

Een job? Coach?

*Hoe ook jij met S.T.I.P. succesvol
kan klimmen op de arbeidsmarkt*

Joke Speelman 2013



Voorwoord

Met trots presenteer ik dit E-book “**Een job? Coach?**” Het was een feest om het te schrijven.

Het begon na een inspiratiespeech tijdens een seminar in juni 2013 van Arthur Brekelmans, schrijver van het boek “Stop dat gezeik, iedereen rijk”. Hij sprak mij aan op mijn rol als expert. Een expert stelt zijn kennis beschikbaar en deelt deze met anderen, zo sprak hij. Dit heeft mij geïnspireerd en aangezet tot het daadwerkelijk schrijven van dit E-book. Al schrijvend heb ik ervaren dat schrijven over waar jij goed in bent ontzettend veel energie geeft.

Mijn dank gaat uit naar Ron de Joode die mij in vier webinars en persoonlijke coaching een snelle en professionele introductie heeft gegeven in het schrijven van een E-book.

Verder alle dank aan Piet Hoekstra, Marion Dral, Ans Verwoert, Theda Heijs en Jikke Hegge die mijn E-book hebben voorzien van opbouwende feedback. Hierdoor is de kwaliteit van mijn boek toegenomen.

Bedankt ook tekstschrijver Marco van der Leest (www.goedeleest.nl) met wie ik in contact kwam omdat hij op zoek is naar een nieuwe baan. Hij is expert in het schrijven van teksten. Met hem sloot ik een deal. Door de inhoud van mijn boek met hem te delen was hij bereid om mijn tekst te redigeren.

The Care Factory, een netwerk van ondernemende experts, heeft mijn enthousiasme over mijn E-book met open armen ontvangen. De cover en de achterflap zijn in de huisstijl ontwikkeld en de publicatie van mijn boek is vermeld op de website www.thecarefactory.nl.

Joke Speelman
Leeuwarden, oktober 2013.



Joke Speelman

jspeelman@thecarefactory.nl

Wat zeggen anderen over “Een Job? Coach?”

“Een boek die de lezer aanspreekt en waar het enthousiasme van afspat.”(Piet Hoekstra, mijn echtgenoot)

“Ik denk dat dit boek voor veel mensen het verschil gaat maken, gefeliciteerd met zo’n mooi product.”(Marion Dral, een netwerkrelatie)

“Erg herkenbaar; goed en duidelijk geschreven.”(Jikke Hegge, collega ondernemer)

“Het mooie vind ik dat er veel voorbeelden worden gegeven en dat alles stapsgewijs wordt uitgelegd.”(Ans Verwoert, klant)

Inhoudsopgave

Voorwoord	3
1. Dit boek is voor jou!	7
2. Waarom ik het succes met jou wil delen?	8
3. Hoezo lastige arbeidsmarkt?	9
4. Hoe word je slim in het solliciteren?	10
<i>Oefeningen</i>	10
<i>Tips</i>	11
5. Wat is je toegevoegde waarde?	12
<i>Oefeningen</i>	12
<i>Samenvattend</i>	13
6. Wat is je identiteit?	14
<i>Oefeningen</i>	14
<i>Samenvattend</i>	17
7. Hoe presenteer/profileer je jezelf?	18
<i>LinkedIn</i>	18
<i>Het gesprek/tips</i>	19
<i>De blunders</i>	20
<i>Lastige zaken</i>	20
8. Hoe succes er in de praktijk uitziet	21
9. Belangrijke tips op een rij	22
10. Reageren?	23
11. Over Joke Speelman	23

1. Dit boek is voor jou!

Geweldig om met jou te delen hoe jij succesvol wordt op de arbeidsmarkt.

Dit boek is geschreven voor iedereen die vrijwillig of gedwongen op zoek is naar een andere baan.

Voor een directiesecretaresse die vanuit haar boventaligheid heeft besloten dat ze een uitvoerende functie wil in de zorg

Voor een verpleegkundige die al 20 jaar bij dezelfde baas werkt en vindt dat het tijd wordt voor een andere werkomgeving

De net afgestudeerde gedragswetenschapper die op zoek gaat naar de eerste baan

De manager die vanwege een reorganisatie een outplacement traject krijgt aangeboden

Kortom in dit boek is ook plaats voor jouw verhaal! Ieder mens en ieder verhaal is uniek. Wat je achtergrond ook is, iedereen met een m.b.o opleiding of hoger kan aan de slag met de oefeningen en tips uit dit E-book.

2. Waarom ik mijn succes met jou wil delen?

Wanneer ik de cijfers lees van een onderzoek dit jaar onder werkzoekenden van jobbird.com, de grootste gratis vacaturebank van Nederland, dan schrik ik. Daaruit blijkt dat maar liefst 74% van de werkzoekenden denkt dat het langer dan 6 maanden zal duren om een nieuwe baan te vinden. Dit geeft veel stress en frustratie en ontnemt de energie.

Ik heb een verhaal te vertellen aan alle werkzoekenden op de arbeidsmarkt. Want ik gun iedereen die droombaan. Een baan die past bij wat je kunt, die aansluit bij je interesses en heel belangrijk bij: waar je energie van krijgt!.

Mijn verhaal is gebaseerd op mijn eigen succesvolle en minder succesvolle ervaringen als sollicitant, als manager binnen diverse organisaties in sollicitatiecommissies én vanuit mijn praktijk als arbeidsbemiddelaar.

Mijn expertise als arbeidsbemiddelaar en mobiliteit-coach heb ik opgebouwd in de werving en selectie branch én in de zorg & welzijn sector. Ik begeleid werkzoekenden in het vinden van hun droombaan en ik ondersteun werkgevers in het vinden van de best passende talenten voor hun vacatures. Ik begrijp waar werkgevers en werkzoekenden tegen aan lopen. Dit maakt dat ik succesvol ben in het samenbrengen van werkzoekenden en werkgevers.

“De arbeidsmarkt is zo anders dan 10 jaar geleden, toen kon ik zonder problemen een andere baan vinden”

“Hoe ga ik opvallen tussen die andere 100 sollicitanten”

“Ik vind zoveel leuk dat ik niet weet wat ik moet kiezen”

“Hoe overtuig ik mijn potentiële werkgever dat ik de beste ben”.

Dit is een greep uit de vragen die werkzoekenden aan mijn stellen. Vragen die waarschijnlijk voor jou herkenbaar zijn. Het geeft de worsteling weer die veel werkzoekenden ervaren bij hun zoektocht naar een nieuwe baan.

Dit E-book geeft antwoorden op de vragen die je als werkzoekende hebt. Het geeft je handvatten om succesvol te zijn op de arbeidsmarkt.

Na het lezen van dit E-book is het vinden van je droombaan binnen handbereik. Je krijgt praktische oefeningen en tips waarmee je direct aan de gang kunt. Ik neem je aan de hand mee met de methode S.T.I.P., die je laat zien hoe je kunt klimmen op de arbeidsmarkt.

