informatie vragen

Het telefoongesprek heeft een dubbel doel: - je krijgt een antwoord op de vragen die je nog hebt na stap 6 van de vacatureanalyse - je kunt alvast een paar van je sterke punten duidelijk maken aan de werkgever.

Daarnaast heeft het telefoongesprek nog een strategisch nut. Hoe vaker je contact hebt met de werkgever, hoe groter de kans is dat hij zich je blijft herinneren. Je zult merken dat werkgevers het op prijs stellen dat je belt en goede vragen stelt.

Voor de eerste keren dat je belt, voel je je misschien niet zo op je gemak. Daarom kan een duidelijk lijstje met goede vragen je veel houvast bieden. Blijf zo'n lijstje gebruiken, en bel nooit onvoorbereid op. Als je je goed hebt voorbereid en je stelt duidelijke vragen, dan maak je een goede indruk. Daardoor zal je brief positiever worden bekeken dan de brief van iemand waarmee het bedrijf nog geen contact heeft gehad.

Maar je moet alleen bellen wanneer je echt iets te vragen hebt. Of wanneer je een aanknopingspunt hebt om een van je sterke punten naar voren te brengen. Ook hier geldt: doe geen dingen die een uitnodiging in de weg kunnen staan, heb je niets zinnigs te vragen; **bel dan niet**:

Geen indruk is altijd beter dan een slechte indruk!

Heb je vragen, probeer dan in gesprek te komen met degene die informatie verstrekt. Vraag in ieder geval of deze even tijd heeft en gebruik dan het gesprek om een breder beeld te krijgen van de functie. Probeer er achter te komen waar de accenten liggen en welke persoonlijke eigenschappen belangrijk worden gevonden. Presenteer, als daar gelegenheid voor is, enkele verkooppunten die je in je analyse hebt geselecteerd en naar voren wilt brengen.

Noteer goed wat er besproken is en vooral met wie je gesproken hebt, deze informatie kun je in je sollicitatiebrief goed gebruiken.

Als je onderstaande stappen doorloopt voor je gaat opbellen, haal je het maximaal mogelijke uit een telefoongesprek.

Telefoonscript

Let bij het telefoongesprek op de volgende zaken:

1. Loop het gesprek van tevoren in gedachten door.
2. Rook en drink niet.
3. Stel jezelf duidelijk en rustig voor met voor- en achternaam.
4. Vraag de ander als eerste of hij/zij nu tijd heeft om je vragen te beantwoorden, en maak eventueel een afspraak om later terug te bellen. Houd daarbij het initiatief zoveel mogelijk in eigen hand.
5. Noteer meteen de naam van degene die je hebt gesproken en de naam van degene aan wie je de brief moet richten. Dit zijn namelijk niet altijd dezelfde mensen. Vraag naar de voorletters en de correcte spelling van de achternaam.
6. Houd je vragen zo concreet mogelijk:
 - Probeer keuzevragen te stellen:
 - Bestaan de werkzaamheden voornamelijk uit... of meer uit ?
 - Vraag naar de belangrijkste taken:
 - Waar ligt het accent?
 - Vraag informatie over het bedrijf:
 - Op welke afdeling is de vacature?
 - Hoe groot is de afdeling, aantal medewerkers?
 - Vraag informatie over de functie-eisen:
 - Welke persoonlijke eigenschappen zijn belangrijk voor deze functie?
7. Schrijf in het kort de antwoorden op. Door de zenuwen zou je het antwoord kunnen vergeten. Onderstreep meteen die zaken die de werkgever erg belangrijk lijkt te vinden.
8. Probeer meteen een paar van je aansluitende verkooppunten te noemen.
9. Herhaal gemaakte afspraken aan het einde van het gesprek.
10. Bedank voor de genomen moeite.
11. Spreek de ander aan met zijn/haar naam als je afscheid neemt.

2.4 Vacatures zoeken: open sollicitaties

Als je een duidelijke kijk hebt op wat je kunt en wilt, dan kun je gericht naar banen gaan zoeken. Het vinden van zo veel mogelijk ingangen naar de arbeidsmarkt is de motor van succesvol solliciteren. Onder een ingang verstaan we elk contact dat uiteindelijk zou kunnen leiden tot een baan.

De meeste mensen zoeken naar vacatures in de kranten, maar de krant is niet de enige manier om op het spoor te komen van een baan en ook niet de manier die de grootste kans biedt op succes. Vacatures die vrij komen, kunnen we over het algemeen verdelen in zichtbare vacatures en onzichtbare vacatures.

Ongeveer 70% van alle vacatures zijn onzichtbare vacatures. Dit houdt in dat deze vacatures niet in de krant komen. Deze moet je dus op een andere manier zien te vinden. Om zoveel mogelijk kans te maken op een baan zul je je dus moeten gaan richten op zichtbare en onzichtbare vacatures.

Zichtbare vacatures

Heel veel vacatures zijn om uiteenlopende redenen niet direct zichtbaar. Van die functies wordt 70% via via ingevuld, voor deze banen wordt niet geadverteerd in kranten of vakbladen. Het komt er dus op neer dat slechts 3 op de 10 banen algemeen bekend worden gemaakt, de zichtbare vacatures.

Zichtbare vacatures op de arbeidsmarkt kan je vinden via:

- Advertenties
- Uitzend- en detacheringbureaus
- Werving & Selectiebureaus
- Internet

Onzichtbare vacatures

Functies die pas in de nabije toekomst vacant worden, orders die nog niet vergeven zijn, werknemers die nog niet (langdurig) ziek zijn, uitbreidingsplannen die nog geheim zijn, het zijn allemaal oorzaken van verborgen vacatures. Hoe eerder je in gesprek bent met een werkgever hoe groter je kansen op een baan. Reken maar uit! 70% van de functies wordt vooraf via via ingevuld en 30% via advertenties, uitzendbureaus etc.

Onzichtbare vacatures op de arbeidsmarkt kan je vinden via:

- Vrienden, kennissen, via-via etc.
- Research en netwerken
- Zelf actief zoeken per e-mail en telefoon

Klik op de advertentie



Join our green innovation engine!

At Purac, we have a rich history and a bright future. Innovation is in our blood; we have been leading the way for almost 80 years, thanks to our ability to constantly develop new food preservatives and green chemicals. We are not only working on the company's future, but also take responsibility to improve the quality and sustainability of life.

Purac operates production plants in the Netherlands, the USA, Spain, Brazil and Thailand and markets its products through a worldwide network of sales offices and distributors.

www.purac.com/jobs 







Hoe meer ingangen je vindt hoe groter de kans dat je daadwerkelijk brieven met curriculum vitae kunt sturen en sollicitatiegesprekken kunt voeren. Stel voor jezelf een minimum aantal ingangen per dag te zoeken, bijvoorbeeld 5 of 10. Als er eens weinig advertenties zijn, dan kun je wat meer energie in het actief zoeken steken.

