

e-sample



Welke kleur heeft jouw parachute?



Een praktisch handboek voor werkzoekers
en carrièreplanners

Richard N. Bolles



Welke kleur heeft jouw parachute?

Een praktisch handboek voor werkzoekers en carrièreplanners

Editie

2011/2012

Richard N. Bolles



Dit gratis e-sample bevat vier van de elf hoofdstukken uit de gedrukte versie van dit boek, die te koop is in de boekhandel of via www.nieuwezijds.nl.



UITGEVERIJ NIEUWEZIJD

Oorspronkelijke titel: *What Colour Is Your Parachute?* 2011. This translation is published by arrangement with Ten Speed Press, an imprint of The Crown Publishing Group, a division of Random House, Inc.

Uitgegeven door: Uitgeverij Nieuwezijds, Amsterdam
Vertaling: Miebeth van Horn, Santpoort-Noord & Jan Willem Reitsma, Haarlem
Omslagontwerp: Bos & co., Amsterdam
Zetwerk: Holland Graphics, Amsterdam

© 2011, Richard N. Bolles
© Nederlandse vertaling 2011, Uitgeverij Nieuwezijds

De afbeeldingen op pagina vi-vii, 40, 53, 184, 228-229 zijn gemaakt door Steven M. Johnson, auteur van *What the World Needs Now*. Afbeelding pagina 65: Beverly Anderson.

Foto omslag: Elnur (Shutterstock ®)

ISBN 978 90 5712 327 6
nur 809

Niets uit deze uitgave mag worden veelelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, geluidsband, elektronisch of op welke andere wijze ook en evenmin in een retrieval system worden opgeslagen zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Hoewel dit boek met veel zorg is samengesteld, aanvaarden schrijver(s) noch uitgever enige aansprakelijkheid voor schade ontstaan door eventuele fouten en/of onvolkomenheden in dit boek.

Inhoud

Voorwoord	xi
In dankbaarheid	xvii

Deel I Een baan vinden...

1 Er is altijd werk	3
2 Wat ga ik vanaf nu met mijn leven doen?	13
3 Als je eenmaal precies weet waarnaar je op zoek bent De vijf beste manieren om naar werk te zoeken	29
4 Als je eenmaal precies weet waarnaar je op zoek bent Hoe met handicaps om te gaan	53
5 Als je eenmaal precies weet waarnaar je op zoek bent Cv's en contacten	65
6 Als je eenmaal precies weet waarnaar je op zoek bent Sollicitatiegesprekken	85
7 Als je eenmaal precies weet waarnaar je op zoek bent Onderhandelen over salaris	111
8 Als je eenmaal precies weet waarnaar je op zoek bent Hoe kies je een nieuwe loopbaan?	127

- | | | |
|----|---|-----|
| 9 | Als je eenmaal precies weet waarnaar je op zoek bent
Voor jezelf beginnen | 137 |
| 10 | Als je eenmaal precies weet waarnaar je op zoek bent
Toetreden tot de wereld der vijftigplussers | 151 |

Deel II Een leven vinden...

- | | | |
|----|------------------------|-----|
| 11 | Het Parachute Werkboek | 161 |
|----|------------------------|-----|

Het bloemschema

Bijlagen

- | | | |
|----------------|--|-----|
| Bijlage A | Je levensroeping vinden | 247 |
| Bijlage B | Hoe kies je een loopbaanbegeleider of -adviseur? | 265 |
| Index | | 275 |
| Over de auteur | | 279 |

Hoofdstuk 1

Er is altijd werk

De arbeidsmarkt is momenteel een puinhoop. Mensen zijn banen kwijtgeraakt waarvan ze dachten dat die voor eeuwig bleven bestaan. Complete huishoudens zitten financieel aan de grond. Werk zoeken lijkt een zoektocht naar een speld in een hooiberg te zijn. De toekomst ziet er voor veel mensen somber uit. Welkom in je nieuwe werkelijkheid.

Zo gaat het nou altijd na een recessie. Alleen was het dit keer erger, omdat het een erge recessie was. Een hele, hele erge. Er is nog steeds een hoop ellende op de wereld. Wanneer je mensen spreekt die zonder werk zitten, wat ik voortdurend doe, voel je de pijn die raakt aan de kern van de reden waarom mensen in leven willen blijven. Of niet meer willen leven. Dus veel mensen leiden een leven van stille wanhoop. Ze zijn hun baan kwijtgeraakt. Ze zijn hun huis kwijtgeraakt. Ze zijn hun dromen kwijtgeraakt. Ze zijn hun spaargeld kwijtgeraakt. Ze zijn hun pensioen kwijtgeraakt. Ze zijn de hoop kwijtgeraakt. En ze voelen zich intens verdrietig, in de steek gelaten, vergeten. Als je ziet wat een economische ramp zoals deze recessie of een natuurramp aanricht in het leven van veel mensen, kun je wel in huilen uitbarsten. Van alle kanten klinkt het geluid van moedeloosheid en wanhoop:

‘Er zijn geen banen te vergeven. Ik weet het, want ik heb ze gezocht. Ik surfte elke dag op internet. Na twee maanden heb ik het opgegeven.’

‘Alle deskundigen beweren dat er een baanloze herstelperiode aanbreekt. Ze zeggen dat sommige mensen er maar aan moeten wennen dat ze nooit meer

werk zullen vinden. Volgens mij hebben ze gelijk. Ik zie een grimmige toekomst voor me. Het is de dood van al mijn dromen. Het enige wat ik hierna nog zal hebben, is spijt.'

'Ik heb gehoord dat er per geplaatste vacature vijf werklozen zijn. Dat betekent dat mijn situatie hopeloos is.'

'Nu de arbeidsmarkt in de nabije toekomst zo hard wordt, stel ik me voor dat als ik überhaupt een baan kan vinden, het niet iets zal zijn wat ik echt wil. Ik heb niet de illusie dat ik ooit werk zal vinden waar ik mijn ziel en zaligheid in kwijt kan, of iets zal vinden dat in de verste verte lijkt op mijn "droombaan".'

'Ik heb altijd gedacht dat je je banenjacht moest beginnen met de arbeidsmarkt zo uitvoerig mogelijk te bestuderen: wat de leuke banen zijn, welke vacatures door werkgevers op internet worden gezet, enzovoort. Mij is geleerd dat je de arbeidsmarkt als een vaststaand gegeven moet beschouwen en vervolgens moet proberen om jezelf voor te stellen als iemand die bij dat gegeven past. Maar door de afschuwelijke recessie waar we nog maar net uit tevoorschijn komen, lijkt dat helemaal niet effectief. Werkgevers plaatsen gewoon geen vacatures meer. Er zijn geen leuke banen. Ik zie het helemaal niet meer zitten.'

Deze en vergelijkbare gevoelens circuleren 24 uur per dag in de media, in de ether en in de blogosfeer.

Alles wat we nu willen, is verlossing. We willen dat de overheid iets *doet*. En banen schept. *Zit daar niet zo te zitten; doe iets!* En wij zullen elke regering die de werkgelegenheid niet tot haar hoogste prioriteit maakt, en ons niet te hulp schiet, wegstemmen.

Hoe werkgelegenheid ontstaat

Het vervelende nieuws is dat recessies – die niet altijd zó erg zijn, maar evengoed erg – een regelmatig terugkerend fenomeen zijn in de geschiedenis, en dat het herstel van een recessie altijd op dezelfde manier verloopt: niet de overheid, maar de werkgevers verlossen ons uit onze neergang. Het is de consument die de arbeidsmarkt omvormt als een recessie ten einde is (*en daarmee 'banen' schept*). Maar op dit moment, nu we helemaal murw zijn van alles wat we net hebben meegemaakt, opereren wij consumenten voornamelijk in de stand 'rustig aan'. Dat is normaal. Als we überhaupt geld hebben, gebruiken wij consumenten dat primair voor andere dingen dan *consumeren*, wat onze gewoonte is wanneer we uit een recessie tevoorschijn komen.

We gebruiken ons inkomen eerst om eventuele schulden af te lossen; en vervolgens om af te kicken van onze koopverslaving; als er dan nog geld over is, gebruiken we dat om een vangnet voor onszelf te spannen, door nog meer geld apart te zetten op onze spaarrekeningen. En pas daarna keren we terug – *zullen we terugkeren* – naar het grote geld uitgeven van vóór de recessie. (En daarmee creëren we banen en maken we de arbeidsmarkt weer net zo groot als eerst, of nog groter.) Het zal wel even duren. Misschien wel een hele tijd. In de tussentijd blijft de arbeidsmarkt verzwakt, en is goed nieuws dun gezaaid.

Uiteraard is het voor mensen die hebben gedobberd op de zee der wanhoop een schrale troost om te weten dat dit na iedere recessie ‘gebruikelijk’ is. Je hebt alles uitgeprobeerd wat vroeger werkte, alleen werkt het nu niet meer. Vroeger struinde je internet af, op zoek naar interessante vacatures; *maar nu zijn er geen interessante vacatures meer* (in elk geval niet in jouw ogen). Vroeger ging je op zoek naar werkgevers die mensen uit jouw beroepsgroep in dienst namen; *nu lijkt het erop dat je beroepsgroep is verdwenen*. Vroeger stuurde je je cv in grote stapels weg en kreeg je interessante reacties; *maar nu is er alleen een ooverdovende stilte*. En vroeger poetste je je gespreksvaardigheden op, zodat je goed voor de dag zou komen bij potentiële werkgevers; *maar nu is er geen werkgever die je voor een sollicitatiegesprek uitnodigt*.

Ik overdrijf natuurlijk een beetje. Het is niet voor *iedereen* zo erg.

Maar voor velen van ons is het echt zo naargeestig als ik hierboven beschrijf. In 2008 zaten 119.000 Nederlanders twaalf maanden of langer zonder werk (CBS). In België is ruim 50% van het totale aantal werklozen langdurig werkloos (FOD Economie).

Het goede nieuws

Aan de andere kant hebben, zoals je zult zien, het afgelopen jaar honderdduizenden werkzoekers ondanks alles werk gevonden. Ik wil jou helpen om je bij hen te voegen. Ik schrijf dit om je hoopvol te stemmen over je toekomst, en je te helpen om voor jezelf een succesvolle koers uit te zetten, weg uit deze puinhoop.