3. Hoezo lastige arbeidsmarkt?

Solliciteren in deze tijd vraagt om andere acties dan 10 jaar geleden. Denk hierbij aan het netwerken en social media. Is hierdoor de kans op een andere baan kleiner geworden? “Nee !.”

Ik heb mijn studie h.b.o.-jeugdwelzijnswerk afgerond in 1986. Een tijd met veel werkzoekenden en weinig banen. De helft van de afgestudeerden kon geen werk vinden in het vak waarvoor zij was opgeleid. Ook toen waren er twee kernvragen “Hoe val ik op tussen al die anderen?.” En “Hoe kan ik me onderscheiden van de rest?.” Dit gold ook voor mij. Ik ben daar toen over gaan nadenken.

In die periode werden de sollicitatiebrieven nog met de hand geschreven en de meeste vacatures verschenen in week- en dagbladen.

In de bibliotheek bekeek ik wekelijks alle relevante kranten en vak magazines. Daar begon ik al mee tijdens mijn studie. Ik zette op een rijtje welke functies bij mij pasten, welke organisaties deze functies aanboden en hoe ik die zou vinden. Mijn focus had ik vooraf bepaald.

Mijn eerste sollicitatiebrieven schreef ik (in mijn mooiste handschrift) met zwarte pen op wit ongelinieerd papier. Dit deed ik omdat ik wist dat iedereen met blauwe pen op gelinieerd papier schreef. Het lijkt kinderlijk eenvoudig maar ingewikkelder is het niet. Ik maakte hiermee het onderscheid en viel op. En met succes. Want toen ik afgestudeerde had ik al diverse sollicitatiegesprekken gevoerd en kon ik uiteindelijk kiezen uit twee banen.

Dit was de start van mijn loopbaan én mijn fascinatie voor de arbeidsmarkt en vacatures.

Met mijn verhaal wil ik aangeven dat solliciteren binnen een lastige arbeidsmarkt niet alleen van deze tijd is. Belangrijk is dat je altijd op zoek moet gaan naar je focus en voor jezelf de vraag moet beantwoorden: wat maakt mij uniek? Wanneer je dit in beeld

hebt, onderscheid jij je van anderen. Want van jou is er maar één.

Meer dan 20 jaar ben ik manager geweest in diverse organisaties. Ik zat toen aan de andere kant van de tafel. Ik mocht de selectie maken van de sollicitatiebrieven en voerde de sollicitatiegesprekken.

Neem van mij aan dat 99 van de 100 sollicitanten zich op dezelfde wijze profileren. Hierdoor is het voor een werkgever erg moeilijk om de parels er uit te halen. Dat is jammer en niet nodig. Hier ligt dan ook dé kans voor jou als sollicitant.

En ja de middelen die je inzet om je droombaan te krijgen zijn veranderd, maar niet de kans die je hebt om deze ook daadwerkelijk te krijgen.

Ik ben de laatste die zegt dat het makkelijk is, zeker niet. Het is hard werken. Je moet er wel wat voor DOEN.

Besef je dat netwerken tegenwoordig erg belangrijk zijn. Slechts 30% van de vacatures wordt zichtbaar gemaakt in week- en dagbladen. Maar liefst 70% van de vacatures wordt in deze tijd via de eigen netwerken en social media kenbaar gemaakt en ingevuld.

Hoe jij de middelen van deze tijd kunt inzetten om succesvol te worden op de arbeidsmarkt lees je in mijn E-book. Ik geef je tips en handvatten in de 4 stappen van S.T.I.P

S = Slim Solliciteren

T = Toegevoegde waarde

I = Identiteit

P = Profileren

Je kunt pas vliegen als je de vaste grond durft los te laten.

Maak je hoofd leeg en loop mee met deze boeiende, uitdagende en spannende tocht en klim met S.T.I.P. op de arbeidsmarkt.

4. Stap 1 Hoe word je slim in solliciteren? S van S.T.I.P.

Waar het allemaal om draait, is wat mijn coach destijds tegen mij zei;

“Wanneer jouw droombaan wordt aangeboden, dan moet je er klaar voor zijn”.

Werkgevers zijn in de regel op zoek naar medewerkers met een focus. Succesvol word je door het hebben van jouw focus. Een focus bepaal je door het beantwoorden van de volgende vragen:

- ✓ Wat is je specifieke deskundigheid?
- ✓ Wat voor baan zoek je?
- ✓ Waar vind je deze baan?
- ✓ Wat zijn je drijfveren?
- ✓ Waar word je blij van?
- ✓ Wie ben je? Wat is je eigen merk?
- ✓ Hoe krijg je deze baan?

Elke stap die je vanaf hier zet zal bijdragen aan de invulling van je focus. Het geeft het effect van een trechter. Van breed naar smal. Wat er dan overblijft is je actieplan voor plan A en eventueel plan B.

Een goede autocoureur focust op de weg en niet op de muur.

Een brede interesse en alles leuk vinden is van alles niets in het gericht op zoek gaan naar je nieuwe baan.

Je eerste stap voor het bepalen van je focus, is inzicht krijgen in jouw specifieke deskundigheid.

Oefening 1:

Vraag je af waar jij goed in bent of wat jouw deskundigheid of expertise is.

Vraag vervolgens een vriend, familielid of collega wat zij zien als jouw specifieke deskundigheid of expertise.

Oefening 2:

Waarom heb je destijds voor jouw opleiding gekozen? Was dit bijvoorbeeld een bewuste keuze, omdat je al voor ogen had wat je wilde gaan worden? Of was je keuze gebaseerd op het feit dat je de opleiding leuk vond?

Sluit jouw opleiding aan bij je huidige functie? Waarom wel en waarom niet?

Op deze manier krijgt je in beeld of je keuzes van toen nog steeds bij je passen.

Oefening 3:

Bepaal wat tot nu toe de leukste periode in jouw loopbaan is geweest. Wat maakt precies dit tot de leukste periode?

Oefening 4:

Droom.

Ga naar een rustige omgeving. Kies een plaats waar je goed kan ontspannen en sluit dan je ogen. Ervaar de rust in je hoofd. Bedenk waar jij zou werken wanneer je nu in slaap zou vallen en morgen wakker wordt in je nieuwe ideale werkomgeving. Hoe ziet deze werkomgeving er uit? Waar werk je dan? En wat doe je?

Wanneer je jouw ogen opent dan heb je waarschijnlijk een blik geworpen op je droombaan.

- ✓ Beschrijf waarom dit jouw droombaan is en vanaf welk moment je daar zou willen werken.
- ✓ Wat zijn voor jou belemmerende factoren om op zoek te gaan naar deze ideale baan. Hierbij kun je onder andere denken aan financiën, gezinssituatie, haalbaarheid.

Samenvattend:

Door het doorlopen van de vier oefeningen heb je breed nagedacht over:

- ✓ jouw specifieke deskundigheid;
- ✓ de eerste keuzes voor je opleiding;
- ✓ of de keuzes van destijds nog helemaal bij je passen;
- ✓ het beeld van je ideale baan;
- ✓ je belemmerende factoren om deze baan te krijgen.