2.4.1 Actief zoeken per telefoon.

Nogmaals, niet voor alle banen wordt een advertentie geplaatst. Om inzicht te krijgen in de onzichtbare vacatures moet je actief in contact zien te komen met nieuwe potentiële werkgevers en anderen die weten waar je werk zou kunnen vinden. De telefoon is een belangrijk instrument bij het opsporen van onzichtbare vacatures.

Hoe doe je dit? Werkgevers benaderen waar je wilt werken zonder dat je zeker weet dat er een vacature is. Je hebt geen naam, geen verdere informatie.

Allereerst moet je weten wat een organisatie doet en of het aansluit bij jou kwaliteiten en wensen. Als je geluk hebt, is er een artikel in de plaatselijke krant verschenen, of heb je een advertentie van het bedrijf gelezen waar een andere functie werd aangeboden.

Een op handen zijnde reorganisatie, een succesverhaal, een grote op handen zijnde order, een jaarverslag, elke aanwijzing kan van belang zijn en een bron van informatie. Ook vrienden, kennissen of medekerkgangsters kun je om namen vragen. Ook kun je gewoon bedrijven uit de Gouden Gids halen, die je selecteert op branche, regio e.d.

Stap 1

Bel op en probeer zo snel mogelijk iemand te pakken te krijgen die iets over vacatures in het bedrijf weet en er iets over te zeggen heeft. Ontwikkel daarin je eigen stijl en gebruik zo nodig hierbij het werkblad achterin deze map. Bij grotere bedrijven is er een personeelsafdeling maar bij kleinere bedrijven is dat niet zo gemakkelijk.

Voorbeeld

Stel, je wilt bij een kwaliteitsdienst werken; om langs de telefoniste te komen kun je bijvoorbeeld direct naar de kwaliteitsdienst vragen. Daar verwijzen ze je dan wel weer door naar de persoon die over het aannemen van personeel gaat.

Stap 2

Heb je een geïnteresseerde persoon te pakken probeer dan een afspraak te maken of vraag of je je CV mag opsturen en spreek dan af dat je deze persoon enkele dagen later zult opbellen.

2.4.2 Actief zoeken via internet.

Internet staat vol met vacaturesites waar je je CV kunt achter laten en waar je naar vacatures kunt zoeken. Over het algemeen zijn de zoekcriteria nog altijd een probleem met deze sites. Het beste kun je zelf experimenteren met een aantal steekwoorden, je woonplaats en je opleiding.

2.4.3 Zoeken bij oude vacatures.

40% van de wervingen mislukt omdat de uitgekozen kandidaat toch maar besluit om niet te komen of er komt anderszins een kink in de kabel. Als je op het moment belt dat er nog geen nieuwe advertentie is opgesteld dan ben je de eerste.

En dan is er nog het verontrustende cijfer dat 25% van de kandidaten in het eerste jaar weer weg is omdat niet aan de verwachtingen van de werkgever, van de werknemer of beiden werd voldaan. Dus het kan helemaal geen kwaad om een vacature van 10 maanden oud die je echt graag wilt vervullen eens na te bellen.

Klik op de advertentie



Julian Lienich, engineer

I can shape the future. Every day.

The E.ON graduate program requires my energy and creative input. In exchange I get to work with up-to-date technologies in a team that supports my professional development. What about you?

Your energy shapes the future.

www.eon-career.com



3. Netwerken of netwerk!

In het eerste hoofdstuk is dit al kort aangestipt. Over netwerken zijn boeken geschreven daarom mag het hier niet ontbreken. De term komt voort uit het ‘old boys netwerk’ en er wordt over het algemeen mee aangeduid dat in bepaalde kringen de baantjes onderling verdeeld worden. Mijns inziens spreek je hier over een netwerk en niet over netwerken.

En daarmee komt meteen het misverstand in de wereld dat via netwerken zou een soort spinnenweb ontstaan waar jij via de draadjes een baan kunt verwerven. Netwerken is een techniek en iedereen doet het en iedereen kan het leren. En een netwerk is een groep mensen om je heen waar jij dingen voor doet en voor wie jij weer dingen doet.

Als je vaste bakker met vakantie is vraag je aan de buurvrouw welke andere bakkerij open is en daar ga je brood kopen. Netwerken is om advies vragen en advies geven als erom gevraagd wordt, het is geven en nemen.

Daarmee is netwerken geen wondermiddel maar een methode om je eigen richting te bepalen maar ook een hulpmiddel om verborgen vacatures te vinden.

3.1 Netwerken is om advies vragen!

Net als bij solliciteren is netwerken een plausibel verhaal vertellen. Reageer je op een advertentie dan is je verhaal ‘ik zag uw advertentie en dat sprak me aan’. Bij netwerken gaat het net zo, alleen maak je zelf de advertentie; je maakt een verhaal waarom je contact met iemand opneemt voor een gesprek.

Ben je op zoek naar verborgen vacatures dan is iedere aanleiding geschikt om een gesprek aan te knopen. Bijvoorbeeld, je leest in de krant dat een bedrijf een grote order uit Rusland heeft gekregen. Nu wil het geval dat je in militaire dienst Russisch hebt geleerd en je hebt ervaring met handelscontacten met dat land en je neemt contact op.

Praktijkvoorbeeld

Een uitvoerder in de bouw vertelde hoe hij het netwerken in praktijk bracht: overal waar gebouwd werd of waar een bord stond dat er gebouwd ging worden schreef hij de aannemer op. Vervolgens belde hij deze aannemer op en ging hij langs op kantoor. Van de 15 bedrijven heeft hij er 12 van binnen gezien en bij 2 kon hij beginnen. Hij is geen dag ‘tussen functies’ geweest.

Er is een verschil of je gaat netwerken om verborgen vacatures te vinden of wanneer je dat doet om je eigen richting te bepalen. In het laatste geval gaat het je primair om advies in je zoektocht. Met andere woorden, je vraagt om advies over de plannen die je hebt. En uiteraard heb je een reden waarom je een specifieke persoon benadert.

Om bij het voorbeeld van de uitvoerder te blijven: stel deze had het plan opgevat om voortaan als bouwconsulent/bemiddelaar door het leven te gaan. Het verhaal: grootschalig bouwen is uit; steeds meer mensen gaan zelf hun huis bouwen, dus is er behoefte aan een onafhankelijke adviseur om het bouwproces namens de bouwer te begeleiden.