Laten we daarom beginnen met een beschrijving van wat de arbeidsmarkt *werkelijk* doet, op dit moment, en niet hoe die volgens de media werkt. Laten we beginnen met de waarheid dat er altijd banen beschikbaar zijn. Misschien niet precies de banen die je zoekt, en misschien niet precies in de stad waarop je hoopt, misschien niet zo makkelijk te vinden als in de goeie ouwe tijd – maar ze bestaan wel. Daarvan moet je overtuigd zijn, want anders slaat het nergens op om ze te gaan zoeken. Maar hoe weten we dat?

Nou, om te beginnen zal de elementaire logica je vertellen dat er vacatures *moeten zijn*. Per slot van rekening hebben 7,5 miljoen mensen in Nederland (CBS) en 4,5 miljoen mensen in België (FOD Economie) een baan; en die hebben behoefte aan (en kunnen betalen voor) dienstverlening, producten, voeding, kleding, onderdak en transport. Om nog te zwijgen van reizen (*zo lang er geen vulkaanuitbarsting tussen komt*), recreatie, vakanties, hobby's, sporten en amusement. *Iemand* moet in die behoefte voorzien. Dat scheidt *banen*.

Bovendien: sommige van die in totaal 12 miljoen werknemers gaan dood, gaan met pensioen, verhuizen, worden ziek, worden rusteloos, zijn het zat en switchen naar een ander beroep; dus er moeten wel vacatures vrijkomen, voortdurend.

Dat is gewoon een kwestie van logisch nadenken.

Om die logica te onderbouwen, wordt voortdurend onderzoek gedaan naar hoe de arbeidsmarkt zich werkelijk gedraagt. Zo zijn er volgens de deskundigen in de vs tussen 1994 en 2004, *in goede en in slechte tijden*, per jaar 15 miljoen banen verdwenen, maar zijn er ook 17 miljoen nieuwe banen bijgekomen.¹

Maar verandert dat allemaal niet tijdens en na een recessie? Ik bedoel, neem nou het maandelijkse werkloosheidscijfer. Dat is verschrikkelijk. Er zijn alleen al in Nederland ruim 150.000 banen verdwenen sinds het begin van de recessie (CBS).

Goed dat je dat cijfer noemt. Dat heeft ontzettend veel mensen in verwarring gebracht over wat er werkelijk aan de hand is. Een deel van het probleem is de benaming. In plaats van te spreken over het 'werkloosheidscijfer' zouden we het veel beter 'de relatieve omvang van de werkloze arbeidspopulatie' kunnen noemen. Want wat gebeurt er: eens per maand, aan het eind van elke maand, wordt er een soortement 'peiling' uitgevoerd om het aantal werklozen aan het eind van die maand te meten. Vervolgens wordt dat aantal afgetrokken van het aantal van de maand ervoor, om te berekenen of het aantal werkende mensen die maand is gestegen en met hoeveel. Als het aantal werkenden is toegenomen, wil dat zeggen dat er die maand een *netto* aantal banen is toegevoegd aan de arbeidspopulatie. Aan de andere kant, als het aantal is afgenomen, zijn er

¹ <http://tinyurl.com/yjbtwal>. Een college van Ben Bernanke op Duke University op 30 maart 2004, over zijn onderzoek naar de afgelopen tien jaar, die zowel goede als slechte tijden omvatten: 'Volgens een redelijk conservatieve schatting verdwijnen er, afgezien van seizoensgebonden en andere korte-termijnontslagen, ieder jaar ongeveer 15 miljoen banen in de Verenigde Staten, wat gelijkstaat aan bijna 14% van het huidige niveau van niet-agriculturele werkgelegenheid in de particuliere sector. Uiteraard werden [...] deze verliezen ruimschoots gecompenseerd door de schepping van ongeveer 17 miljoen banen per jaar gedurende diezelfde periode.'

die maand uiteraard banen verdwenen. De overheid zal je vertellen hoeveel. Dat is het cijfer dat zorgde dat de afgelopen jaren werkzoekers, de media en de overheid steen en been klaagden, of in somberheid en wanhoop vervielen. En met goede redenen, haast ik mij toe te voegen.

Wat gebeurt er tijdens een maand?

Maar – en dit is van cruciaal belang – dit is slechts een *netto* getal dat eens per maand wordt berekend, aan het eind van de maand, nadat het stof is gaan liggen. En daar zit hem nou net de kneep. Er kan een hoop gebeuren *in de loop van* een maand, tussen de ‘peilingen’ in. En er gebeurt ook een hoop! Dat kun je zien aan de aantallen vacatures die in diezelfde periode zijn ontstaan en vervuld.

Nu zul je waarschijnlijk niet de moeite nemen om die cijfers op te zoeken, daarom volgt hier een samenvatting van wat er in Nederland is gerapporteerd over het aantal vervulde vacatures van het laatste kwartaal van 2009 tot het laatste van 2010. Per kwartaal wordt dat voorafgegaan door de mutatie in het aantal werklozen in dezelfde periode. Vooruit, daar gaan we:

Vierde kwartaal 2009

Aan het eind van dit kwartaal was het totaal aantal werklozen met 15.000 mensen gestegen. In de loop van het kwartaal raakten mensen hun baan kwijt, of ze vonden juist een baan, maar de *netto* verandering aan het eind van de maand was het bovenstaande cijfer.

Uit cijfers van het CBS blijkt ook dat in dezelfde periode **176.000 vacatures zijn vervuld**. En in dit kwartaal zijn 171.000 nieuwe vacatures ontstaan.

Eerste kwartaal 2010

Aan het eind van dit kwartaal was het totaal aantal werklozen met 64.000 mensen gestegen. In de loop van het kwartaal raakten mensen hun baan kwijt, of ze vonden juist een baan, maar de *netto* verandering aan het eind van de maand was het bovenstaande cijfer.

Uit cijfers van het CBS blijkt ook dat in dezelfde periode **177.000 vacatures zijn vervuld**. En in dit kwartaal zijn 173.000 nieuwe vacatures ontstaan.

Tweede kwartaal 2010

Aan het eind van dit kwartaal was het totaal aantal werklozen met 27.000 mensen gedaald. In de loop van het kwartaal raakten mensen hun baan kwijt, of ze vonden juist een baan, maar de *netto* verandering aan het eind van de maand was het bovenstaande cijfer.

Uit cijfers van het CBS blijkt ook dat in dezelfde periode **182.000 vacatures zijn vervuld**. En in dit kwartaal zijn 191.000 nieuwe vacatures ontstaan.

Er zijn altijd openstaande vacatures, functies waarvoor personeel wordt gezocht. Jouw probleem is hoe je het zoeken naar die vacatures aanpakt.

Derde kwartaal 2010

Aan het eind van dit kwartaal was het totaal aantal werklozen met 45.000 mensen gedaald. In de loop van het kwartaal raakten mensen hun baan kwijt, of ze vonden juist een baan, maar de *netto* verandering aan het eind van de maand was het bovenstaande cijfer.

Uit cijfers van het CBS blijkt ook dat in dezelfde periode **198.000 vacatures zijn vervuld**. En in dit kwartaal zijn 197.000 nieuwe vacatures ontstaan.

Ja, ja, ik weet het. Ik weet dat je slim bent en dat je het na het tweede kwartaal echt wel door had. Maar ik dramde door omdat ik je ervan wilde doordringen dat je dit niet kunt wegwuiven door te zeggen dat het maar een halfjaartje is. *Deze situatie verandert nooit*. Zelfs in de beroerdste economische tijden **zijn er altijd openstaande vacatures**. Jouw probleem is waar die banen zijn, wat ze zijn en *hoe* je het zoeken daarnaar aanpakt.

Gedurende en na afloop van een recessie, in zware tijden, werken de methoden die je in goede tijden met goed gevolg hebt gebruikt om werk te vinden – cv's versturen, internet afstruinen op zoek naar personeelsadvertenties – helemaal niet zo goed. Je hebt nieuwe strategieën nodig, nieuwe denkwijzen. Daar gaat dit boek over. Een hoop mensen vinden wél werk. Waarom zou jij niet een van die mensen zijn?

Genoeg werk voor iedereen?

Iemand heeft berekend dat er per nieuwe vacature ongeveer vijf werklozen zijn. *Dat is een gigantisch maatschappelijk probleem*; het roept opnieuw het spookbeeld op dat er wellicht een onderklasse bestaat van mensen die permanent werkloos zijn – voor nu en in de toekomst. Wat dat kan betekenen voor de sociale onrust, de algehele onvrede, de politieke verdeeldheid en de doodsimpele oneerlijkheid in de wijze waarop de arbeidsmarkt discrimineert, zal in de komende jaren duidelijk worden. En het kan simpelweg niet worden genegeerd.

Maar er zullen nooit genoeg banen zijn voor alle mensen die willen werken, en dat is ook nooit zo geweest. Zelfs tijdens de welvarende jaren die aan deze recessie voorafgingen, waren ongeveer 300.000 mensen in Nederland niet in staat om werk te vinden. Op dit moment ligt dat aantal zowel in Nederland als in België rond de 400.000.

Zoals ik zei, is dat een *gigantisch* probleem voor de hele samenleving, en voor elke regering die aan de macht is. Maar voor jouw noodlot als individuele werkzoeker heeft het heel andere consequenties. De conclusie die hier ten onrechte uit wordt getrokken, luidt ongeveer als volgt: *Vroeger hoefde je nooit te concurreren om een baan, maar nu zul je wel moeten.*

Dat is gewoon idioot. Zoals ik al zei, waren er zelfs vóór deze recessie, in welvarende tijden, 300.000 mensen die geen werk konden vinden.

Met andere woorden: je hebt altijd al moeten concurreren met andere mensen om een baan, en dat zal altijd zo blijven. Je moet weten hoe je daar goed in wordt. Dat begint met het bestuderen van jezelf, voordat je de arbeidsmarkt en het werk zoeken gaat bestuderen.

Conclusie

Voorlopig hoop ik dat je vooral het volgende van dit hoofdstuk hebt opgestoken:

Zelfs in zware tijden hebben honderdduizenden mensen in Nederland en België een nieuwe baan gevonden, deze maand en elke maand die daaraan voorafging. En ook daarna bleven er nog honderdduizenden vacatures openstaan. Nu kan het zijn dat die banen zich bevinden in een andere stad dan die waar jij al een eeuwigheid woont. En misschien sluiten de functieomschrijvingen niet aan bij wat jij zoekt. Maar iemand heeft behoefte aan de vaardigheden die jij bezit; misschien in een andere stad, misschien onder een andere noemer. Maar iemand zit op jou te wachten.