Voor een succesvolle sprong is de aanloop cruciaal.

Zorg dat je altijd goed voorbereid bent op je nieuwe geweldige kans, dit springt een stuk prettiger.

De volgende vraag die beantwoord moet worden is: "waar vind je jouw ideale baan?" Hierop is maar één antwoord mogelijk. Je moet op het juiste moment op de juiste plek zijn. Pas wanneer het helemaal klopt is de kans op je droombaan 100%. Je moet er klaar voor zijn wanneer er op jouw deur wordt geklopt.

Vacatures vind je nog altijd in vakbladen en kranten. Maar ook via netwerken, vacature sites, LinkedIn, Twitter en Facebook. Daarnaast is het fysiek netwerken enorm belangrijk geworden. Hierover lees je meer in stap 4, die gaat over profilering.

Slimme tips bij het solliciteren op de "zichtbare" vacatures:

- ✓ Selecteer vacatures die bij je deskundigheid passen. Wees reëel over je eigen mogelijkheden. Voldoe je aan slecht één van de zeven functie-eisen? Weinig kans. Heb je vier van de zeven, dan zeker reageren!
- ✓ Alle inspanningen zijn er eerst op gericht om een uitnodiging te krijgen voor een gesprek. Verzin een pakkende openingszin voor je brief die te maken heeft met de organisatie en die bij jou past.

- ✓ Wat is de motivatie om voor deze specifieke vacature te gaan? Breng dit goed onder woorden in de brief (vaak het moeilijkste deel).
- ✓ Wat heb je te bieden? Beschrijf je competenties (zie stap 2; je toegevoegde waarde) en ervaringen, toegesneden op deze vacature. Wees ook hier weer reëel. Opkloppen heeft geen zin, maar wees ook zeker niet te bescheiden.
- ✓ Ga in op de vier eisen waaraan je wel voldoet, niet waaraan je niet of minder voldoet.
- ✓ Wat heb je te bieden, wat maakt jou interessant voor deze functie. Dit kan ook heel goed iets zijn, wat niet in het profiel wordt gevraagd.
- ✓ Verdiep je grondig in de organisatie en het werkveld. Wat zijn actuele thema's? Wat speelt er momenteel? Hierover is veel op internet te vinden. Stip dit aan in je brief.
- ✓ Gebruik je netwerk. Ken je iemand die bij de organisatie werkt? Zorg dat je informatie krijgt uit de eerste hand. Zo krijg je meer achtergrondinformatie.
- ✓ Indien aanwezig, altijd een informatiepakket/functieprofiel aanvragen.
- ✓ Altijd bellen en navraag doen over hetgeen er in de advertentie staat. Stel er staat dat je goed moet kunnen samenwerken. Hoe werken jullie samen? Wat zie ik daarvan wanneer ik bij jullie kom werken?

Wees origineel, het gaat om je onderscheidend vermogen. Zorg dat jij informatie hebt die andere sollicitanten niet hebben. Hierdoor val je op en vergroot je de kansen.

In de volgende 3 stappen gaan we van "breed" naar "smaller" denken. Op weg naar je focus.

5. Stap 2 Wat is je toegevoegde waarde?

T van S.T.I.P.

Je toegevoegde waarde is gericht op wat je allemaal kunt, welke ervaringen je hebt opgedaan en welke kennis je bezit. Ook wel competenties genoemd.

Oefening 1:

Om in beeld te krijgen waar je goed in bent of over welke competenties je beschikt, doe je een competentiescan. Deze kun je heel gemakkelijk zelf doen via:

https://www.werk.nl/werk_nl/werknemer/meer_weten/werk_zoeken/test_uw_kwaliteiten_en_interesses

Op deze pagina ga je naar het onderdeel werkkwaliteiten en vul je de 96 vragen van de test in. Heb je alles ingevuld? Ga dan naar: “toon rapportage van mijn resultaten”. Je krijgt nu een rapport van jouw competenties met daarin een score weergave van je competenties.

Wanneer je competenties laag scoren, dan zijn deze (nog) niet ontwikkeld of nog niet aanwezig.

Of een competentie al dan niet ontwikkeld is heeft te maken met je eerder opgedane kennis en ervaringen en je interesses. Je scoort bijvoorbeeld goed op de competentie “analyseren”, wanneer je van onderzoeken houdt en daarmee ervaring hebt opgedaan in je werk of elders. Heeft het je interesse niet en heb je er ook geen werkervaring mee opgedaan, dan zul je waarschijnlijk laag scoren op deze competentie.

Iedere vacature kent competenties die je nodig hebt om de functie goed te kunnen uitvoeren. Leg deze competenties naast jouw competentie rapport en bekijk welke competenties aanwezig zijn en welke nog ontwikkeld moeten worden. De nog te ontwikkelen competenties kunnen goed dienen om je uitdaging voor een nieuwe baan te onderbouwen.

Slimme tip

Dit inzicht kun je handig gebruiken voor je sollicitatiebrief en tijdens je sollicitatiegesprek. Wat ik te bieden heb en wat ik nog wil leren/ontwikkelen.....

Oefening 2:

Zoek op internet naar een vacature waarop je zou kunnen gaan solliciteren.

Bekijk de competenties van deze vacature en ga bij jezelf na of je de gevraagde competenties bezit en waar jij deze competenties hebt ontwikkeld. Bekijk dit breed. Neem ook je privé-situaties, stages, hobby's en sport hierin mee.

In welke situaties en met welke werkzaamheden heb je jouw competenties ontwikkeld? Noteer deze per competentie voor jezelf.

Zo oefen je met het onder woorden brengen hoe het komt dat jij bepaalde competenties bezit.

Oefening 3:

Zet je ervaringen in een chronologische volgorde. Breng in beeld wanneer je welke ervaring hebt opgedaan en waar dit was. Begin bij het moment van je middelbare school en eindig bij je huidige situatie.

Heb je nog weinig werkervaring, dan kun je ook je zaterdagwerk en vakantiebaan opnemen. Bekijk aan de hand van deze uitgewerkte tijdlijn of je een rode draad kunt ontdekken. Is er een verband zichtbaar tussen wat je hebt gedaan, waar je goed in bent en de bewuste keuzes die je gedurende jouw loopbaan hebt gemaakt?

Schrijf deze op.

Voorbeeld Wanneer je verpleegkunde hebt gestudeerd en je bent gedurende je loopbaan steeds als verpleegkundige aan het werk geweest, dan kun je de conclusie trekken dat de keuze voor je opleiding destijds een goede is geweest. Daarnaast geeft het je inzicht in de competenties die je vanuit je werk hebt ontwikkeld. Zoals bijvoorbeeld in een team en met patiënten kunnen werken. Je hebt er veel ervaring mee opgedaan en je bent er goed in.

Samenvattend:

Je hebt een beeld van je ideale baan en je specifieke deskundigheid. In deze stap heb je in beeld gekregen wat jij in huis hebt aan vaardigheden, kennis en ervaring en de keuzes die je tot nu toe hebt gemaakt.