Netwerken kan je helpen om te checken of de vooronderstelling, namelijk dat de behoefte aan een onafhankelijke adviseur ontstaat, juist is. En je moet daar beginnen waar je de gemakkelijkste ingang hebt; iedereen heeft wel een kennis of een zwager van een zwager die in eigen beheer een huis heeft gebouwd. Heeft hij/zij de behoefte aan een onafhankelijke adviseur gevoeld? Zo ja, weet hij/zij dan nog iemand anders die ook een huis heeft gebouwd of is er een hypotheekadviseur waar je mee kunt praten. Zo ontstaat er een beeld of iets haalbaar is of niet.

Praktijkvoorbeeld

Een inkoper had zich gaandeweg in zijn loopbaan gespecialiseerd op het begeleiden van uitbestedingen. Toen hij om economische redenen moest afvloeien heeft hij alle bedrijven waar hij zaken mee deed een brief geschreven om te zeggen dat hij het bedrijf zou verlaten en hij kondigde aan dat hij contact zou opnemen. Dat heeft hij gedaan en omdat de samenwerking altijd soepel was verlopen kon hij overal terecht. Zijn vraag aan de toeleveringsbedrijven was als volgt: 'Zijn er bedrijven waar jullie graag voor zouden willen werken?' Vervolgens benaderde hij die bedrijven met het verhaal dat hij geld voor hen kon verdienen en dat hij over een groot netwerk van toeleveringsbedrijven beschikte. Eén was genoeg voor een dienstverband.

Samenvattend, je stelt voor jezelf een hypothese, een vooronderstelling en vervolgens ga je die toetsen.

3.2 Aanpak

Om tot een hypothese te komen moet je je breed oriënteren. Dat valt niet mee, want als je werkloos wordt vallen heel veel informatiebronnen weg. Je krijgt geen vaktijdschriften en knipselkranten meer en teveel mensen doen uit bezuinigingsoverwegingen hun dagblad de deur uit. Om toch nieuwe impulsen op te doen zul je dus andere bronnen moeten aanboren.

Internet kan hierbij weliswaar een hulpmiddel zijn, maar wil je een beeld krijgen van bijvoorbeeld een andere branche dan zul je op een of andere manier de sfeer moeten proeven.

Een goede manier om kennis te maken met allerlei verschillende branches is om op de leeszaal van een grote bibliotheek de tijdschriften te lezen. Daar zijn tijdschriften over de volkshuisvesting, de transportsector, de gezondheidszorg, je kunt het zo gek niet bedenken of er is wel een vaktijdschrift van.

In die tijdschriften worden ook beurzen aangekondigd; veel daarvan kun je gratis bezoeken. Het leuke daarvan is dat je in korte tijd een beeld krijgt van wat er speelt en dat beeld is breder dan je krijgt als je alleen op internet surft. Heb je een bepaalde sector op de korrel dan ga je op internet je beeld verder verdiepen. Van daaruit ga je een hypothese voor jezelf opstellen.

Stel je komt uit de ICT-sector en je ziet dat er in de distributie van alles aan de hand is en je vermoedt dat daar wellicht een groeiende behoefte zou kunnen ontstaan aan ICT deskundigheid. Je kunt natuurlijk wachten tot daar advertenties verschijnen, maar je kunt er ook zelf actief op af stappen. Klopt je hypothese dan is er werk; klopt deze niet dan hoor je het vanzelf.

Voor een (midden-) management functie is het zeker ingewikkelder maar het werkt in principe hetzelfde. Als je er vanuit gaat dat leidinggeven universeel is, dan kun je je pijlen ook op andere sectoren richten. Als een onderzeebootkapitein premier van Nederland kan worden dan is jouw deskundigheid ook elders inzetbaar.

Vertrouw op je eigen kwaliteiten! In het eerste hoofdstuk zijn die uitgebreid aan bod gekomen en nu kun je gebruik maken van die zelfanalyse. Omdat het nu eenmaal heel moeilijk is om vanuit het niets een gesprek aan te gaan met een volstrekte vreemde zoek je eerst gesprekspartners dichtbij huis.

Zoals al besproken in hoofdstuk 1 heeft iedereen wel bekenden die je op weg kunnen helpen. Vraag doorverwijzingen en vertrouw op je eigen deskundigheid. Toen je werk had was het ook heel normaal om op basis van gelijkwaardigheid een gesprek te hebben met een volstrekte vreemde.

Toets je hypothese tot het moment dat je zeker weet dat je er je brood niet mee kunt verdienen of tot het moment dat je actief vacatures kunt gaan zoeken of je als zelfstandige aan de slag kunt.

3.3 Overige contacten, je netwerk

Naast het netwerken om je eigen verhaal te toetsen is het ook een methode om contacten op 'werkniveau' te onderhouden, een netwerk. Je hebt privé contacten en je hebt zakelijke contacten en het probleem met werkloosheid is dat als je niet oppast je zakelijke contacten op den duur zich beperken tot de UWV case-manager en de CWI consultant.

Een situatie die je als het even kan moet zien te vermijden, dus zoek contact met gelijkgestemden, andere werkzoekenden; zoek vrijwilligerswerk, etc. en vorm daarmee je netwerk. Vergelijk het met werkcontacten, je baas, collega's, ondergeschikten, de koffiejuffrouw; als zakelijke contacten zijn ze allemaal even belangrijk. De een gaat namelijk niet zonder de ander en met jou netwerk is het eigenlijk net zo. Je netwerk is vaak de start voor de techniek van het netwerken!

Klik op de advertentie

**Achthonderd megawatt in bedwang houden?
Een centrale rol voor jou!**



Als grootste elektriciteitsproducent van Nederland werken we iedere dag aan de energie van morgen en op onze centrales kun je de opwekking daarvan letterlijk voelen! Voor technici een fascinerende wereld vol mogelijkheden. Voor onze nieuwe kolen-/biomassacentrale op de Maasvlakte in Rotterdam zijn we op zoek naar technisch talent.

Heb jij de ambitie om je kennis en kunde verder te ontwikkelen en door te groeien naar meer technische uitdagingen in een internationaal opererende organisatie?

Kijk dan op www.werkenbijelectrabel.nl. Wij hebben een centrale rol voor jou!



Het is jouw energie.

Electrabel
GDF SUEZ

Werkbladen

Talenten Zelf Onderzoek

Ieder mens heeft talenten mee gekregen bij de geboorte of later ontwikkeld. De meeste mensen weten wel beetje van zichzelf waar ze goed in zijn en waar ze minder goed in zijn, maar als je echt wilt ontdekken welke gaven en talenten je hebt dan is dit talentenonderzoek iets voor je. Dit talentenonderzoek kan je helpen er achter te komen waar je persoonlijke talenten liggen.