Dat is een kans voor jou, als je bereid bent om de mouwen op te stropen, en bereid bent om een tijdlang hard te werken om uit te zoeken waar je heen wilt met je leven, en vervolgens vaardigheden op het gebied van werk zoeken te verwerven die uitstijgen boven het beginnersniveau. Je kunt iets beters vinden dan 'een redelijke baan'. Je kunt een stuk van je dromen vinden.

Waarom kijk je op van dit goede nieuws? Ik ben hier om je allerlei goed nieuws te melden. Dit is tenslotte een boek over hoop, dat alleen maar vermomd is als een handboek over werk zoeken.

Hoofdstuk 2

Wat ga ik vanaf nu met mijn leven doen?

Werkloosheid is soms een kans, ondanks haar afzichtelijke vermomming als een gigantische ramp in ons leven. Sommige mensen weten dat instinctief. Dat verbaast me.

Je zou denken dat tijdens dit zogenaamde *baanloze herstel* van een ernstige recessie zowel werkenden als werklozen vooral bezig zijn met de moeilijkheidsgraad van de banenjacht op dit moment: *Hoe zoek je werk in een tijd als deze, wanneer verreweg de meeste werkgevers geen nieuw personeel aannemen? Hoe vind je een baan als in Nederland en België honderdduizenden mensen werkloos zijn?* Dat soort dingen.

Zoals we in het vorige hoofdstuk hebben besproken, denken veel werkzoekers dat inderdaad. Maar verrassend genoeg zijn er ook veel mensen die dat *niet* denken. Zij gebruiken dit jaar juist – vooral als ze werkloos zijn – als een periode voor een ‘time-out’, een kans om pas op de plaats te maken, op adem te komen en opnieuw na te denken over wat ze met de rest van hun leven aan willen. Ze hebben een langetermijnvisie en nemen geen genoegen met *zomaar* een baan. En ze denken dat het prettig zou zijn om te weten waar ze heen gaan, voordat ze vertrekken. Ze zeggen dingen als: *Ik ben werkloos, en ik kan niet meer terug naar mijn oude baan, maar ik weet niet wat ik met de rest van mijn leven aan moet. Ik heb geen idee waar ik nu heen moet. Natuurlijk vind ik het interessant om te leren hoe je effectiever solliciteert. Maar eerlijk gezegd kan ik daar pas mee beginnen als ik weet wát ik zoek. Ik heb hulp nodig bij het uitzoeken wat voor werk ik in de toekomst wil gaan doen, voordat ik op zoek ga naar een baan.*

Dat is natuurlijk niet echt een nieuw inzicht. Al in 1865 schreef Charles Lutwidge Dodgson (onder zijn pseudoniem Lewis Carroll) in zijn boek *De avonturen van Alice in Wonderland* deze veelvuldig aangehaalde passage:

'Kunt u mij alstublieft de weg wijzen?'

'Dat hangt er nogal van af waar je heen wilt,' zei de kat.

'Dat kan me niet zo veel schelen...' zei Alice.

'Dan doet het er ook niet toe welke weg je neemt,' zei de kat.

Is dit een goed moment om te gaan uitzoeken wat je doel in het leven, je roeping, je passie, je 'droombaan' is? Ik wil maar zeggen: het is momenteel niet makkelijk om aan werk te komen. In elk geval voor een hoop mensen. Is het niet veel reëler om genoegen te nemen met een baantje dat krap aan acceptabel is, als er zoveel mensen werkloos zijn? Tja, dat moet je natuurlijk zelf weten. Maar denk erom: in Nederland en België zijn ruim negen van de tien volwassenen die deel uitmaken van de beroepsbevolking nog steeds aan het werk. Negen van de tien. Er is geen reden waarom jij niet tot die groep zou toetreden. Daarvoor moet je je misschien flink inspannen, en het kan even duren, maar je kunt het. Je kunt zelfs op zoek gaan naar werk dat werkelijk bij je past, waar je bloed sneller van gaat stromen. Want gek genoeg zit het zo: vanwege de huidige toestand van de economie kan het net zo lang duren om een rotbaan te vinden als om een goede baan te vinden. Dus waarom zou je dan geen goede baan gaan zoeken? Sterker nog: waarom ga je niet op zoek naar werk dat echt bij *jou* past, en dat ervoor zorgt dat je 's ochtends vol goede zin uit bed stapt? Dat is een mooie uitdaging voor je!

Zoals jij bestaat er maar een!

Uitdagingen nemen de vorm van vragen aan. In dit geval ken je die vragen wel. Ze zijn niet nieuw voor je. Je hebt ze gesteld in een donkere nacht, toen je de slaap niet kon vatten. *Waarom ben je hier op aarde? Wat is er bijzonder aan jou, in welk opzicht verschil je van alle andere mensen? Waarom zijn jouw vingerafdrukken anders dan die van alle andere mensen op aarde, in de loop van de hele geschiedenis?* Je kent die vragen wel.

En je weet ook wat de antwoorden zijn. Eigenlijk is er maar een antwoord, dat hierop neerkomt: de wereld heeft nog nooit iemand gekend die precies hetzelfde is als jij, en er zal ook nooit meer een tweede jij komen. Er is iets dat je aan deze wereld moet bijdragen dat de wereld nodig heeft *van jou*, hoe klein of onbeduidend jij jezelf misschien ook vindt in het grote geheel der dingen. Je bent geboren, je ademt, je bent hier, omdat er iets is dat jij aan de wereld

moet bijdragen en dat de wereld hard, echt keihard nodig heeft. In elk geval op deze plek, in elk geval op dit moment, in elk geval op jouw manier, in elk geval met jouw karakter en stempel erop. Iemand heeft jou nodig. Iemands leven is beter geweest, en zal beter zijn omdat jij er bent. Misschien geldt dat zelfs voor het leven van vele, vele 'iemanden'. Of je nu een verpleegkundige, een wetenschapper, een ingenieur, een techneut of een greppelgraver bent, dat maakt allemaal niet uit. De wereld heeft zulke mensen allemaal nodig, maar dan met een levendigheid die voortkomt uit jouw geest, jouw hersens, jouw persoonlijkheid, onder dat alles en door dat alles heen.

Je doel in het leven draait niet *alleen maar* om het werk dat je doet. Het gaat erom wie je bent, wat voor mens je bent, en of je besluit de best mogelijke versie van jezelf te zijn – of niet.

Werk is niet alleenzaligmakend, maar het is een belangrijk onderdeel van de reden waarom jij op aarde bent. En het is het moeilijkste deel om voor jezelf duidelijk te krijgen.

Mik hoog

Bepalen wat voor werk je werkelijk aanspreekt, voordat je aan je banenjacht begint, heeft veel voordelen als je uiteindelijk werk gaat zoeken. De meeste mensen hebben grootse dromen. Maar vervolgens zwakken ze hun droom af omdat ze geloven dat ze reëel moeten zijn: *Tja, dat zou echt een droombaan zijn, maar ik weet dat ik nooit zo'n baan zal vinden.*

Nou, eigenlijk weet je dat helemaal niet.

Wat je wél weet, en wat wij ook weten, is dat als jij je droom terugsnooit tot ongeveer de helft van het oorspronkelijke formaat, je daar vrijwel zeker met maar de helft van je enthousiasme naar zult zoeken. Zoals een beroemde grappenmaker zei: snijd je grootse droom doormidden, en je zult maar een half zo grote poging doen om die te vinden.

Ik heb zo vaak meegemaakt dat mensen naar een sollicitatiegesprek gingen, maar uiteindelijk niet werden aangenomen. En vervolgens bespeurde ik een glimp van blijdschap toen ze bekendmaakten dat ze waren afgewezen. Volgens mij was de reden daarvoor dat ze die baan diep vanbinnen niet echt wilden. Ze wilden niet *met minder genoeg nemen*.

Dus als je zonder werk zit, moet je doel zijn om uit te zoeken wat je droombaan zou zijn, en vervolgens op zoek gaan naar die *hele* droom. Want als je besluit om je hele droom na te jagen, je ideale baan, het werk waarvoor je een moord zou plegen, geef ik je op een briefje dat je daar *met heel je hart* naar zult zoeken. *Het is die hartstocht, die opwinding en dat enthousiasme van je, die gedrevenheid en vastbeslotenheid om die baan koste wat kost te vinden die*

veelal het verschil uitmaakt tussen succesvolle werkzoekers of loopbaanveranderaars, en mensen die dat niet klaarspelen.

Uiteraard kan het gebeuren dat je niet je hele droom vindt, compleet tot in het kleinste detail. In elk geval niet meteen. Misschien vind je er in het begin maar driekwart van, of de helft. Maar ik garandeer je een ding: je zult een groter deel van je droom vinden als je hoog mikt dan wanneer je van meet af aan te laag mikt.

En terwijl je doorgaat in de jaren die voor je liggen, en nooit *met minder genoegen neemt*, altijd vastbesloten blijft om je droom steeds dichtter te naderen, met elke stap die je zet en elke beslissing die je neemt, zo lang je leeft, zul je een leven leiden dat af en toe bijna magisch aanvoelt. En vervuld is van verwondering.

Het valt niet mee, het valt niet mee

Maar definiëren wat je uit het leven wilt halen, een gedetailleerd beeld in je hoofd krijgen van waar je heen wilt met je leven, is niet zo eenvoudig. Mensen praten er soms over alsof dat wel zo is. Deskundigen zeggen ons dat je jezelf een doel in het leven moet stellen. Maar vervolgens doen ze er het zwijgen toe. Wat ze je niet vertellen, is hoe je dat moet aanpakken. Ze zeggen niet hardop dat het in de meeste gevallen keihard werken zal zijn. Je zult de mouwen moeten opstropen en vastbesloten zijn om echte inspanning en tijd te investeren voordat je dit vraagstuk hebt opgelost, voor jezelf en voor jouw leven.

Er is een gezang dat ik als kind heb gehoord, en waarvan de poëtische tekst me erg aansprak. Het was een sarcastische vraag aan de ziel over verwachtingen. Die luidde als volgt: ‘Zal ik naar de hemelen gedragen worden, op bloemrijke bedden van gemak?’ Het antwoord, dat allen die het lied meezongen kenden, was: vergeet het maar, vergeet het maar.