6. Stap 3: Wat is je identiteit? I van S.T.I.P.

Deze derde stap is een lastigste maar wel een heel belangrijke. Ik denk zelfs de belangrijkste.

Je identiteit is opgebouwd uit een aantal onderdelen. Hoe en waar je bent opgegroeid, je ervaringen, je aanleg en je passies en drijfveren. Dit maakt wie je bent. Het is van invloed op je gedrag en is zichtbaar voor anderen. Om goed te kunnen beoordelen met welke mensen en in welke omgeving jij het beste tot je recht komt is inzicht in je persoonlijke gedragsstijl noodzakelijk.

Oefening 1:

Bepaal wat voor jou belangrijke drijfveren zijn.

Stephan Steijger, schrijver van het boek: "Hoe je talent in goede banen leidt", omschrijft drijfveren als "startknoppen". Wanneer op zo'n startknop wordt gedrukt, wanneer jouw drijfveer wordt "getriggerd" dan vindt er een grote energie verandering plaats. Je ervaart positieve emoties, die opgeslagen liggen in je brein. Dit is wat je ziet gebeuren:

- ✓ je gaat sneller en harder praten;
- ✓ je gaat glimlachen;
- ✓ je krijgt een hogere stem;
- ✓ je beweegt meer om je woorden te onderstrepen;
- ✓ je krijgt een hogere ademhaling;
- ✓ de woorden stromen sneller uit je mond;
- ✓ alle 44 gezichtsspieren komen in beweging.

Drijfveren zijn voorspellers van gedrag. Zij geven richting aan het gebruik van je mogelijkheden en talenten.

Voorbeelden van drijfveren zijn: vertrouwen, uitdaging, expertise, onafhankelijkheid, erkenning, nuttig werk doen, een bijdrage leveren aan...

Oefening 2:

Welke van jouw drijfveren zie je terug in je huidige baan of situatie? Schrijf deze op.

Oefening 3:

Koppel je drijfveren aan functiecompetenties in een vacature waarop je van plan bent te gaan solliciteren.

Bijvoorbeeld de functiecompetentie resultaatgerichtheid kun je koppelen aan je drijfveer onafhankelijkheid.

"Als ik een duidelijk kader of opdracht krijg en de vrijheid om het een en ander verder zelf te organiseren (onafhankelijkheid), ben ik op mijn best" (resultaatgericht).

Oefening 3:

Bepaal van welke activiteiten of dingen jij blij wordt en waarom. Doe hetzelfde met de activiteiten waar je energie van krijgt. Schrijf deze op. Je hebt nu je passie(s) in beeld.

Kernkwaliteiten en kernkwadranten

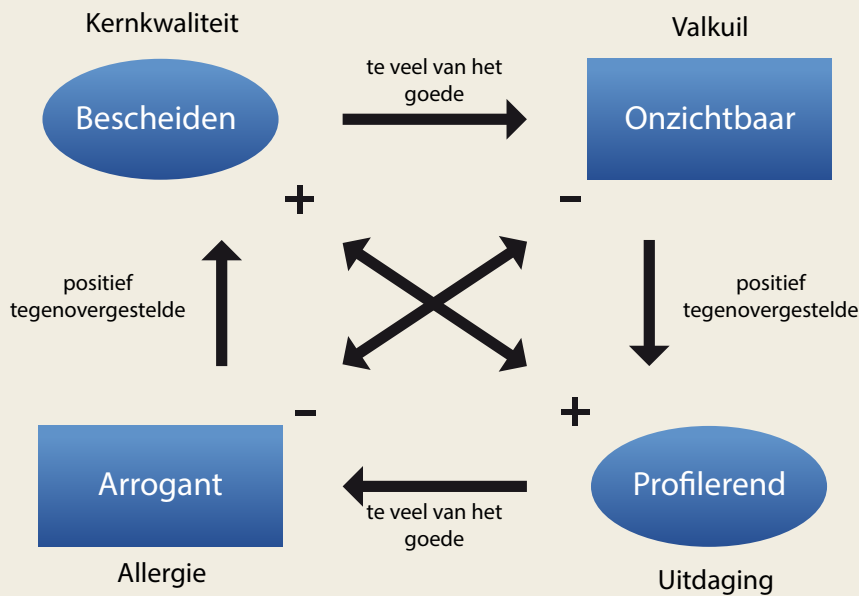
Richt je niet op de obstakels, maar de ruimte er tussen.

In onze gedachten zitten veel zogenaamde saboteurs die maken dat we er voor kiezen om dingen niet te doen of uit te stellen. Kijk naar de kansen en mogelijkheden. Je uitdagingen.

Een goede manier om je sterke en je zwakke punten in je gedrag helder te krijgen, is je kernkwaliteiten en kernkwadranten in kaart brengen. Dat is een veelgebruikte, heldere en toegankelijke methode die je ook kunt gebruiken om conflicten met anderen beter te begrijpen. Dit lijkt moeilijk maar is het niet. Aan de hand van een voorbeeld geef ik je inzicht in jouw kernkwaliteiten en hoe je deze zo effectief mogelijk kunt inzetten

Wat zijn kernkwaliteiten?

Daniel Ofman, schrijver van het boek: "Bezieling en kwaliteit in organisaties" heeft in 1992 het systeem van de kernkwaliteiten bedacht en beschreven.



Kernkwaliteiten zijn de specifieke sterktes die iemand kenmerken. Ze maken je tot wat je bent. Het zijn ook de positieve punten die een ander het eerst over je zal zeggen als ernaar gevraagd wordt.

Iedereen heeft wel één of meerdere van deze kwaliteiten.

In de uitwerking van dit onderdeel wil ik Els als voorbeeld nemen.

Els is 25 jaar en door op zoek te gaan naar haar kernkwaliteiten, wil ze inzicht krijgen in hoe haar talenten het beste tot recht komen.

Zij wordt vaak geprezen, omdat ze een harde werker is die niet op de voorgrond treedt. De kernkwaliteit van Els is 'bescheidenheid.' Maar ze krijgt ook wel eens van haar collega's te horen dat ze best wat zichtbaarder mag zijn, omdat anderen graag haar mening willen horen.

Kernkwaliteiten kunnen ook valkuilen zijn.

Kernkwaliteiten worden een valkuil, als je erin doorschiet. Dat is een vervorming van de kwaliteit, de andere kant van de medaille. Je kwaliteit wordt een zwakte. Els weet dat wanneer ze te bescheiden is, ze in haar valkuil terecht komt. Ze wordt 'onzichtbaar' voor anderen. Ze trekt zich terug.

Valkuilen van een ander: allergieën.

Zoals iedereen kernkwaliteiten heeft, heeft ook iedereen valkuilen. Als een ander doorschiet in een bepaalde kwaliteit, kan dat bij jou irritatie oproepen. Jouw reactie daarop wordt een allergie genoemd. Els stoort zich aan arrogante, zichzelf steeds op de borst kloppende personen. Dit is haar allergie.

Achter allergieën schuilen weer uitdagingen.