Als je dit onderzoek ingevuld hebt, heb je een goed beeld gekregen van je talenten. Dit is van belang bij het kiezen van een geschikte beroepsrichting en bij het gericht solliciteren. Om nog meer aanvullende informatie te krijgen en omdat men ten aanzien van zichzelf vaak niet objectief genoeg is, zou je je partner of een goede vriend of collega ook dit onderzoek over jou in kunnen laten vullen. Bedenk dan wel dat zowel jij als de ander zich kwetsbaar naar elkaar moeten opstellen en het is van belang dat je met respect met elkaar om gaat.

Hoe ga je te werk?

Geef in de vakjes op de volgende pagina's met een kruisje aan, hoe je jezelf inschat.

Een nul = dit doe ik helemaal niet graag

Een vier = dit doe ik heel graag

Als je iets nog nooit hebt gedaan, kun je het volgende overwegen:

- Zou ik dit graag eens uitproberen?
- Kan ik me voorstellen dat ik dit goed zou kunnen?

Als dit het geval is kun je het middelgedeelte invullen (1-3 punten).

Verder kan het je opvallen dat er in dit onderzoek sommige onderdelen bij meerdere talenten zijn terug te vinden. Sommige talenten kunnen namelijk bij verschillende hoofdtalenten worden ingedeeld.

Tel uiteindelijk alle punten per talent bij elkaar op en noteer het aantal in het aangegeven vakje.

I. Talenten in het omgaan met mensen:

1. Instructies volgen	0	1	2	3	4
* Gehoor geven aan instructies					
* Werkzaamheden uitvoeren					
* Het gewenste resultaat behalen					
* Regels en wetten nakomen					
* Anderen ondersteunen					
Totaal:					

2. Dienen	0	1	2	3	4
* Ingaan op uitgesproken en onuitgesproken wensen					
* Helpen					
* Gastvrijheid betonen					
* Anderen bedienen					
* Je eigen wensen opzij zetten voor een ander					
Totaal:					

Klik op de advertentie

**IK WIL WEL EENS WAT VERANDEREN.
MEZELF, MAAR OOK DE WERELD.**

GOT-THE-ENERGY-TO-LEAD.COM

Wij vinden, dat ook een energiebedrijf moet blijven vernieuwen. Daarom zoeken we ondernemende en creatieve collega's die met ons de wereld willen veranderen. Wil je weten wat we jou te bieden hebben en hoe we samen de toekomst van energie gaan voorzien? Kijk dan snel op onze website.

RWE
The energy to lead

3. Meevoelen/meeleven	0	1	2	3	4
* Zich in de situatie van de ander kunnen verplaatsen					
* Warmte en vriendelijkheid tonen					
* Aandachtig luisteren					
* Op gevoelens reageren					
* Troosten en bemoedigen					
Totaal:					

4. Communiceren	0	1	2	3	4
* Feiten verklaren					
* Graag discussiëren					
* Personen voorstellen, introduceren					
* Interviews afnemen					
* Goed formuleren					
Totaal:					

5. Overtuigen	0	1	2	3	4
* Mensen tot voorbeeld zijn					
* Goede argumenten vinden					
* Mensen voor je kunnen winnen					
* Werven voor projecten, noodsituaties					
* Anderen kunnen motiveren					
Totaal:					

6. Onderhandelen, besluiten	0	1	2	3	4
* Bemiddelen, conflicten oplossen					
* Ontdekken wat men gemeenschappelijk heeft					
* Diplomatiek te werk gaan					
* Besluitvaardig zijn					
* Afspraken maken/overeenkomsten sluiten					
Totaal:					

7. Oprichten, stichten, opbouwen	0	1	2	3	4
* Toekomstideeën ontwikkelen					
* Doelen stellen					
* Vertrouwen winnen					
* Verantwoordelijkheden overdragen					
* Werkplek aanpakken					
Totaal:					

8. Behandelen	0	1	2	3	4
* Mensen willen helpen					
* Pastorale hulp, zielszorg					
* Mensen verwennen					
* Optimale omstandigheden willen creëren					
* Voor mensen willen zorgen					
Totaal:					

Klik op de advertentie

Wij zoeken

100% WATER PROOF

collega's

www.werkenbijwaternet.nl

waternet

9. Raadgeven	0	1	2	3	4
* Zich in de situatie van anderen kunnen verplaatsen					
* Een goed beoordelingsvermogen hebben					
* Anderen willen helpen hun problemen op te lossen					
* Anderen helpen hun mening onder woorden te brengen					
* Brede kennis hebben, weetgierig zijn					
Totaal:					

10. Onderwijzen	0	1	2	3	4
* Informatie toegankelijk maken of presenteren					
* Informatie en ideeën door willen geven					
* Goede en heldere uitdrukkingvaardigheid hebben					
* Presenteren, inleiden					
* Concepten ontwikkelen/kennis structureren, indelen					
Totaal:					

11. Leiding geven	0	1	2	3	4
* Geschikte mensen vinden					
* Talenten zien en ontwikkelen					
* Aanwijzingen geven					
* Feedback geven					
* Functioneren als contactpersoon					
Totaal:					

II. Talenten in het omgaan met informatie

1. Beheren	0	1	2	3	4
* Archief- of opzoeksysteem bedenken					
* Informatie indelen in categorieën					
* Geordend houden					
* Boekhouden					
* Budgetteren					
Totaal:					

2. (Be)rekenen/calculeren	0	1	2	3	4
* Getallen onthouden					
* Hoofdrekenen					
* Werken met tabellen					
* Logische verbanden zien					
* Ingewikkelde berekeningen maken					
Totaal:					

3. In gang zetten/aan het rollen brengen	0	1	2	3	4
* Iets sneller of effectiever maken					
* De kosten verlagen, bezuinigingsmogelijkheden zoeken					
* Problemen uit de weg ruimen					
* Moeilijkheden aanpakken					
* Besluitvaardig zijn					
Totaal:					

4. Beoordelen/evalueren	0	1	2	3	4
* Intuïtie hebben					
* Verbanden ontdekken					
* Prioriteiten stellen					
* Onderzoeken, observeren					
* Objectief zijn					
Totaal:					

5. Onderzoeken	0	1	2	3	4
* Weetgierig zijn					
* Een idee/object in basisonderdelen analyseren					
* De essentie naar boven halen					
* Uittesten					
* Resultaat formuleren					
Totaal:					

6. Organiseren	0	1	2	3	4
* Werk of een productieproces indelen in fasen					
* Een structuur scheppen					
* Communicatieschema's ontwikkelen					
* Een plan opstellen voor het verloop van het werk					
* Informeren					
Totaal:					