In dit leven kun je erop rekenen dat je soms moet worstelen, zwoegen en zweten als je iets wilt bereiken. Je kunt niet gaan zitten wachten tot er iemand komt die je naar een hoger plan tilt, *op bloemrijke bedden van gemak*.

En ‘bloemrijke bedden van gemak’ wachten evenmin op je wanneer je eropuit trekt om vast te stellen wat je doel hier op aarde is. Het voelt soms eerder als een spijkerbed.

Nou, niemand heeft je ooit gezegd dat het vinden van je droombaan, je doel en opdracht in het leven een eitje zou zijn. Het is niet gemakkelijk. Het zal een beroep doen op je karakter, je vastberadenheid en je uithoudingsvermogen. Maar die zitten allemaal in je. Je zou het niet zo ver hebben geschopt als dat niet zo was. Het leven is altijd een opeenvolging van problemen, een

reeks uitdagingen die je moet aangaan en te boven komen. Dit probleem is gewoon het zoveelste, hoewel het in sommige opzichten het belangrijkste is.

Het belang van een visie voor je leven

Wanneer mensen zonder werk zitten, dan stellen wij (*en dat 'wij' is geen retorisch 'wij'; ik ben zelf tweemaal ontslagen*) ons voor dat de belangrijkste opgave die direct voor ons ligt is om de mechanica en technieken van de banenjacht te leren beheersen.

Zo stellen wij ons dat voor. Maar loopbaanadviseurs zullen je zeggen wat ik al dit hele hoofdstuk benadruk: voordat je de kunst van het werk zoeken gaat leren, moet je eerst weten waar je naartoe wilt met je leven. Je moet een soort plaatje in je hoofd hebben, dat je uitnodigt om voorwaarts te streven. Noem het wat je wilt: toewijding, een toekomstvisie, een betoverende gedachte, of hoe je wilt dat je leven er vanaf dit moment gaat uitzien. En dan, maar alleen dan, krijgt het werk zoeken enige betekenis. Want het zal je helpen om daar te komen – als je eenmaal hebt besloten waar *daar* is.

Visies hebben grote macht. Ik zal illustreren wat ik bedoel. (*Ik heb dit verhaal in een ander boek al eens verteld, dus vergeef me als je het al kent.*) Toen ik op de middelbare school zat, werd ik tijdens onze dagelijkse gymles telkens opnieuw vernederd. Elke keer als we 's middags op het veld gingen honkballen, begon dat uiteraard met het kiezen van de spelers, en ik werd altijd als laatste gekozen. Op dat moment riep de andere ploeg 'Jullie hebben Bolles' en kreunde de ploeg die met mij was opgezaald altijd hoorbaar.

Ik kon het hen niet kwalijk nemen. Om eerlijk te zijn, was ik niet in staat om de zijkant van een schuur te raken als ik wierp. Als ik in het verre veld stond, en naar de thuisplaat probeerde te gooien, belandde de bal doorgaans op het derde honk. Ik bakte er niets van.

We spoelen een eind vooruit. Ik ben inmiddels dertig. Ik ben getrouwd, kleeft me 's avonds uit en gooi mijn vuile was in de richting van de wasmand aan de andere kant van de kamer – je weet wel, zo'n ding dat er uitziet als een grote rechthoekige prullenmand. De kleren belanden elke keer in de wasmand. Het viel me eerst niet op, maar toen ik het door kreeg, dacht ik bij mezelf: 'Wat krijgen we nou? Ik ben toch zeker de slechtste werper van de hele wereld?'

Ik lette de volgende twee avonden goed op, en vergeleek wat ik waarnam met mijn herinneringen aan de middelbare school. Opeens snapte ik het: als de honkbal indertijd op school uit mijn hand vloog, sloot ik onbewust mijn ogen – ik kneep ze hard dicht. Dat stond me heel helder voor de geest. Maar

nu wierp ik met mijn ogen open, en hield mijn blik voortdurend strak gericht op mijn doel (de wasmand), tot mijn worp daar landde.

Ik vond het geestig. Ik begon elke avond rond bedtijd een beetje te experimenteren. Ik richtte mijn blik niet alleen op de wasmand, maar op een bepaalde hoek van de wasmand. Vanuit de andere kant van de kamer vlogen de kleren in de wasmand, *precies in de goede hoek*. Ik was helemaal betoverd door mijn ontdekking dat je goed werpt als je het doel voor ogen houdt, want **waar je de blik op richt, daar gaat wat je gooit naartoe!** Je gezichtsvermogen speelt een sleutelrol.

Kort hierna was er een nationaal autorijexamen op tv. Ik had die avond maar een vraag fout: 'Hoe blijf je op een provinciale weg in het midden van je rijbaan?' Ik dacht dat het antwoord was: *richt je blik op de wit geschilderde middenstreep aan jouw kant van de auto*. Maar dat zorgde er blijkbaar voor dat je auto langzaam naar de middenstreep toe kroop, en vervolgens de andere rijbaan op schoof. Het juiste antwoord was: *door vijftien meter voor je uit te kijken, precies naar het midden van de rijbaan*. Ik besepte dat dit exact hetzelfde verhaal was dat het leven mij op dat moment aan het inprenten was: **waar je de blik op richt, daar gaat je auto naartoe**. Je gezichtsvermogen speelt een sleutelrol.

Dat geldt dus voor de fysieke wereld. Maar gaat het ook op in de wereld van de loopbaanontwikkeling? Om het trendy te zeggen: *reken maar van yes*. Als jij een visie hebt van hoe je leven er moet uitzien, en als dat beeld altijd aantrekkelijk gebaart waar je heen moet, heb je goud gevonden! Het enige probleem is: hoe doe je dat?

'Ik ben het spoor enigszins bijster. Ik weet gewoon niet waar ik heen moet of wat ik moet doen. Ik vind het moeilijk om keuzes te maken. Ik vind het moeilijk om mijn grote passies te vinden. Ik weet dat ik geen gewoon, saai leven op kantoor wil. Ik weet dat ik een brandende passie heb om iemand te zijn die met succes naar de top van zijn berg klimt en daar iets geweldigs doet, maar ik weet niet wat die berg dan zou moeten zijn. Ik geloof dat het iemands hoogste roeping is om andere mensen te dienen. Dus in die zin heb ik wel een vermoeden over het soort werk dat ik wil doen. Maar in welke vakgebieden of, als je nog verder doordenkt, in welke baan, daar heb ik geen flauw idee van.'

Een werkzoeker

Je visie stap voor stap vinden

In de zoektocht naar je roeping of je passie in het leven, is dit de belangrijkste waarheid: over het algemeen zijn mensen geneigd om naar werk te zoeken of naar zingeving te zoeken op een manier die hetzelfde is als de wijze waarop

ze hun leven leiden. En als het er op aankomt leiden mensen hun leven op een van (of alle) de volgende drie manieren:

1. Sommige mensen leiden hun leven – in elk geval op de belangrijkste momenten – door te vertrouwen op zorgvuldige, *stapsgewijze* planning. Daarbij erkennen ze natuurlijk onvoorzienbare rampen als vulkaanuitbarstingen, overstromingen, tornado's, orkanen, aardbevingen, ongelukken en alle ziekten die een mens kunnen treffen.
2. Andere mensen hebben er een hekel aan om een leven te leiden dat al te zorgvuldig is gepland. Zij laten zich doorgaans leiden door hun *intuïtie*, die hun leidraad is bij de keuzen en beslissingen die een mens elke dag maakt en neemt.
3. En dan zijn er nog mensen die niet plannen en evenmin op hun intuïtie varen, zodat ze zich afhankelijk maken van het *geluk* of *toeval* om zich door het leven te slaan.

Dat is het dus: stapsgewijs, intuïtie, of geluk. Dat zijn de verschillende manieren waarop we ons leven leiden. Zoals ik al zei, zijn dat dus ook de manieren waarop mensen doorgaans te werk gaan als ze werk zoeken.

Dus waar moet je beginnen? Nou, laten we beginnen met stapsgewijs plannen. Hoe is dat van toepassing op uitzoeken waar je met je leven heen wilt? Hoe vind je in dat geval je ideaal of je droombaan?

'Stapsgewijs' betekent dat je de droom onderverdeelt in zijn samenstellende delen, en die vervolgens een voor een bekijkt. Wat wil ik met mijn leven aan? Dat kan ik je echt niet zeggen, ik weet het gewoon niet. Maar kom op, we gaan die vraag in stukken delen, dan pak ik elk stuk afzonderlijk aan, en dan kan ik *daar* waarschijnlijk antwoord op geven.

Zoals je bij het bloemschema in hoofdstuk 11 van dit boek (veel uitvoeriger) zult zien, bestaat een droombaan – *elke* baan, eigenlijk – uit zeven delen. Dat zijn:

1. Favoriete *vaardigheden* (overdraagbare vaardigheden of functionele vaardigheden). *Doorgaans werkwoorden. Voorbeeld: analyseren.*
2. Favoriete *vakgebieden* waarin die vaardigheden worden gebruikt (favoriete kennis die je al hebt of wilt verwerven, favoriete belangstellingen, favoriete woorden die je graag hoort of gebruikt). *Doorgaans zelfstandige naamwoorden. Voorbeeld: gezondheidszorg.*
3. Favoriete *karaktertrekken* of persoonlijke eigenschappen. *Doorgaans bijwoorden of bijvoeglijke naamwoorden, als bijstelling bij de bovengenoemde werkwoorden. Voorbeeld: vasthoudend.*

4. Favoriete **arbeidsomstandigheden** (binnen, buiten, met of zonder vaste werktijden). *Voorbeeld: deel uitmaken van een kleine organisatie, met twintig of minder werknemers.*
5. Favoriete **menselijke omgeving** (soort mensen dat ik het liefst van dienst ben of help, soort mensen dat ik het liefst als collega's heb). *Voorbeeld: mensen die zich verplichten om iets te bereiken, plus gevoel voor humor.*
6. Favoriete **geografie** (ideale woonplaats, als ik het voor het zeggen had). *Voorbeeld: Zuid-Limburg, niet vlak, maar met glooiende heuvels.*
7. Favoriete **verantwoordelijkheids- en salarisniveau**. *Voorbeeld: zelfstandig creatief werk, maar met de beschikking over een team waar ik een beroep op kan doen voor hulp en ideeën; salaris: open (voor discussie).*

Als ik een 'stapsgewijs plannend' iemand ben, kan ik een beeld voor ogen krijgen van mijn droombaan, mijn droomleven, mijn doel of opdracht in het leven door die droom op te splitsen in delen en een voor een werk te maken van die delen.