Die vervelende eigenschap van de ander is natuurlijk ook een kwaliteit, waarin hij is doorgeschoten. In het voorbeeld van Els gaat het om haar kernkwaliteit "bescheidenheid" en haar allergie voor "arrogante personen". Het mooie is dat de kwaliteit die achter deze allergie ligt, een belangrijk ontwikkelpunt voor Els is. De uitdaging. Els zou best zichzelf wat meer naar voren kunnen schuiven en op de borst mogen kloppen. Hierdoor kan ze zichzelf beter profileren en zullen anderen meer rekening met haar houden.

Dit wordt dan de uitdaging genoemd.

Dus...Erger jij je regelmatig aan de passiviteit van een ander? Kijk dan welke kwaliteit daarachter zit. Is iemand bijvoorbeeld bedachtzaam, of geduldig en daarin doorgeschoten? Grote kans dat dat nou juist jouw uitdaging, is omdat je zelf soms te drammerig bent.

Voorbeelden van kernkwadranten

Kwaliteit	Valkuil	Uitdaging	Allergie
Daadkracht	Drammerigheid	Geduld	Passiviteit
Behulpzaamheid	Bemoeizucht	Zelfstandigheid	Afstandelijkheid
Relativeringsvermogen	Lichtzinnigheid	Serius zijn	Zwaarmoedigheid
Spontaniteit	Wispelturigheid	Consequent zijn	Rechtlijnigheid
Flexibiliteit	Met alle winden meewaaien	Standvastigheid	Starheid
Accuratesse	Pietluttigheid	Creativiteit	Warrigheid
Durf	Overmoedigheid	Voorzichtigheid	Geremdheid

Je kunt dus veel over jezelf leren van de mensen aan wie je je het meest ergert!

Van kernkwaliteit naar kernkwadrant.

Zo kun je je eigen kernkwaliteiten, valkuilen, allergieën en uitdagingen opstellen. Dat wordt meestal weergegeven in een figuur. Dit figuur noemen we een kernkwadrant. Dit is het kernkwadrant van de kwaliteit “bescheiden” van Els.

1. Els is “bescheiden”. Dat is een **kernkwaliteit**.
2. Soms **schiet ze daarin door** en wordt ze “onzichtbaar voor anderen.” Dat is dan haar valkuil.
3. Haar **uitdaging** is het tegenovergestelde van de kwaliteit, in dit geval is dat bijvoorbeeld ‘profiëren’ of ‘meer van zichzelf laten zien en horen’. Dit is een belangrijk inzicht dat Els goed moet verkennen. Hierin zit haar persoonlijke ontwikkeling.
4. Aan haar kwaliteit is ook een **allergie** verbonden, dat is als iemand doorschiet in de kwaliteit die haar uitdaging is, arrogant dus. In dit geval is haar allergie: mensen die een “hoge dunk van zichzelf hebben.”

Oefening 4:

Maak van 3 kernkwaliteiten een kernkwadrant.

Je kunt bij verschillende kwadranten “instappen”:

- ✓ Begin met het inventariseren van je sterke punten en werk deze uit via de valkuil, de uitdaging en de allergie, zoals in het voorbeeld.
- ✓ Begin met je uitdagingen, redeneer terug naar je valkuil en herken de kwaliteit die erachter zit.
- ✓ Vraag vrienden, familie of collega’s naar je valkuilen. Ze weten er vast wel een aantal op te noemen. Werk terug van valkuil naar kwaliteit en ontdek vervolgens jouw uitdagingen en allergieën.
- ✓ Stoor je je mateloos aan die collega? Kijk ook eens naar de kwaliteit die erachter zit en wat je ervan kunt leren. Daarmee kun je ook een uitdaging, valkuil en kwaliteit bij jezelf ontdekken.

Tip:

Het is een aanrader om eens samen met je collega’s kernkwadranten op te stellen en openlijk allergieën te bespreken. Zo kun je de samenwerking verbeteren.

Oefening 5:

Maak een mindmap. Een mindmap is een diagram opgebouwd uit begrippen, teksten, relaties en/of plaatjes. (wikipedia)

Door het maken van een mindmap, heb je in één oogopslag in beeld wie je bent, wat je kunt, wat je zoekt en waar je het vindt.

Je kunt een mindmap op papier maken of via de computer bijvoorbeeld via de download freemind.nl.softonic.com/

Ik vind zelf het tekenen op een groot vel papier het prettigst. Plaats jezelf als thema in het midden van de diagram.

Maak vervolgens verbindingen in blokjes:

- ✓ Wie ben je?
- ✓ Wat kun je?
- ✓ Wat zijn je drijfveren en passies?
- ✓ Wat is je ideale baan?
- ✓ Bij welke organisatie(s) wil je werken?

Geef per blokje antwoord op de vragen: wat, waar, waarom, wanneer en hoe. Gebruik korte woorden. Via google kun je diverse voorbeelden vinden van een mindmap.

Omcirkel vervolgens per blokje de voor jou belangrijkste steekwoorden.

Door deze steekwoorden met elkaar in verbinding te brengen heb je jouw persoonlijke profiel én je professionele profiel in beeld.

Dit doe je door de volgende punten kort te omschrijven:

1. De ervaringen/opleidingen/trainingen die ik wil inzetten en graag wil terugvinden in mijn baan, zijn:
2. De levenservaring en levenswijsheid die ik wil inzetten, zijn:
3. Mijn inspiratiebronnen, interesses en waar mijn hart ligt, zijn:
4. De randvoorwaarden voor de baan- denk aan reistijd, werktijden, salaris, doorgroei-mogelijkheden, kinderopvang et cetera zijn:
5. De branches en organisaties die mij aanspreken zijn:
6. De functies die mij aanspreken zijn:
7. De functie waar ik NU voor ga, is:

Wat je nu voor je hebt liggen is jouw actieplan A.

Voor actieplan B kun je dezelfde informatie gebruiken, maar formuleer je bij punt 7 waar je in tweede instantie voor wilt gaan.

Samenvattend:

Via de mindmap heb je inzicht in jouw persoonlijk- en professionele profiel. Gefeliciteerd! je focus is bepaald.

Je kunt nu zonder problemen je focus omschrijven en actieplan A en eventueel actieplan B uitwerken.

7. Stap 4: Hoe presenteer/ profileer je jezelf? P van S.T.I.P

Succes = kwaliteit x zichtbaarheid

Ieder stapje in het vergroten van je zichtbaarheid draagt bij aan jouw succes. Zichtbaar zijn is geen doel, succesvol zijn wel.

Nu je weet waar je focus ligt, kun je gericht aan de slag met hoe je de baan van je dromen vindt en krijgt: de jobmarketing.

LinkedIn

Zichtbaar zijn is het toverwoord van deze tijd. Er is nog veel weerstand om jezelf op de “markt” te presenteren via social media. Maak je nog geen gebruik van social media? Dan laat je als werkzoekende veel kansen liggen om gevonden te worden. Ik zal je uitleggen waarom.