7. Verbeteren/aanpassen	0	1	2	3	4
* Een bestaande structuur aanpassen					
* Ideeën concretiseren					
* Uitbouwen, uitbreiden					
* Improviseren					
* Leven van opgedane ervaringen					
Totaal:					

8. Logisch denken	0	1	2	3	4
* Hoofd- en bijzaken onderscheiden					
* De juiste volgorde bepalen					
* Gedachten ordenen					
* Problemen oplossen					
* Duidelijkheid, inzicht hebben					
Totaal:					

9. Plannen, ontwikkelen	0	1	2	3	4
* Projecten in fasen indelen					
* Tijdsindeling op planning maken					
* De juiste volgorde bepalen					
* Vooruitdenken, voorkomen (preventie)					
* Reizen organiseren					
Totaal:					

10. Structureren	0	1	2	3	4
* Bestaande structuren beoordelen, evalueren					
* Zwakke plekken aan het licht brengen					
* Gebieden rangschikken naar belang/waarde					
* Taken toebedelen aan afdelingen of vakgebieden					
* De behoefte hebben om zaken te ordenen					
Totaal:					

Klik op de advertentie

It's not where you started, it's where you're going that matters. Just another day at the office for a high performer.

Maak elke dag het verschil en kies voor een carrière vol uitdagingen en mogelijkheden bij Accenture. Een professionele omgeving waar je samenwerkt met getalenteerde collega's en jij je razendsnel kunt ontwikkelen. Je profiteert van onze ruime ervaring en helpt onze klanten high performers te worden. Is dit jouw idee van een typische werkdag? Dan is Accenture de plek voor jou.

Visit www.accenture.nl/carriere

• Consulting • Technology • Outsourcing

accenture
High performance. Delivered.

11. Concepten ontwikkelen	0	1	2	3	4
* Niveaus aanbrengen in een structuur					
* Boeken inhoudelijk samenvatten					
* Informatie verdelen aan niveaus binnen een structuur					
* Processen ontwikkelen, verklaren					
* Gecomplceerde dingen vereenvoudigen					
Totaal:					

III. Talenten met materialen/apparaten

1. Het werken met voorwerpen	0	1	2	3	4
* Onderhouden, schoonmaken					
* Technisch inzicht hebben					
* Verzamelen, sorteren					
* Inventaris controleren					
* Repareren					
Totaal:					

2. Werken met de aarde en de natuur	0	1	2	3	4
* Planten verzorgen/kweken					
* Oogsten					
* De groei van planten observeren					
* Graag buiten werken					
* Op de hoogte zijn van bemesting, snoeien enz.					
Totaal:					

3. Het bedienen van machines/apparaten	0	1	2	3	4
* Toezicht houden op installaties					
* Machines onderhouden					
* Afstellen, instellen					
* Knutselen					
* Technisch inzicht hebben					
Totaal:					

4. Gereedschap gebruiken	0	1	2	3	4
* Handig toepassen					
* Creatief gebruiken					
* Zorgvuldig mee omgaan					
* Geordend houden					
* Natuurwetenschappelijke verbanden kennen					
Totaal:					

5. Precisiwerk uitvoeren	0	1	2	3	4
* Typen					
* Microprocessen onderzoeken					
* Precies werken					
* Horloges, sieraden repareren					
* Naaïen					
Totaal:					

6. Bouwen	0	1	2	3	4
* Met materiaal iets bouwen, maken					
* Construeren					
* Zagen, uitsnijden, passend maken					
* Timmeren, vijlen, vormen					
* Mooi en praktisch vormgeven					
Totaal:					

Klik op de advertentie



 **Rijkswaterstaat**
Ministerie van Infrastructuur en Milieu

Rijkswaterstaat verbindt!

Bij Rijkswaterstaat werken we aan verbindingen. Over weg en water. Met de politiek, met aannemers en (vaar)weggebruikers. Tussen maatschappelijke dilemma's en effectieve oplossingen. En natuurlijk met onze medewerkers, want verbinden begint bij je eigen mensen. In 2010 behoorden we volgens Intermediair tot de beste publieke werkgevers van Nederland. En daar zijn we trots op!

Kijk op www.rijkswaterstaat.nl naar de uitdagende projecten die we op dit moment uitvoeren op weg en water.

Meer informatie
www.rijkswaterstaat.nl of bel 0800 - 8002
(ma t/m zo 06.00 - 22.30 uur, gratis)

Water. Wegen. Werken. Rijkswaterstaat.

7. Verven, schilderen	0	1	2	3	4
* Vlakken kleurig vormgeven					
* Omtrekken tekenen en inkleuren					
* Op de hoogte zijn van voorbereidingen, grondverf etc.					
* Behangen					
* Een duidelijk gevoel voor kleur hebben					
Totaal:					

8. Repareren	0	1	2	3	4
* Graag met voorwerpen knutselen					
* Verstand van motoren hebben					
* Kennis hebben van natuurkundige verbanden					
* Foutoorzaken, mankementen zoeken en vinden					
* Demonteren en inbouwen					
Totaal:					

9. Decoreren, versieren	0	1	2	3	4
* Duidelijk gevoel voor kleur hebben					
* Experimenteren met stoffen (lapjes) etc.					
* Een woning nieuw inrichten					
* Feesten geven					
* Met weinig veel kunnen doen					
Totaal:					

10. Omgaan met elektronica	0	1	2	3	4
* Evaring op dit gebied					
* Interesse in elektronicaproblemen					
* Kennis van elektronische grondbeginselen					
* Elektronische apparatuur repareren					
* Installaties opbouwen of demonteren					
Totaal:					

11. Koken, bakken	0	1	2	3	4
* Eigen recepten uitproberen					
* Veel tijd hieraan besteden					
* Nieuwe recepten uitproberen					
* Bekend zijn met het gebruik van kruiden en specerijen					
* Op de hoogte zijn van verschillende kook- en baktijden					
Totaal:					

IV. Talenten op het creatieve vlak

1. Opvoeren en vermaken	0	1	2	3	4
* Anderen aan het lachen maken					
* Op toneel staan					
* Personen imiteren					
* Een toespraak houden					
* Een voordracht met humor doorspekken					
Totaal:					

2. Musiceren	0	1	2	3	4
* Een of meer instrumenten spelen					
* Liedjes schrijven					
* Improviseren					
* Noten lezen					
* Gevoel voor ritme hebben					
Totaal:					

Klik op de advertentie

Ontspannen je toekomst in

Gratis via Nobilescarrieregids.nl



Nobiles informeert en inspireert bij het maken van de juiste keuze voor studie en werkgever