Als ik klaar ben, moet ik gaan uitzoeken hoe dat soort werkzaamheden genoemd wordt. Dat zal me een functieomschrijving opleveren waarop ik kan gaan zoeken tijdens mijn echte banenjacht.

Je visie vinden als je intuïtief leeft

Intuïtie kan eenvoudig worden beschreven met de woorden van Sophie Sheridan, een personage uit de musical en film *Mamma Mia!* Toen haar gevraagd werd welke van de drie mannen haar lang verloren vader was, zei ze iets in de trant van: 'Als ik hem zie, dan weet ik het wel.'

'Als ik hem zie, dan weet ik het wel,' is de wijze waarop veel mensen zoeken naar de baan van hun leven. Ik heb een serveerster ontmoet die her en der werkte, en net lang genoeg ergens bleef om uit te zoeken of het werk dat ze daar vond het soort werk was waar ze de rest van haar leven aan wilde wijden. Velen van ons slingeren zich een weg door het leven in de hoop dat er opeens iets zal verschijnen dat precies is wat we het liefst willen doen tijdens dit leven op aarde. En vaak werkt dat heel goed, hoewel het ons vaak heel wat jaren en een hoop geduld kost.

Tot zo ver de *Mamma Mia!*-verklaring der dingen. Iets wetenschappelijker uitgedrukt: intuïtie is het vermogen van onze hersenen (doorgaans de rechter hersenhelft) om een heleboel verschillende gegevens tegelijkertijd te verwerken, en zelfverzekerd en onbewust razendsnel een conclusie te trekken uit dat alles. Een conclusie die later bovendien wordt bekrachtigd door de linker

hersenhelpt. ‘Hoe weet je dat?’ vragen we aan de intuïtie wanneer ze haar conclusie verkondigt. ‘Ik weet het gewoon,’ antwoordt de intuïtie.

Wat kunnen we doen om onze intuïtie te helpen, aangezien die een manier is om uit te zoeken wat onze passie of droombaan, en ons doel in het leven is? Je kunt je intuïtie een paar algemene, overkoepelende vragen stellen, die haar later van pas zullen komen wanneer de zaak gedetailleerder wordt. Je zou de negen vragen, die ik in dit hoofdstuk zal behandelen, kunnen proberen, na een korte inleiding:

Laten we naar de film gaan. Als de film is afgelopen, blijven we zitten om de aftekening te bekijken. Moet je zien hoeveel talenten en vaardigheden ervoor nodig waren om die film te maken. Zoals onderzoeker (vooral voor films die in een andere periode spelen), reisadviseur (om locaties te scouten), binnenhuisarchitect (voor het decorontwerp), timmerman (idem dito), schilder (idem dito), kostuumontwerper, haarstylist, grimeur, belichtingstechnicus, geluidstechnicus, computeranimators, zangeres, dirigent, musici, componist, stuntmensen, dierentrainers, impresario's, cameraman en cinematograaf, mensen van de special effects, continuïteitsredacteur, regisseur, art director, opnametechnicus, casting director, acteur, actrice, producent, boekhouder, persoonlijk assistent, chauffeurs, eerste hulpverleners, secretaresses, pr-mensen en vele anderen, afhankelijk van het soort film.

Mijn punt is: als je dolgraag films wilt maken, maakt het niet uit welke vaardigheden je bezit, want bijna elke vaardigheid die je bezit kan daarbij van pas komen.

Zo is het leven. Zoek uit in dienst van welke zaak, welk probleem, welke waarden jij je leven wilt stellen. Vervolgens kun je vrijwel ieder favoriet talent, vaardigheid of gave die je hebt, in dienst daarvan gebruiken.

Vraag jezelf dus af: wat voor voetafdruk wil ik op de aarde nalaten als mijn reis hier ten einde is? Als je *dat* hebt ontdekt, ben je een flink eind op weg om een zinvol en doelgericht leven te vinden. Ik zal hieronder negen algemene uitkomsten opsommen, die allemaal belangrijk in dit leven zijn. De vraag is alleen: **welke spreekt of spreken jou het meest aan?**

1. **Verstand.** Houd jij je vooral bezig met het menselijk denken? Zou je willen dat er na je dood meer kennis, waarheid of helderheid op de wereld is omdat jij geleefd hebt? Zo ja, over welke kennis, waarheid of helderheid heb je het dan precies?
2. **Lichaam.** Houd jij je vooral bezig met het menselijk lichaam? Zou je willen dat er na je dood meer harmonie, fitheid, gezondheid en kracht in de wereld is, dat lichamelijke verwondingen beter verzorgd worden, dat de

- hongerigen beter gevoed worden en de armen beter gekleed gaan omdat jij geleefd hebt? Zo ja, aan welk specifiek probleem – met betrekking tot het menselijk lichaam – zou je willen werken?
3. **Ogen en andere zintuigen.** Houd jij je vooral bezig met de menselijke zintuigen? Zou je willen dat er na je dood meer schoonheid op de wereld is omdat jij geleefd hebt? Zo ja, wat voor schoonheid vind je zelf betoverend? Moet jouw leven iets bijdragen aan de beeldende kunst, muziek, bloemen, fotografie, schilderkunst, toneelliteratuur, handwerk, mode, juwelen of iets anders?
 4. **Hart.** Houd jij je vooral bezig met het menselijk hart, het gevoel? Zou je willen dat er na je dood meer liefde en medeleven op de wereld is omdat jij geleefd hebt? Zo ja, op wie is die liefde en dat medeleven gericht? Of waarop?
 5. **De wil of het geweten.** Houd jij je vooral bezig met de menselijke wil en het menselijk geweten? Zou je willen dat er na je dood meer ethisch gedrag, rechtvaardigheid, rechtschapenheid en eerlijkheid op de wereld is omdat jij geleefd hebt? Zo ja, op welk gebied van het menselijk leven of de menselijke geschiedenis precies? En in welke geografische gebieden?
 6. **De menselijke ziel.** Houd jij je vooral bezig met de menselijke ziel? Zou je willen dat er na je dood meer spiritualiteit op de wereld is, meer mededogen, meer vergevingsgezindheid, meer liefde voor God en voor de menselijke familie in al zijn verscheidenheid omdat jij geleefd hebt? Zo ja, op welke leeftijden, bij welke mensen en in welke aspecten van het menselijk leven?
 7. **Amusement.** Zou je willen dat na je dood de lasten van anderen lichter zullen zijn, dat ze meer hoop voor de toekomst hebben, dat ze hun zorgen even vergeten, dat er meer wordt gelachen op de wereld en dat er meer vrolijkheid is omdat jij geleefd hebt? Zo ja, wat voor amusement zou jij dan aan de wereld willen bijdragen?
 8. **Bezit.** Houd jij je vooral bezig met de veelal onechte liefde voor materieel bezit? Zou je willen dat na je dood onze bezittingen – als individu, als gemeenschap, als land – beter worden beheerd omdat jij geleefd hebt? Verlang je naar eenvoud, besparingen en meer nadruk op het woord *genoeg* in plaats van op *meer, meer, meer*? Zo ja, op welke gebieden van het menselijk leven precies? Ga je gang: voeg het maar toe.
 9. **De aarde.** Of, als laatste, houd jij je vooral bezig met de planeet waarop we leven? Zou je willen dat na je dood deze kwetsbare planeet beter beschermd is, en dat de wereld of het heelal beter verkend wordt – *geëxploreerd*, niet *geëxploiteerd* – dat er beter met haar problemen en energie wordt omge-

sprongen omdat jij geleefd hebt? Zo ja, welke problemen of uitdagingen trekken jouw hart en ziel aan?

Kortom, bedenk dat dit allemaal behartigenswaardige waarden en resultaten zijn, die allemaal noodzakelijk en nodig zijn in dit leven. De vraag is alleen: in dienst van welke waarde wil jij je energie, je vaardigheden en je gaven en je leven vooral stellen zolang je op aarde bent? Door die algemene, overkoepelende vraag te beantwoorden help je je intuïtie om later meer bijzonderheden te onthullen over jouw roeping. En met het verstrijken van de tijd steeds meer.

Je visie vinden als jij je leven van het toeval laat afhangen

Het is mogelijk om uit te zoeken waar je heen wilt in je leven, zelfs als jij je leven op zuiver geluk of toeval baseert.

Er zijn echter drie dingen die je kunt doen om dat te bevorderen. Dat zijn:

1. Aandachtig zijn
2. Andere mensen tegenkomen
3. Je kennis vergroten

We gaan eerst kijken naar ‘aandacht’. In zijn boek *Grown Up Digital* schrijft Don Tapscott: ‘Je brein heeft een mechanisme dat het aanstuurt om aandacht te besteden aan sommige dingen in je blikveld, en minder aandacht te besteden aan de rest. Met andere woorden: het gaat er niet om wat je ziet, maar wat je opmerkt.’

Verhaal nummer een. Er bestaat een verhaal over een bioloog die midden op de dag met een vriend op Times Square in New York liep. Opeens riep de bioloog: ‘Hé, moet je die krekel horen.’ De vriend gaapte hem ongelovig aan. ‘Hoe kun je een krekel horen tussen al deze herrie?’ vroeg hij. Zonder een woord te spreken, greep de bioloog in zijn zak, pakte een grote hand vol wisselgeld en gooide de muntjes de lucht in. Toen ze rinkelend op de stoep vielen, draaiden alle mensen om hen heen zich om en stortten zich op de muntjes. ‘Zie je wel,’ zei de bioloog tegen zijn vriend, ‘mensen horen wat ze belangrijk vinden.’