Als arbeidsbemiddelaar zet ik al mijn vacatures inmiddels uit via mijn eigen netwerk. De meeste acties van mij vinden plaats op LinkedIn, hét zakelijk digitale netwerk. Ik maak contact met mensen die interessant zijn voor mijn netwerk. Andersom word ik gevraagd om een connectie te maken met mensen voor wie ik interessant ben. Dit zijn dus niet altijd mensen die je persoonlijk kent.

Mijn netwerk is inmiddels erg groot geworden. Wanneer ik van een werkgever (opdrachtgever) een vacature binnen krijg voor bemiddeling, breng ik deze via mijn LinkedIn connecties rechtstreeks bij mogelijke kandidaten onder de aandacht. Ik vraag vervolgens of zij zelf interesse hebben of dat ze in hun netwerk mensen kennen die wellicht geïnteresseerd zijn.

Je kunt je voorstellen dat ik hiermee enorm veel mensen bereik. Ook bereik ik de kandidaten die matchen met het profiel. Een garantie voor optimaal resultaat.

LinkedIn Tips

- ✓ Neem van mij aan dat heel veel werkgevers of bureaus op een zelfde manier te werk gaan als ik. Vandaar dat ik het een gemiste kans vind voor werkzoekenden, wanneer zij geen LinkedIn-profiel aanmaken. Ga daarom vandaag nog aan de slag wanneer je jouw profiel nog niet hebt aangemaakt. Kleine moeite, groot plezier.
- ✓ Vul jouw profiel met zoveel mogelijk informatie. Hoe beter je profiel is aangemaakt, hoe beter je wordt gevonden!
- ✓ Laat je aanbevelen door collega's. Jouw ambassadeurs zijn van onschatbare waarde voor het vinden van je droombaan.
- ✓ Verder word je via de updates van personen en organisaties die met jouw gelinkt zijn op de hoogte gehouden van wat er speelt in jouw specifieke branch. Je kunt zelfs de organisaties waar jouw droombaan zich bevindt opzoeken en contact opnemen met mensen die daar werken. Nóg mooier; je kunt er mensen vinden die jouw droombaan nu hebben!

Open achterdeurtjes zijn kostbaar

De grootste kans om je droombaan te krijgen is via jouw eigen netwerk of het netwerk van een arbeidsbemiddelaar.

Jezelf kunnen profileren, begint bij een goede voorbereiding. Bij de S van Slim Solliciteren heb je dit kunnen lezen, bij de tips

Tips voor een goede voorbereiding zijn:

- ✓ Lees je goed in over de organisatie.
- ✓ Bel voordat je schriftelijk gaat reageren naar de organisatie en stel inhoudelijke vragen over de vacature.
- ✓ Schrijf een brief, waarin je vooral aangeeft waarom jij de oplossing bent voor hun probleem.
- ✓ Pas je c.v. aan op de vacature en neem hierin jouw elevator pitch op. Een elevator pitch is een kort maar krachtige presentatie van max.1 minuut waarin je aangeeft

wie je bent, wat je ambities zijn en wat je te bieden hebt. (zie ook de cases van Ans verderop in dit boek).

De structuur van de pitch is dan als volgt:

- ✓ Ik ben.... (wat kan ik het best)
- ✓ Ik zoek... (wat doe ik het liefst en waar kom ik het beste uit de verf)
- ✓ Ik draag bij aan... (of: ik breng mee....., waar ik goed in ben....)
- ✓ Kunt u mij helpen met..... (of: wilt u met mij meedenken? Of: weet u...)

Als je op je curriculum vitae (c.v.) zet wat je altijd hebt gedaan, krijg je werk zoals je altijd hebt gehad.

Een c.v. beschrijft je verleden. Mooi, maar hoe maak je zichtbaar wat je in de toekomst wilt bereiken en welke talenten je hierbij wilt inzetten? Neem dit op bij de omschrijving van jouw persoonlijke profiel.

Het gesprek

Besef goed dat mensen die sollicitatiegesprekken afnemen al veel weten van de kandidaten. Ook als sollicitant kun je via LinkedIn een schat aan informatie vinden van de personen met wie jij het sollicitatiegesprek gaat voeren.

Want LinkedIn heeft inmiddels meer dan 2,6 miljoen gebruikers in Nederland.

Je krijgt maar één kans voor de eerste indruk.

Veel sollicitatiegesprekken verlopen via de STAR methode. Dit bestaat uit vier vragen. Kun je toelichten aan de hand van een situatiebeschrijving wat jouw taak is geweest? Welke actie heb je ondernomen? Tot welk resultaat heeft dit geleid? Meestal wordt de STAR-methode toegepast voor het vertalen van jouw competenties. Bijvoorbeeld kun je een situatie beschrijven waarin jouw "resultaatgerichtheid" naar voren komt.

Ik merk dat veel werkzoekenden vergeten dat zij een antwoord zijn op een probleem van een werkgever. Er is een vacature en jij kunt die voor hen invullen. Dit maakt dat je startpositie gelijkwaardig is.

De praktijk ziet er heel anders uit.

De werkgever geeft het signaal af "voor jou tien anderen". Jij als sollicitant wilt zo graag de nieuwe baan, dat je je hierin bijna nederig gedraagt. Alles behalve gelijkwaardig dus.

Tips

Hoe word je een gelijkwaardig gesprekspartner?

- ✓ Zorg voor informatie over de organisatie en de functie.
- ✓ Bereid je voor op de vragen die je kunt verwachten tijdens een gesprek. Niet alleen de verwachte vragen maar ook de niet-verwachte vragen zoals;
- ✓ Heb je wel eens een vervelende baas gehad?
- ✓ Waar word je gelukkig van?
- ✓ Wat is jouw belangrijkste succesfactor?
- ✓ Waarom wil je vertrekken bij je werkgever of ben je vertrokken? (Blijf hierin tijdens het beantwoorden niet te lang hangen in details)
- ✓ Wat zijn je zwakke punten?
- ✓ Wat wil je verdienen?
- ✓ Kies voor passende kleding en accessoires. Kleeed je niet te informeel. Zorg dat losse draden niet zichtbaar zijn. Kies voor een nette tas.
- ✓ Neem diploma's, een scriptie en een extra c.v. mee, ofwel jouw portfolio.
- ✓ Kies de juiste enthousiaste woorden. Hoe meer je vanuit je eigen persoon spreekt, hoe enthousiaster het overkomt.
- ✓ Spreek met passie, plezier en bevlogenheid over je werk. Er wordt beter geluisterd naar hoe je de dingen vertelt dan wat je vertelt. Je herkent dit vast wel wanneer je tijdens een bijeenkomst een spreker hoort spreken die jou niet boeit. Na een paar

minuten ben je afgehaakt en weet je niet meer wat er is gezegd.