Nobiles

voor student & starter

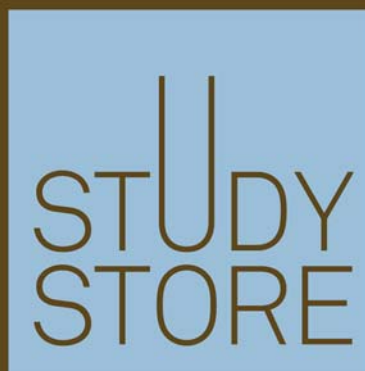
Gratis ebooks | Digitale boeken downloaden | Bookboon

3. Beeldhouwen	0	1	2	3	4
* Geometrische of menselijke figuren vormen					
* Een timmermansoog hebben					
* Afmetingen, proporties inschatten					
* Iets nieuws creëren					
* Materiaal of symbolen iets uitdrukken, duidelijk maken					
Totaal:					

4. Dansen	0	1	2	3	4
* Musicaal zijn					
* Gevoel voor ritme hebben					
* Dansen ontwikkelen					
* Bewegen op muziek					
* Met het lichaam stemmingen uitdrukken					
Totaal:					

Klik op de advertentie

Studieboeken
Simpel besteld
Snel geleverd
Scherp geprijsd



De nieuwe, snuggere
studieboekenwinkel heet
studystore.
Ga naar studystore.nl of
stap binnen in het filiaal
bij jou in de buurt. Tot snel.

www.studystore.nl

5. Pantomime spelen	0	1	2	3	4
* Een expressief gezicht of lichaam hebben					
* Iets zonder woorden begrijpelijk kunnen maken					
* Zich inleven in de ander					
* Karakteristieke bewegingen imiteren					
* Optreden op toneel, straat, etc.					
Totaal:					

6. Toneel spelen	0	1	2	3	4
* Karakters uitbeelden					
* Teksten, rollen leren					
* Regisseren					
* Zelf toneelstukje/sketches bedenken					
* In de schijnwerpers staan					
Totaal:					

7. Tekenen	0	1	2	3	4
* Schilderen					
* Schaduwen toevoegen, nuances aangeven					
* Met stiften/kleurpotloden en kleuren experimenteren					
* Stemmingen op papier kunnen weergeven					
* Karikaturen tekenen					
Totaal:					

8. Ontwerpen (design)	0	1	2	3	4
* Briefhoofden/logo's/posters ontwerpen					
* Grafisch ontwerpen (lay-out)					
* Een patroon/design ontwerpen					
* Schetsen, tekenen					
* Verfraaien					
Totaal:					

9. Schrijven	0	1	2	3	4
* Veel fantasie hebben					
* Verhalen verzinnen					
* Goede spreekvaardigheid					
* De draad vasthouden					
* Bijzondere gebeurtenissen invoegen					
Totaal:					

10. Creatief denken	0	1	2	3	4
* Veel ideeën en invallen hebben					
* Nieuwe wegen zoeken					
* Iets nieuws proberen, verbeteren					
* Overeenkomsten, analogieën vinden					
* Iets op nieuw gebied toepassen					
Totaal:					

11. Fotograferen	0	1	2	3	4
* Observeren					
* Goede objecten /onderwerpen zien					
* Experimenteren					
* kennis van belichting, dieptewerking etc. hebben					
* Plezier in nieuwe technische snufjes hebben					
Totaal:					

Klik op de advertentie

We've added lots of colors to the sky

Are you ready to add color to your life?

One out of every three aircraft is painted with our coatings. They can withstand sudden temperature variations from minus 60 to plus 40 degrees centigrade. They also weigh less. These technological advantages have made us a world leader in aerospace coatings. Coatings is just one of the many activities of AkzoNobel, an international and multicultural company with leading positions in paints, coatings and specialty chemicals.

Want to know more? www.akzonobel.nl



Uitwerking

1. Wanneer je nog een keer alle 44 talenten in de vier hoofdgebieden bekijkt, welke 10 hebben dan het hoogste aantal punten? Bij een eventuele gelijke score moet je beslissen welk talent bij de eerste 10 zal moeten horen. Schrijf deze 10 talenten hieronder op in de volgorde van het aantal punten.

Aantal Punten

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

Om zeker te zijn dat de volgorde werkelijk klopt, controleer je de score met de volgende prioriteitenmatrix. Je vergelijkt 2 talenten, waarbij je je afvraagt wat je echt het liefste doet. Het nummer dat bij dat talent hoort, omcirkel je vervolgens. Je vergelijkt dus uit het lijstje of je 1 liever doet dan 2, dan of je 1 liever doet als 3, 1 liever dan 4. Zo werk je het rijtje af tot 1 liever dan tien? Daarna of je 2 liever doet dan 3, etc. tot aan nr. 10. Zo werk je alle rijtjes af.

Tel uiteindelijk de omcirkelde enen bij elkaar, de omcirkelde tweeën bij elkaar op enz. en vul het aantal onder de tabel in. Let op er kunnen ook getallen in een andere rij omcirkeld zijn.

1 2 |
 1 3 | 2 3 |
 1 4 | 2 4 | 3 4 |
 1 5 | 2 5 | 3 5 | 4 5 |
 1 6 | 2 6 | 3 6 | 4 6 | 5 6 |
 1 7 | 2 7 | 3 7 | 4 7 | 5 7 | 6 7 |
 1 8 | 2 8 | 3 8 | 4 8 | 5 8 | 6 8 | 7 8 |
 1 9 | 2 9 | 3 9 | 4 9 | 5 9 | 6 9 | 7 9 | 8 9 |
 1 10 | 2 10 | 3 10 | 4 10 | 5 10 | 6 10 | 7 10 | 8 10 | 9 10 |

1___ 2___ 3___ 4___ 5___ 6___ 7___ 8___ 9___ 10___

Maak nu een nieuw lijstje met de 10 talenten. Het talent dat het hoogste scoort zet je boven aan. Bij een gelijke score vergelijk je beide getallen nogmaals met elkaar. Het kan dan zijn dat er een kwaliteit van plaats wisselt.

Mijn tien sterkste talenten zijn:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____
8. _____
9. _____
10. _____

Werkblad werkervaring

Naam organisatie:

Gewerkt van: tot

Functie/soort werk:

Dit moest ik er doen/taken:

.....

.....

.....

.....

Dit vond ik leuk/prettig in deze baan, omdat:

.....

.....

.....

.....

Ik ben vertrokken/ontslagen omdat:

.....

.....

.....

Klik op de advertentie

TC SOLUTIONS

Hoger Technisch Personeel

- Werktuigbouwkunde
- Elektrotechniek
- Industriële Automatisering
- Civiele Techniek
- Bouwkunde
- Technische Bedrijfskunde

Wat is je volgende uitdaging?
 TC Solutions is dé bemiddelaar van Hoger Technisch Personeel.
 telefoon 030 850 67 60, www.tcsolutions.nl

Dit heb ik inhoudelijk bereikt in deze baan:

.....
.....
.....