Verhaal nummer twee. Ik werd ingeschakeld om een conflict te helpen oplossen dat was ontstaan op de campus van een grote universiteit. De studentenpastoraten aldaar hadden besloten tot een fusie, waardoor zes domeines van verschillende protestantse denominaties werden gehuisvest in een gebouw, dat toevallig eigendom van de lutheranen was. De fusie was niet glad-

¹ *Grown Up Digital: How the Net Generation Is Changing Your World*, McGraw Hill, © 2009, Don Tapscott.

jes verlopen, en in feite was ik al de derde adviseur die erbij gehaald werd om een eind te maken aan de ruzies en de spanningen tussen dit zestal. Het ging al twee jaar zo. Het was in de zogenaamde 'kussenstijd'. We zaten niet op stoelen, maar op de vloer, en leunden tegen grote kussens. Ik vroeg hen om in een kring op de vloer te gaan zitten. Inclusief de medewerkers – receptioniste, secretaresse en anderen – zaten er twaalf mensen in de kring. Vervolgens gaf ik hen de volgende opdracht: *noteer de namen van de andere elf mensen die hier zitten, en schrijf bij elke naam wat volgens jou zijn of haar favoriete vaardigheid of bezigheid is, waar hij of zij het meest plezier aan beleeft*. Ze hadden wel even de tijd nodig om daarover na te denken en te peinzen. Toen begon het echte werk. 'Laten we met Steven beginnen,' zei ik. 'We lopen de hele kring af. Elk van jullie vertelt aan Steven wat je hebt opgeschreven, over wat volgens jou zijn favoriete bezigheden of vaardigheden zijn, waar hij het meest plezier aan beleeft. Als jullie dat allemaal gezegd hebben, zal Steven ons vertellen wie het goed heeft geraden.' En dat deden we. Alle elf vertelden aan Steven wat hun vermoedens waren. Toen vroegen we hem: 'En, hebben ze het goed geraden?' Ze zaten er allemaal mijlenver naast, op een na.

Dus gingen we verder met de persoon naast hem in de kring. Die heette Mark. Toen iedereen in de kring zijn vermoedens over Mark had voorgelezen, vroeg ik aan hem: 'En, hebben ze het goed geraden?' Ze zaten er allemaal mijlenver naast, op een na. En zo ging het maar door, en zonder uitzondering. Ze hadden allemaal dag in, dag uit, week in, week uit, naast elkaar gewerkt, en toch hadden ze geen flauw idee wat de favoriete bezigheden en vaardigheden van hun collega's waren. (De enige die ze allemaal juist had geraden, was overigens de receptioniste.) Aan het eind van die middag, toen ze eenmaal een beetje over hun individuele chagrijn heen waren over alle dingen die ze *domweg niet hadden opgemerkt*, heroverwogen ze allemaal wat hun individuele verantwoordelijkheid moest zijn binnen die gefuseerde organisatie, omdat ze nu van elkaar wisten wat voor dingen ze graag deden. Sindsdien heeft daar vrede geheerst.

Verhaal nummer drie. Een werkloze vrouw beklagde zich bij mij over het feit dat ze nooit plezier had beleefd aan iets wat ze had gedaan, dus hoe kon ze nu zeggen wat haar favoriete bezigheid was, terwijl ze zocht naar haar passie en opdracht in het leven? Ik antwoordde haar: 'Als je niet je hele leven extreem depressief bent geweest, is het godsonmogelijk dat je nergens plezier aan hebt beleefd in de 41 jaar dat je op deze aarde rondloopt. Het kan wél, en is zelfs zeer waarschijnlijk, dat het jou nooit is opgevallen, omdat je nooit hebt geleerd om aandacht te schenken aan wat je precies aan het doen was – welke werkzaamheden je verrichtte, welke vaardigheden je gebruikte – op de momenten dat je het meest plezier had. Je hebt waarschijnlijk geleerd dat het

onbescheiden of egocentrisch is om aandacht aan zulke dingen te besteden. Dus je hebt helemaal geen gedachten over het onderwerp “plezier en jij”. Dat is echter eenvoudig te verhelpen als je er vanaf dit moment op gaat letten wanneer je werkelijk plezier beleeft aan wat je doet, aan welke werkzaamheden, aan welke vaardigheden.’

Je gaat je leven leiden op basis van puur geluk? Houd je aandacht er dan bij.

Het tweede hulpmiddel bij het vinden van je doel in het leven, als je afhankelijk bent van het geluk, is dat andere mensen op je pad komen. Het geluk is afhankelijk van toevallig iemand tegen het lijf lopen met informatie die jij niet hebt. Het geluk is ervan afhankelijk dat jij en andere mensen elkaars pad kruisen. Hoe vaker, hoe beter. Aangezien je jezelf afhankelijk maakt van het geluk als leidraad door het leven, moet je vaker de deur uit. Knoop vaker een gesprek aan. Het geluk, zo zeggen ze, is afhankelijk van willekeurige kansen die opeens op je pad komen. Dat zal niet gebeuren als je in een grot bent weggekropen.

Ten slotte zeggen ‘ze’ ook dat geluk hebben, afhangt van een voorbereid verstand. Daarmee belanden we bij het derde wat je kunt doen om je leven ‘gelukkiger’ te maken: kennis verwerven. Kennis is belangrijk, en kennis over het gehele proces van werk zoeken is makkelijk beschikbaar. Er zijn een miljoen dingen die ze je *niet* op school hebben geleerd, maar wel had moeten leren, om je voor te bereiden op deze periode in je leven. Dus na dit hoofdstuk volgt er een reeks hoofdstukken die proberen om je meer kennis te geven over dingen die je nooit op school hebt geleerd.

Ben je afhankelijk van het geluk om het leven door te komen? Hoe beter beslagen je ten ijs komt, hoe meer je alles weet wat er te weten valt over werk zoeken, loopbaanverandering en beroepskeuze, en alles wat daarmee verband houdt, hoe meer je geluk zal omslaan.



Conclusie

Goed, laten we eens kijken wat we in dit hoofdstuk hebben behandeld. Voordat je begint met werk zoeken is het belangrijk om precies vast te stellen waar je naar op zoek bent, of je het nu je passie noemt, je doel in het leven of je missie (je roeping). Sommige mensen weten dat instinctief, en anderen moeten dat leren. *Passie eerst, daarna werk zoeken.*

Als je vervolgens probeert uit te vogelen welke kant je nu met je leven op wilt, is het eerste wat je moet opmerken hoe je doorgaans je leven leidt. Doe je dat door middel van stapsgewijze planning, wanneer je maar kunt? Of vertrouw je op je intuïtie? Of laat je het allemaal van het toeval afhangen? (*Mensen zoeken werk of bepalen het doel in hun leven op precies dezelfde manier als die waarop ze hun leven leiden.*)

Als je *dat* eenmaal hebt besloten, kun je stappen ondernemen om richting te geven aan je planning, of je intuïtie, of je geluk, bij de beslissing over waar je heen wilt met je leven.



Je PASSIE, je DOEL, je missie in het leven vinden

DE MANIER WAAR- OP JE JE LEVEN BIJ VOORKEUR LEIDT (wil je aanwijzingen, bedenk dan hoe je tot nu toe geleefd hebt)	Ik vertrouw het liefst op geluk om het leven door te komen ▼	Ik vertrouw het liefst op mijn intuïtie om het leven door te komen ▼	Ik vertrouw het liefst op staps-gewijze planning om het leven door te komen ▼
In dat geval: wat is de eerste stap die je kunt zetten om je levensdoel te bepalen?	1. Meer aandacht besteden aan de vaardigheden die je gebruikt wanneer je van het leven geniet.	1. Besluiten welke van de negen 'voetafdrukken' je wilt achterlaten als je dood bent (pagina's 21-22).	1. Leren wat de (overdraagbare, functionele) vaardigheden zijn die je het liefst gebruikt tijdens je werk of in je vrije tijd. (WAT)
In dat geval: wat is de tweede stap die je kunt zetten om je levensdoel te bepalen?	2. Ga vaker de deur uit (geluk hangt af van toevallige ontmoetingen tussen jou en anderen – hoe meer, hoe beter).	2. Besteed meer aandacht aan 'ijkpunten' (wat 'gangbaar' is in verschillende situaties).	2. Stel vast in welke vakgebieden je je favoriete vaardigheden het liefst zou gebruiken. (WAAR)
In dat geval: wat is de derde stap die je kunt zetten om je levensdoel te bepalen?	3. Vergroot je kennis (over werk zoeken, over hoe vrienden en vriendinnen hun keuzen maken). 'Het geluk is de voorbereide geest goed gezind.'	3. Doe op het eind van elke dag na 'actie' aan 'bespiegeling' (je intuïtie wordt hoogst betrouwbaar als je elke dag even nadenkt over wat je gedaan of gezien hebt).	3. Stel vast hoe die banen heten , welke organisaties die vaardigheden nodig hebben, en wie daar de macht heeft om jou aan te nemen. (HOE)

Als je deze suggesties serieus neemt, kun en zul je een visie ontwikkelen over hoe je leven er kan uitzien. En van die visie zou je zo enthousiast moeten worden dat je het werk zoeken met hernieuwde kracht, energie en enthousiasme ter hand neemt.

Als je bij stapsgewijze planning – het WAT, WAAR en HOE – behoefte hebt aan wat hulp (en dat hebben de meeste mensen), ga dan, wanneer je zo ver bent, naar het 'bloemschema' in Deel II van dit boek. Je zult er ongeveer een weekend over doen om die door te werken. Het invullen kun je beter niet in je eentje doen. Doe het samen met twee andere mensen, als het even kan. Liefst twee andere mensen die ook op zoek zijn naar de betekenis en het doel van hun eigen leven.

Geef nooit, nooit, nooit de moed op. Nooit. Nooit.

De tien grootste fouten tijdens sollicitatiegesprekken

*Waarmee je de kans om een baan te vinden
aanmerkelijk verkleint*

- I. Je uitsluitend richten op grote bedrijven (zoals die in de Bedrijven Top 500).
- II. Helemaal in je eentje op zoek gaan naar bedrijven om te bezoeken, met behulp van advertenties en cv's.
- III. Geen onderzoek doen naar een bedrijf voordat je er op bezoek gaat.
- IV. Toestaan dat de afdeling personeelszaken (of human resources) een gesprek met je voert. *Die afdelingen dienen vooral om jou buiten de deur te houden.*
- V. Geen tijdslimiet stellen als je een afspraak met een bedrijf maakt.
- VI. Toelaten dat je cv wordt gebruikt als agenda voor het gesprek.
- VII. Voornamelijk spreken over jezelf en het voordeel dat jij bij de baan zult hebben.
- VIII. Twee tot vijftien minuten doorpraten wanneer je antwoord op hun vragen geeft.
- IX. Het bedrijf in wezen benaderen alsof je om werk komt bedelen in de hoop dat ze jou een baantje zullen aanbieden, hoe ellendig het ook is.
- X. Verzuimen om direct na het gesprek een bedankbriefje te sturen.