- ✓ De werkgever moet je verhaal geloven. Je lichaamstaal moet overeen komen met je woorden.
- ✓ Neem de tijd om zelf nog vragen te stellen aan het eind van het gesprek. Bewaar een krachtige vraag voor het laatst.
- ✓ Toets of je eigen gevoel goed is bij het gesprek. Voldoet de werkgever aan de eisen die jij aan een nieuwe baan stelt.
- ✓ Bedank de aanwezigen voor het gesprek.
- ✓ Zorg dat je weet wanneer je een reactie krijgt van de werkgever op je gesprek. Wordt de termijn overschreden dan bel je zelf achter de informatie aan.
- ✓ Onderhandel over je salaris en arbeidsvoorwaarden.

De blunders bij een sollicitatiegesprek;

- ✓ Slecht voorbereiden
- ✓ Te informeel gekleed
- ✓ Geen aandacht voor de details (een plastic tas mee naar een sollicitatiegesprek)
- ✓ Slechte lichamelijke verzorging (zweet plekken en geuren)

Twee lastige zaken bij het solliciteren:

1. Soms weet je dat er een reden is waarom een werkgever minder enthousiast over je kan worden. Bijvoorbeeld omdat je zwanger bent of een ziektegeschiedenis hebt. Onthoud dat werkgevers niet mogen vragen naar je kindwens of ziektes in de familie. Toch gebeurt dit wel.

Eerlijkheid in deze duurt het langst. Vertel eerlijk als je zwanger bent.

Ook bij een ziekte die invloed heeft op het uitvoeren van je werk is eerlijk zijn het beste. Geef daarbij meteen aan hoe je omgaat met je ziekte en toon aan dat je in staat bent het werk goed uit te voeren.

2. Een gat in je c.v.

Geef aan wat je hebt gedaan gedurende de periode dat je eruit bent geweest, wat mogelijk interessant kan zijn voor je nieuwe werkgever.

Tip:

Je gaat een gesprek heel anders in wanneer je uitstraalt dat je de baan wel graag wilt hebben, maar dat je pas na het gesprek duidelijk hebt of dit de baan is die het beste bij jou past.

8 Hoe succes er in de praktijk uitziet

De 38 jarige Ans meldt zich bij mijn bureau. Ze is een half jaar aan het oriënteren geweest op een andere baan en vraagt mij of ik haar wil helpen. Ans heeft meer dan 20 jaar bij de Marine gewerkt als verpleegkundige waar ze haar trainingen en cursussen volgde. Nu wil ze een baan in de burgermaatschappij maar heeft geen idee hoe ze dit kan aanpakken. Zoveel dingen vindt ze leuk en ze ziet door de bomen het bos niet meer.

Uit de competentiescan van Ans wordt duidelijk dat ze onderdeel wil uitmaken van een team. Ze vindt het prettig om met protocollen en procedures te werken. Verder geeft zij graag instructie en wil deze kwaliteit verder ontwikkelen. Ze heeft interesse en inzicht in anderen en ze gaat op zoek naar oplossingen. Ze houdt van hard werken en humor.

Toen Ans naar haar c.v. keek, zag ze duidelijk als rode draad dat ze altijd heeft willen zorgen voor anderen. Vandaar dat ze de opleiding voor verpleegkundige is gaan doen en dat ze al 20 jaar als verpleegkundige aan het werk is.

Ze ging aan de slag met haar mindmap en zag dat haar drijfveren waren veranderd. Ze was wel klaar met dat zorgen binnen haar werk. Ze wilde kennis gaan overdragen, producten ontwikkelen, misschien wel lesgeven.

Ans had een duidelijke passie: creëren; iets maken of tot stand brengen. Van creatief bezig zijn, krijgt ze energie.

En zo heeft ze op basis van al haar inzichten de elevator pitch beschreven:

“Ik ben een allround coördinator die het best uit de verf komt als er veel te organiseren valt. Met mijn klantgerichtheid en communicatieve vaardigheden ben ik in staat te komen tot goede product ontwikkeling passend bij de vraag van de klant.

Ik ben leergierig en hou van vernieuwen. Professioneel handelen staat voor mij centraal.

Daarbij omring ik me graag door inspirerende collega's en werk ik graag in een prettige werkomgeving.

Mijn kracht ligt in het geven van duidelijke uitleg. Ik ben instaat situaties te doorbreken en acties in gang te zetten. Loyaliteit en hard werken staan hierbij centraal”.

Dit maakt Ans uniek, haar persoonlijke merk. Dit legt de basis voor de zoektocht naar de best passende baan en waar ze die kan vinden.

Dit was de focus van Ans:

- ✓ een baan in de zorg;
- ✓ coördinerend of lesgevend;
- ✓ 3 dagen in de week;
- ✓ een baan in ontwikkeling;
- ✓ een baan met creativiteit en inventiviteit;
- ✓ reisafstand van maximaal 1 uur;
- ✓ informele werksfeer;
- ✓ no nonsens.

Als arbeidsbemiddelaar ben ik goed op de hoogte van de arbeidsmarkt en heb ik contacten bij veel organisaties. Vlak nadat Ans haar focus had bepaald kwam ik een baan tegen die precies paste bij haar profiel. De functie van praktijkopleider in een verzorgingstehuis. Deze functie bestaat uit het begeleiden van stagiaires en het verzorgen en ontwikkelen van praktijklessen.

“Wanneer de ideale baan zich aandient moet je er klaar voor zijn”

Ans heeft in deze functie haar droombaan gevonden.

Dit is wat Ans mij terug gaf, na afloop van onze samenwerking:

“Ik heb bij Joke Speelman het traject “succesvol op de arbeidsmarkt gevolgd”. Dankzij Joke heb ik inzicht gekregen in de arbeidsmarkt en mijn eigen talenten. Ze coachte me (schijnbaar moeiteloos) naar een nieuwe baan.

Ik heb binnen een half jaar na de start een superbaan gevonden. Zonder het traject van Joke was mij dit nooit gelukt!”

9. De belangrijkste tips op een rij.

Bepaal je focus!

En vervolgens:

- 1. Zorg voor een account op LinkedIn**
Ga op zoek naar contactpersonen en organisaties en zorg dat je goed gevonden kan worden.
- 2. Leg contact met mensen die voor jou van belang zijn**
Onderzoek wie er nu werkt in de functie die jij graag wilt hebben?
Regel een kennismakingsgesprek.
Volg de tips voor het voeren van een goed gesprek.
- 3. Bellen met de contactpersoon in geval van een zichtbare vacature**
Zorg dat je informatie krijgt die andere sollicitanten niet krijgen.
Toets je onzekerheden. Bijvoorbeeld zwaarte van de functie-eis voor een specifieke opleiding, wanneer je niet in bezit bent van dit diploma.
- 4. Wees origineel in je brief**
Open met een goede pakkende zin en refereer aan de informatie die je hebt gekregen tijdens je telefoongesprek met de contactpersoon of anderszins.
- 5. Voorzie je c.v. van een elevator pitch en neem ook op wat je plannen voor de toekomst zijn**
Accentueer dit met een kader, dan valt dit goed op.
Werkgevers bekijken in eerst instantie alleen de eerste pagina van een c.v.
Zet je elevator pitch ook in tijdens het (sollicitatie)gesprek
- 6. Goede voorbereiding**
Verdiep je in de organisatie en de personen waarmee je in gesprek gaat.
Bereid de lastige vragen voor.
Bepaal vooraf wat je getoetst wil hebben, om goed te kunnen bepalen of het de baan is die het beste bij je past.
- 7. Kies passende kleding wanneer je op gesprek gaat**
Een spijkerbroek met een colbert is een combinatie van informele- en zakelijk kleding en volstaat in de meeste gevallen.
- 8. Ga gelijkwaardig het gesprek in en toets je eigen gevoel**
Let op de sfeer, voelt deze voor jou goed? Neem de eigen regie. Jij kunt een probleem oplossen.
- 9. Belangrijke laatste vraag**
Zorg dat je een goede inhoudelijke vraag voor het laatst in petto hebt.
- 10. Neem voor het arbeidsvoorwaardengesprek het CAO goed door**
Bekijk de secundaire arbeidsvoorwaarden en bepaal op welk salarisniveau jij ingeschaald wilt worden.
- 11. Vraag naar de reden waarom je wel of niet bent aangenomen**
Je toont hiermee jouw regie en het geeft je inzicht in wat goed of minder goed is gegaan.