Daar blijken deze kwaliteiten uit:

.....
.....
.....
.....

Dit waren mijn beperkingen/zwakke kanten voor deze baan:

.....
.....

Dit heb ik ervan geleerd:

.....
.....

Werkblad opleiding / Cursussen

Voor opleiding/cursus:

Gevolgd van: **tot**

Hoofdvak(ken):

Dit was de reden om aan de opleiding/cursus te beginnen:

.....
.....
.....

Dit vond ik aantrekkelijk aan de opleiding:

.....
.....
.....

Dit heb ik gepresteerd: (cijfers, werkstuk, stage, verdiepingen, snelheid van opleidingen enz.)

.....
.....
.....

Daar blijken deze kwaliteiten uit:

.....
.....
.....

Dit was de reden waarom ik stopte:

.....
.....
.....

Dit waren mijn beperkingen:

.....
.....
.....

Dit heb ik ervan geleerd:

.....
.....

Werkblad activiteiten

Soort periode: 0 werkloosheid
(aankruisen) 0 ziektewet
 0 huisvrouw/man
 0 anders:

Deze periode duurde ongeveer vanaf tot

Deze periode begon doordat:

.....

Deze periode eindigde doordat:

.....

Ik heb in deze periode zelf de volgende activiteiten ondernomen(mijn taken hierin waren):

.....
.....
.....

Daar blijken deze kwaliteiten uit(dit kan en weet ik):

.....
.....
.....

Dit trok me aan in deze periode:

.....

.....

.....

Dit trok me niet aan in deze periode:

.....

.....

.....

Dit waren mijn beperkingen:

.....

.....

.....

Dit heb ik ervan geleerd:

.....

.....

Klik op de advertentie



De hele krant voor de halve prijs

Als student betaal je tot je 27ste maar liefst 50% minder voor een Volkskrantabonnement. Het kost je slechts € 13,45 per maand. Bovendien krijg je naast de krant gratis toegang tot de Volkskrant online en het digitale archief. Neem nu zo'n Studentenabonnement via volkskrant.nl/studenten.

volkskrant.nl/studenten

Willen weten.



de Volkskrant

Hulplijst persoonlijke prestaties

Hobby/Vrije Tijd

- In het bestuur van een vereniging gekozen als voorzitter, secretaris, penningmeester
- Terwijl je eigenlijk verlegen bent een rol in een toneelstuk gespeeld
- Een amateur-team geleid
- Ondanks zenuwen je rijbewijs in 1 keer gehaald
- De Vierdaagse uitgelopen
- Een grote reis gemaakt in je eentje
- Een kapotte brommer uit elkaar gehaald en weer zelf in elkaar gezet.

Werk

- Als serveerster de meeste fooien gekregen in een restaurant
- Een boek geschreven of een artikel gepubliceerd
- Gevraagd een lezing te komen houden
- Een efficiënter systeem op het werk verzonnen
- Snel in een heel ander soort baan ingewerkt.

Studie/Opleiding

- Een schooldiploma behaald terwijl een gezinslid erg ziek was
- In de avonduren studiecificaten behaald
- Met veel blokken toch een 6 voor wiskunde weten te halen.

Privé / Familie / Gezin

- Ondanks moeilijke omstandigheden de kinderen goed opgevoed
- Bij een ongeval snel en goed hulp geboden.

Werkblad top 5 kwaliteiten / verkooppunten**Kwaliteit 1:**

.....
.....

Deze kwaliteit blijkt uit:

.....
.....

Kwaliteit 2:

.....
.....

Deze kwaliteit blijkt uit:

.....
.....

Kwaliteit 3:

.....
.....

Deze kwaliteit blijkt uit:

.....
.....
.....

Kwaliteit 4:

.....
.....

Deze kwaliteit blijkt uit:

.....
.....
.....

Kwaliteit 5:

.....
.....

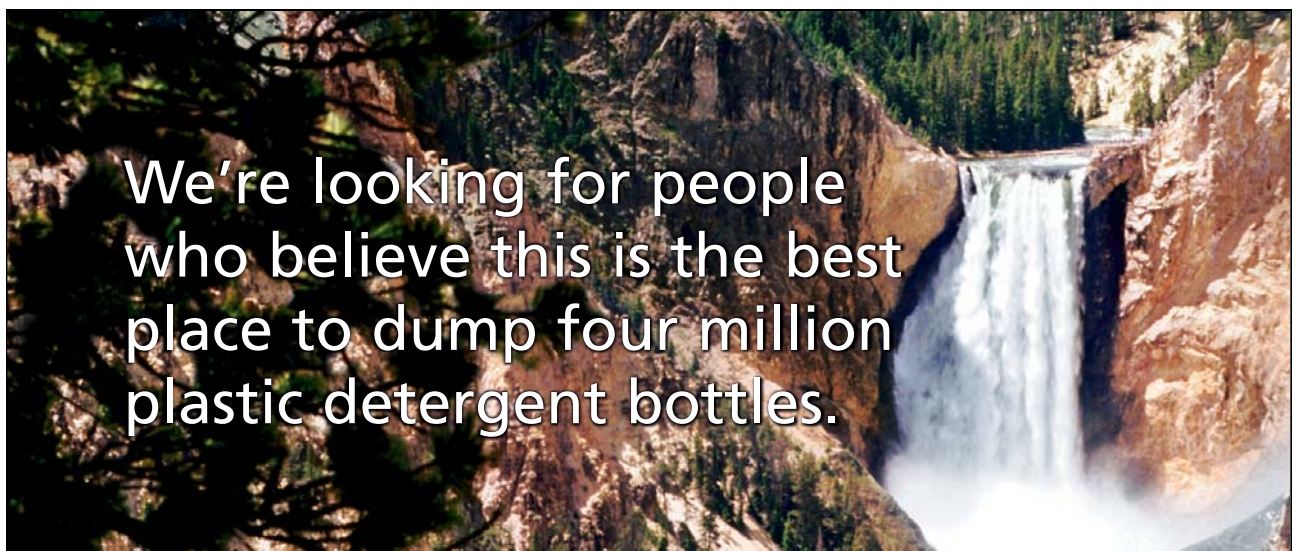
Deze kwaliteit blijkt uit:

.....
.....