ALS JE EENMAAL PRECIES WEET WAARNAAR JE OP ZOEK BENT

Hoofdstuk 6 Sollicitatiegesprekken

Een sollicitatiegesprek lijkt eerder op een *spannende date* dan op het kopen van een tweedehands auto (*jij*). Een sollicitatiegesprek lijkt op de situatie waarbij twee mensen proberen uit te vinden of ze iets met elkaar willen.

Een sollicitatiegesprek moet je niet beschouwen als een vorm van *marketing* (van jezelf), dus als een manier om jezelf aan een niet geheel geïnteresseerde werkgever aan te smeren, maar als een onderdeel van je *research*, van het verzamelen van gegevens waar je op je hele zoektocht naar werk al mee bezig bent of mee bezig zou moeten zijn.

Terwijl je daar zo met de werkgever zit, probeer je antwoord te krijgen op de vraag ‘Wil ik hier werken of niet?’. Je gebruikt het gesprek om daarachter te komen. Pas als je tot de conclusie bent gekomen dat je dat *inderdaad* wilt, gebruik je je energie om jezelf te *verkopen*.

Een sollicitatiegesprek moet je niet beschouwen als een *test*. Het is ook voor de werkgever een manier om *gegevens te verzamelen*. Zo iemand probeert te bepalen of jij in het geheel zou *passen*. Aan de hand van een sollicitatiegesprek maakt iemand uit of *hij* wil dat jij bij zijn organisatie komt werken. Of je de vaardigheden, de kennis of de ervaring hebt die hij nodig heeft. Of je de houding tegenover werk hebt die hij zoekt. En of je wel bij zijn andere werknemers *past*.

Je bereidt je het beste op een sollicitatiegesprek voor door daaraan *voorafgaand* drie dingen te doen:

1. Onderzoek de organisatie of het bedrijf voordat je erheen gaat. Bekijk hun website en lees alles wat ze daar ‘Over ons’ vertellen. Zoek op internet

naar nieuws of andere informatie over de organisatie en vraag ten slotte al je vrienden of ze iemand kennen die er werkt of heeft gewerkt, zodat je die mensen kunt vragen om iets te gaan drinken om meer informatie van binnenuit te krijgen. Alle organisaties willen graag geliefd zijn. Als je al die moeite hebt gedaan om zoveel mogelijk over hen te weten te komen, zullen ze gevleid en onder de indruk zijn. Geloof me, want de meeste werkzoekers nemen deze moeite niet. De meeste stappen gewoon naar binnen zonder al te veel kennis. Zo vroeg ooit een personeelsfunctionaris van IBM aan een sollicitant: *Weet je waar de letters IBM voor staan?* De sollicitant wist het niet, en dat was direct het einde van het sollicitatiegesprek. (Antwoord: International Business Machines.)

2. Zeg wanneer je zelf om een gesprek vraagt hoeveel tijd je nodig hebt. Deskundigen adviseren je om niet meer dan twintig minuten te vragen, en je hieraan *nauwgezet* te houden. Houd zodra je eenmaal met het gesprek bezig bent de tijd in de gaten, en blijf geen minuut langer dan de twintig minuten waar je om vroeg, tenzij de werkgever je daarom *smeekt* – en ik bedoel echt *smeekt*. Zeg altijd ‘Ik heb gezegd dat ik maar twintig minuten van uw tijd zou vragen, en ik houd me graag aan afspraken.’ Dit zal bijna altijd indruk op een werkgever maken!
3. Bedenk wanneer je naar het sollicitatiegesprek gaat dat de *persoon-die-bevoegd-is-je-in-dienst-te-nemen* zelf ook in spanning zit. Waarom? Omdat het sollicitatiegesprek geen bijzonder betrouwbare manier is om een werknemer te kiezen. Uit een enquête onder een tiental vooraanstaande Britse werkgevers¹ bleek dat werkgevers hun kans een goede werknemer te vinden maar met *drie procent verhogen* door personeel in dienst te nemen op grond van sollicitatiegesprekken in plaats van zomaar iemand te kiezen. Een ander ironisch resultaat was de ontdekking dat de successcore *twee procent lager* was dan bij een aanstelling op basis van toeval, als het sollicitatiegesprek werd gevoerd door iemand die rechtstreeks met de kandidaat zou moeten gaan werken; en als het sollicitatiegesprek door een personeelsdeskundige werd gevoerd, was de successcore zelfs tot *tien procent lager* dan bij toevalsbeslissingen.

Ik geef toe dat ik niet weet hoe ze aan deze cijfers kwamen, maar, afgezien van het feit dat ze nogal lachwekkend zijn, sluiten ze volledig aan bij mijn eigen ervaringen op dit gebied de afgelopen veertig jaar. Ik heb zogenaamde personeelsdeskundigen meegemaakt die *bedroevend* slechte keuzen maakten toen ze personeel *voor hun eigen kantoor* moesten aanstellen. Wanneer ze mij dat dan enkele maanden later tijdens een lunch mokkend

¹ Het verslag is te vinden in de *Financial Times Career Guide 1989* voor het Verenigd Koninkrijk.

bekenden, zei ik ietwat plagerig: ‘Als *jij* nog niet eens weet hoe je goed personeel kunt aannemen, hoe kun je jezelf dan serieus nemen, wanneer een andere organisatie je hulp inroept als adviseur?’ Dan antwoordden ze met enige zelfspot: ‘We *doen alsof* het een wetenschap is.’ Maar geloof me beste mensen, het sollicitatiegesprek is *geen* wetenschap. Het is een zeer schimmige kunst, en de meeste werkgevers die haar beoefenen zijn er slecht in, ondanks hun eigen ervaring, en ondanks al hun inzet en ladingen goede bedoelingen.

Het sollicitatiegesprek is niet wat het lijkt. Het lijkt alsof er twee mensen tegenover elkaar zitten waarvan de een (*jij*) doodsbang is, terwijl de ander (*de werkgever*) blasé is en vol zelfvertrouwen.

In werkelijkheid echter zijn beide partijen (*jij* en *de werkgever*) doodsbenauwd terwijl ze daar zitten. Het enige verschil is dat de werkgever beter heeft geleerd zijn angsten te *verbergen* dan *jij*, doordat hij daarin meer geoefend is.

De werkgever is echter toch een menselijk wezen, net als *jij*. Hij is nooit *in dienst genomen* om *dit* te doen. Hij kreeg het gewoon op zijn bord gegooid bij al zijn andere verplichtingen; en het kan dat hij *weet* dat hij er niet goed in is. Daarom is hij bang.

De werkgever kan bang zijn voor *een of meer* van de volgende zaken:

- A. Dat je niet in staat zult zijn de functie goed te vervullen: dat het je ontbreekt aan de vereiste vaardigheden en ervaring, zonder dat dit tijdens het sollicitatiegesprek aan het licht kwam.
- B. Dat je, als je wordt aangenomen, vaak niet de hele dag echt zult werken.
- C. Dat je, als je wordt aangenomen, vaak hele dagen afwezig zult zijn, wegens ziekte of om andere redenen.
- D. Dat je, als je wordt aangenomen, maar een paar weken of hooguit een paar maanden zult blijven, om dan zonder dat van tevoren aan te kondigen weer op te stappen.
- E. Dat het te lang zal duren voordat je bent ingewerkt, en dus ook te lang voordat je winstgevend bent voor de organisatie.
- F. Dat je niet goed met je collega's zult kunnen opschieten of een persoonlijk conflict zult ontwikkelen met de baas zelf.
- G. Dat je alleen het minimale dat nog aanvaardbaar is zult doen, en niet het maximale waarvoor ze je in dienst namen.
- H. Dat je geen initiatief toont, en je dus altijd verteld moet worden wat je moet gaan doen; dat je je afhankelijk in plaats van initiatiefrijk zult opstellen.
- I. Dat je een karaktereigenschap hebt die het werk verstoort, en je zult ontpoppen als iemand die oneerlijk is, zich volkomen onverantwoor-

- delijk gedraagt, verdeeldheid zaait, lui is, steelt, roddelt, zich te buiten gaat aan ongewenste intimiteiten, drugs gebruikt, drinkt, liegt, incompetent is – in een woord: als een *ramp*.
- J. *Als het om een grote organisatie gaat, en degene die je superieur zou worden niet de directeur is:* dat hij zichzelf en zijn afdeling in diskrediet zal brengen vanwege het feit dat hij je ooit in dienst nam – waardoor hij gezichtsverlies lijdt, en misschien een salarisverhoging of promotie verspeelt.
- K. Dat je de organisatie veel geld gaat kosten als zal blijken dat ze je niet in dienst hadden moeten nemen. Het kan een werkgever tienduizenden euro's kosten wanneer hij de verkeerde persoon aanneemt. Denk bijvoorbeeld aan verhuiskosten, salaris voor de periode waarin bepaald werk niet is uitgevoerd of afgemaakt en de ontslagpremie – als *het bedrijf* besluit jou de laan uit te sturen.

Geen wonder dat de werkgever *peentjes zweet*.

En dan nu over naar het sollicitatiegesprek zelf.

Een sollicitatiegesprek kan het beste door Jou op de volgende manier worden gevoerd:

Houd je tijdens het sollicitatiegesprek aan de 50/50-regel

Uit onderzoek blijkt dat in het algemeen de sollicitanten die tijdens het sollicitatiegesprek ongeveer evenveel luisteren als spreken worden aangenomen. Dat wil zeggen, ze laten tijdens dat gesprek de helft van de tijd de werkgever aan het woord, en praten de helft van de tijd zelf. Volgens het onderzoek werden sollicitanten die zich niet aan de 50/50-regel hielden, doorgaans afgewezen.² De *verklaring* is denk ik dat wie te veel over zichzelf praat, overkomt als iemand die geen rekening zou houden met de behoeften van de organisatie; terwijl een sollicitant die te weinig praat, overkomt als iemand die iets te verbergen heeft.

Houd je als je vragen beantwoordt aan de twintig seconden tot twee minuten-regel

² Dit onderzoek werd gedaan door een onderzoeker aan het Massachusetts Institute of Technology, wiens naam niet meer is te achterhalen.