10. Reageren?

Wil je een reactie geven naar aanleiding van het lezen van dit E-book, Graag! jspeelman@thecarefactory.nl

11. Over Joke Speelman

Joke Speelman runt een bedrijf in de arbeidsbemiddeling. De basis doelstelling van haar onderneming is het leveren van optimale dienstverlening op het gebied van werving en selectie en mobiliteit-coaching voor de overheid en de zorg- en welzijnssector. Ze begeleidt werkzoekenden in het vinden van hun droombaan en ondersteunt werkgevers in het vinden van de best passende talenten voor hun vacatures.

Joke streeft er naar dat haar eigen unieke dienstverlening een hoge waardering krijgt van zowel de werkgevers als de kandidaten die op zoek zijn naar de nieuwe baan.

Zoals de Nederlandse ondernemer en “managementgoeroe” Eckart Wintzen schrijft;

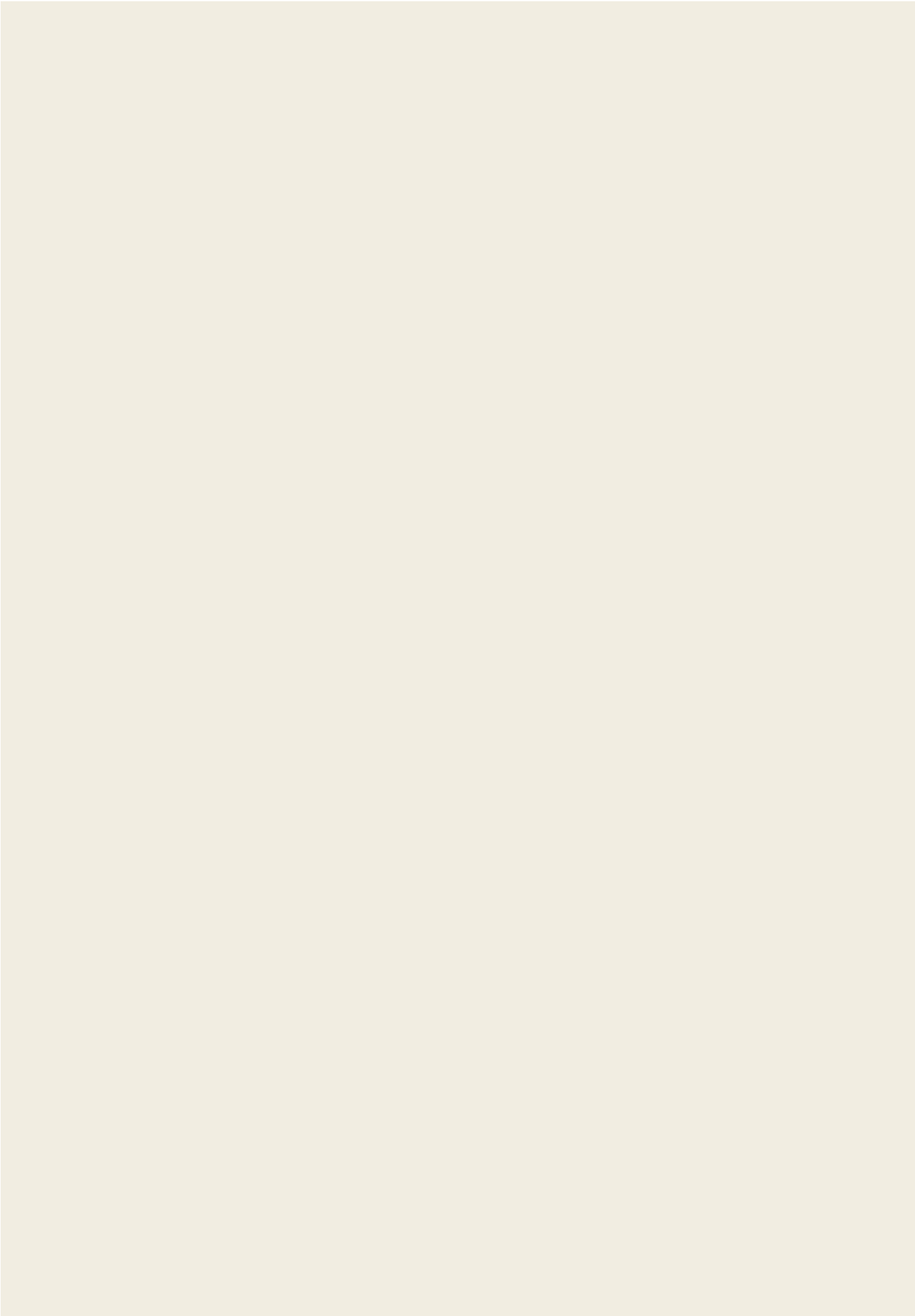
Kwaliteit = vakmanschap x enthousiasme

Joke's kwaliteit zit in haar opgebouwde expertise op het gebied van de arbeidsbemiddeling en haar enthousiasme om steeds te gaan voor het optimale resultaat.

Anna, één van de kandidaten die Joke heeft gecoacht tijdens een traject om succesvol te worden op de arbeidsmarkt, zegt over Joke: “Bij de eerste ontmoeting met Joke wist ze bij mij de gevoelige snaar te raken, waardoor er ruimte ontstond voor de verwerking van mijn ontslag. In het traject gaf ze keer op keer blijk van een scherpzinnige blik, die ze wist te vertalen in een milde en enthousiasmerende wijze van ondersteunen, op weg naar een nieuwe invulling van mijn loopbaan. Door net even andere invalshoeken te geven maakte zij het verschil tussen vastlopen en nieuwe mogelijkheden zien en benutten.”

Evelyene, een sollicitant, schrijft:

“Joke heeft de klasse eigenschap om in een korte tijd haar kandidaat te doorgronden en tot een compleet profielschets te komen. Hierdoor maakt ze haar mandaat voor een passende match waar!”



Joke Speelman 2013