Twintig netwerkregels

1. Netwerken betekent in feite dat je mensen medeplichtig maakt aan een doel dat je jezelf stelt: een nieuwe baan, het opstarten van een project of in een nieuwe omgeving thuis raken. Zorg er voor dat je dit persoonlijke doel goed voor ogen hebt.
2. Beoordeel vervolgens of het zinvol is om aansluiting te zoeken bij een formeel netwerk. Een formeel netwerk kan helpen een doel te realiseren. Vraag jezelf daarbij niet alleen af wat het netwerk u te bieden heeft, maar weet ook wat je op jou beurt kunt en wilt bijdragen.
3. Deel uitmaken van een netwerk kan heel gezellig zijn, maar het primaire doel is altijd zakelijk. Als je vooral gezelligheid zoekt, kun je misschien beter bij een sportclub of andere vereniging gaan.
4. Vraag jezelf af of je al voldoende sociale vaardigheden hebt ontwikkeld. Je moet gemakkelijk met mensen kunnen omgaan en (beleefd) brutaal durven zijn. Je moet een beroep op iemand kunnen doen zonder dat je jezelf daardoor al te bezwaard en afhankelijk van de ander voelt.
5. Besef dat anderen ook een beroep op jou kunnen doen. Met andere woorden: voor wat hoort wat.
6. Verwacht niet te veel te snel. Netwerken levert niet meteen zichtbaar profijt op (nieuwe klanten voor je bedrijf of nuttig loopbaanadvies). Probeer niet te denken in termen van een paar dagen of weken, maar in maanden of een half jaar.

Klik op de advertentie



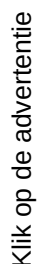
Ja, het uitzicht is adembenemend. Maar denk even verder. En vraag je af wat je voor Yellowstone Park zou kunnen betekenen met meer dan vier miljoen lege wasmiddelflessen. Wij hebben er wandelpaden van gemaakt. Ontwikkel jij ook creatieve oplossingen waar anderen alleen problemen zien? Dan krijg je van ons wat je nodig hebt voor een mooie carrière bij Unilever. Op www.unilever.nl/werken lees je meer.

Could it be 
Unilever



7. Netwerken is ruilen. Ik doe iets voor jou, jij doet iets voor mij. Denk daarom na over je eigen marktwaarde: wat heb je te bieden? Misschien kun je vlot spreken, kun je goed schrijven, of ben je een goede raadgever. Beginnende netwerkers hebben vaak nog geen duidelijk ruilproject. Dan is het misschien beter om vooral te luisteren en nog weinig te willen halen bij anderen. Luisteren levert ook vaak tips op.
8. Het is van belang dat je openstaat voor andere netwerkers, in hen geïnteresseerd bent en bereid bent naar hen te luisteren. Misschien heb je in het begin soms het gevoel een rol te spelen en belangstelling te moeten veinzen, toch zal in de praktijk blijken dat anderen bijna altijd wel iets te zeggen hebben dat je raakt of interesseert.
9. Wees actief. Bepaal per bijeenkomst wat je eruit wilt halen. Vertel dit ook gerust aan de andere aanwezigen, dan is snel duidelijk met wie je op dezelfde lijn zit.
10. Een netwerk is geen keurslijf. Misschien is niet elke bijeenkomst even belangrijk voor je. Ga regelmatig, maar je hoeft zich niet verplicht te voelen om altijd aanwezig te zijn.
11. Netwerken betekent jezelf verplaatsen, jezelf in steeds wisselende configuraties brengen om zoveel mogelijk contacten te leggen. Blijf dus niet steeds bij dezelfde mensen hangen op bijeenkomsten. Wissel op een bepaald moment kaartjes uit en spreek eventueel af om een andere keer met elkaar verder te praten.
12. Wees attent. Als je bijvoorbeeld iemand uit je netwerk belt met een verzoek, vraag dan altijd of je stoort en of je eventueel op een ander tijdstip terug kunt bellen.
13. Wees respectvol. Als beginnende netwerker moet je weten dat je die mevrouw op die hoge post (ook al heb je haar een keer kort gesproken) niet rechtstreeks met jou verzoek kunt benaderen, maar is het beter eerst via anderen te achterhalen of dit wel gepast is.
14. Wees discreet (en vraag om discretie). Als de ander je iets vertelt over de moeilijkheden met zijn of haar werkgever, en je blijkt die werkgever toevallig goed te kennen, dan vertel je dat niet door. De ander moet erop kunnen vertrouwen dat zijn of haar kritiek bij jou veilig is.
15. Geef de ander speelruimte. Stap bijvoorbeeld nooit met een onomwonden verzoek op iemand af met: 'Zeg ik heb gehoord dat je zo leuk kunt spreken en kun je dat niet ook doen op het symposium dat ik organiseer'. Een en ander moet het logisch vervolg zijn op het contact dat je hebt, en in een sfeer van uitwisseling tot stand komen.
16. Zeg niet altijd meteen ja (of nee) als de ander iets van je vraagt. Laat een ingewikkelde vraag op papier zetten of faxen, zodat je er in alle rust naar kunt kijken. Bel terug of maak een afspraak. Geef de ander wel de indruk dat het belangrijk voor je is.
17. Wil je lid worden van een netwerk waarvoor voordracht vereist is, wacht dan niet tot je wordt benaderd. Benader iemand uit dat netwerk en regel een oriënterend gesprek. Het kan geen kwaad om zelf het initiatief te nemen.

18. Vertrouw niet uitsluitend op formele netwerken. Zorg dat je daarnaast een boekje hebt met namen en adressen, telefoonnummers en eventueel steekwoorden van kennissen die je persoonlijke netwerk vormen. Vergeet vooral niet om een kopie van dit boekje te maken en dat thuis of op het werk te bewaren.
19. Ook collega's kunnen waardevolle netwerkcontacten blijken. Stap op ze af of bel ze als je met een vraag zit, maar ook om gewoon even bij te praten. Misschien brengt men je op ideeën of juist andersom. Dat is minder bedreigend dan het lijkt. Zelfs al maakt men gebruik van jou idee. Het wordt toch nooit op jou specifieke manier uitgevoerd.
20. Netwerken is vermoeiend. Vraag je daarom op gezette tijden af (bijvoorbeeld als je werksituatie verandert of als je in een andere levensfase terecht komt) of je jouw netwerk niet kunt opschonen. Hoe belangrijk is bijvoorbeeld je bestuurlijke inzet in netwerk A nog nu je voor je werk in drie besturen zit? En heb je in netwerk B eigenlijk niet al lang het gevoel dat je nooit meer iets nieuws hoort?



Adressen

Breed platform verzekeren en werk.	www.bpv.nl
Eerste hulp bij werk.	www.ehbw.nl
CWI	www.werk.nl
De Schrijver	www.bmopersoneel.nl
Re-integratie	www.blikopwerk.nl
Uitkeringen	www.uwv.nl
Internet netwerk	www.xing.com