Uit onderzoek³ blijkt dat je je, wanneer het jouw beurt is om te praten of een vraag te beantwoorden, moet voornemen niet langer dan twee minuten aan het woord te blijven, als je een zo goed mogelijke indruk wilt maken. In feite hoeft een afdoend antwoord op een vraag van een werkgever soms maar twintig seconden te duren.

Neem je voor om over te komen als een deel van de oplossing, en niet als een deel van het probleem

In het dagelijks functioneren van een organisatie staan voortdurend twee onderwerpen centraal: de **problemen** waar de organisatie voor staat, en de vraag welke **oplossingen voor die problemen** de werknemers aandragen. Daarom is de belangrijkste vraag die de werkgever tijdens het sollicitatiegesprek probeert na te gaan, of je een deel van de *oplossing* zult blijken of alleen maar zult bijdragen aan de *problemen*.

Om te proberen aan deze bezorgdheid tegemoet te komen, moet je voorafgaand aan het sollicitatiegesprek nagaan hoe een *slechte* werknemer de zaken zou verknoeien in de functie waarnaar je solliciteert – denk bijvoorbeeld aan *te laat komen, te veel vrij nemen, de eigen agenda volgen en niet die van de werkgever, enzovoort*. Beklemtoon dan tegenover de werkgever hoezeer je zelf het tegenovergestelde type bent: je enige doel is bij te dragen aan de effectiviteit, dienstverlening en resultaten van de organisatie.

Wees je bewust van de vaardigheden waar werkgevers tegenwoordig, ongeacht de functie waarnaar je solliciteert, naar op zoek zijn. In het algemeen zoeken ze werknemers die: *precies op tijd of zelfs eerder op hun werk verschijnen; in geen geval voortijdig naar huis gaan, en liefst zelfs langer blijven dan van hen gevraagd wordt; een goede instelling hebben; daadkrachtig, energiek en enthousiast zijn; ambities hebben die verder gaan dan alleen maar hun loonstrookje; zelfdiscipline hebben, ordelijk zijn, zeer gemotiveerd zijn en goed weten om te gaan met hun tijd; goed met mensen kunnen omgaan; goed uit hun woorden kunnen komen; goed met computers kunnen werken; graag in teamverband werken; flexibel zijn, weten in te spelen op nieuwe situaties en zich weten aan te passen aan veranderende arbeidsomstandigheden; die bereid zijn te leren en zich nieuwe dingen eigen te maken; projectgericht en doelgericht zijn; creatief zijn en goed zijn in het oplossen van problemen; integer zijn; loyaal zijn aan de organisatie; en kansen, afzetmogelijkheden en opkomende trends weten te herkennen*. Bovendien willen ze mensen in dienst nemen die meer geld kunnen binnenhalen dan ze aan salaris kos-

³ Dit onderzoek werd gedaan door mijn vriend en collega Daniel Porot, Genève, Zwitserland.

ten. *Neem je voor om tijdens het sollicitatiegesprek zoveel mogelijk aanspraak te maken op de bovenstaande kwaliteiten, zoverre dat gerechtvaardigd is.*

Bedenk dat de werkgever aan de manier waarop je een baan zoekt, afleest hoe je je werk zou doen

Neem je voor om de kwaliteiten waarop je als sollicitant aanspraak maakt, te bewijzen door de manier waarop je naar werk zoekt. Als je je tijdens het sollicitatiegesprek bijvoorbeeld wilt profileren als iemand die in zijn werk altijd erg *grondig* is, zorg er dan voor dat je grondig was in de manier waarop je voorafgaand aan het sollicitatiegesprek onderzoek naar de organisatie deed. Want de manier waarop je naar een baan zoekt en de manier waarop je de baan die je zoekt zou doen, zien de meeste werkgevers niet als twee totaal verschillende dingen, maar als een en hetzelfde. Ze merken het aan je wanneer je op een onzorgvuldige, halfslachtige manier naar een baan zoekt (*'Eh, wat doen jullie nou eigenlijk precies?'*), en zullen daarin een duidelijke waarschuwing zien dat je misschien ook je werk onzorgvuldig en halfslachtig zou doen, als ze zo dom waren om je ooit aan te nemen. De meeste mensen zoeken op dezelfde manier naar een baan als ze ook hun verdere leven leiden en hun werk doen.

Kom als je kunt met bewijzen

Probeer een manier te bedenken om de werkgever tijdens het sollicitatiegesprek te laten zien wat je kunt. Ben je bijvoorbeeld kunstenaar of iemand die een product maakt, probeer dan een voorbeeld mee te brengen van wat je hebt gemaakt of geproduceerd – in de vorm van het product zelf, of van foto's, of zelfs films.

Neem je voor om tijdens het sollicitatiegesprek geen kwaad te spreken over je eerdere werkgevers

Veel werkgevers hebben het gevoel dat ze een band hebben met collega-werkgevers. Tijdens het sollicitatiegesprek wil je gezien worden als iemand die voorkomend is jegens *alle* leden van die clan. Als je kwaadspreekt over

een eerdere werkgever, roept dat bij de werkgever tegenover je alleen maar de angst op dat jij – als hij je zou aannemen – ten slotte kwaad zou gaan spreken over *hem*.

Ik leerde dat uit eigen ervaring. Ik sprak ooit vriendelijk over een vorige werkgever tegen degene die op dat moment mijn werkgever was. Zonder dat dit mij bekend was, *wist* de laatstgenoemde echter al dat mijn vorige werkgever me bijzonder slecht had behandeld. Doordat ik de kwestie niet oprakelde, kreeg hij een hoge dunk van mij. Hij was zelfs zo onder de indruk van dit voorval, dat hij het nooit vergat en er jaren later soms nog over begon.

Neem je voor iets aardigs over je eerdere werkgever te zeggen. Als je bang bent dat je vorige werkgever zeer negatieve referenties over je zal geven, vat dan de koe bij de horens, en zeg gewoon zoiets als, 'Ik kan in het algemeen erg goed met anderen opschieten; maar om de een of andere reden konden mijn vorige werkgever en ik niet goed met elkaar overweg. Ik weet niet waarom. Het is me nog nooit eerder overkomen. Ik hoop dat het ook nooit meer gebeurt.'

Het is niet nodig urenlang hele reeksen goede antwoorden op mogelijke werkgeversvragen uit je hoofd te leren; er zijn maar vijf vragen die ertoe doen

Natuurlijk zal de werkgever je enkele vragen stellen om er achter te komen of hij je in dienst wil nemen of niet. Boeken over *solliciteren*, en daarvan zijn er nogal wat, bevatten vaak hele lijsten met dergelijke vragen – of sommen anders toch in elk geval een aantal *kenmerkende* vragen op die vaak gesteld worden. Daaronder zijn vragen zoals:

- Wat weet je van deze onderneming?
- Vertel me iets over jezelf.
- Waarom solliciteer je naar deze baan?
- Hoe zou je jezelf beschrijven?
- Wat zijn je belangrijkste sterke punten?
- Wat is je zwakste punt?
- Welk soort werk doe je het liefst?
- Wat zijn je interessegebieden buiten je werk?
- Welke prestatie uit het verleden gaf je de meeste bevrediging?
- Waarom gaf je je vorige baan op?
- Waarom ben je ontslagen (als dat het geval was)?
- Welke positie zou je over vijf jaar bereikt willen hebben?
- Wat zijn je doelstellingen in het leven?
- Hoeveel verdiende je in je laatste baan?

En zo gaat het maar door. In sommige boeken staan 89 vragen, of nog meer.

Er word je dan verteld dat je je op een sollicitatiegesprek moet voorbereiden door voor *elk* van deze vragen een aantal razend slimme antwoorden op te schrijven, en die uit je hoofd te leren – antwoorden die diezelfde boeken je natuurlijk ook direct leveren.

Al deze adviezen zijn goedbedoeld, en waren decennia lang de *beste raad* die je kon krijgen. Maar we leven nu in de 21ste eeuw, en de zaken zijn eenvoudiger geworden. We weten nu dat er maar *vijf basisvragen* zijn waaraan je echt aandacht moet besteden.

Vijf vragen, dat is alles. De mensen-die-bevoegd-zijn-je-in-dienst-te-nemen willen doorgaans je antwoorden op deze vijf vragen weten, die ze je rechtstreeks kunnen stellen of via een omweg:

1. *‘Waarom ben je hier?’* Ze bedoelen daarmee: *‘Waarom zocht je juist onze organisatie uit voor een baan en niet een andere?’*
2. *‘Wat kun je voor ons doen?’* Ze bedoelen daarmee: *‘Zou je, als ik je in dienst nam, bijdragen aan de oplossing van onze huidige problemen, of zouden we er met jou alleen maar een probleem bij krijgen? Wat zijn je vaardigheden en hoeveel weet je van het onderwerp of het vakgebied dat ons hier interesseert?’*
3. *‘Wat voor iemand ben je?’* Ze bedoelen daarmee: *‘Ben je het soort persoonlijkheid waarmee we plezierig kunnen samenwerken of niet; en komen je waarden overeen met de waarden die in onze onderneming gelden?’*
4. *‘Wat onderscheidt jou van al die anderen die dezelfde vaardigheden hebben als jij?’* Ze bedoelen daarmee: *‘Doe je je werk beter dan al die anderen, verschijn je vroeger op het werk, ga je later naar huis, doe je je werk grondiger, werk je sneller, ben je kritischer over je prestaties, doe je extra je best, of...heb je soms nog andere pluspunten?’*
5. *‘Kan ik je betalen?’* Ze bedoelen daarmee: *‘Hoeveel gaat het ons kosten om je te krijgen als we besluiten dat we je willen; en zijn we bereid zoveel geld te betalen, gegeven de beperkingen van ons budget en gegeven het feit dat we je niet meer kunnen betalen dan degenen die in rang boven je zouden staan?’*

Dit zijn de vijf belangrijkste vragen waarop de meeste werkgevers dolgraag een antwoord willen. *Dat geldt zelfs als de werkgever deze vragen tijdens het hele sollicitatiegesprek nooit hardop uitspreekt.* Ook dan zweven de vragen boven het gesprek, en spelen ze achter wat er verder allemaal ter sprake komt. Alles waarmee je de werkgever tijdens het sollicitatiegesprek helpt de antwoorden op die vijf vragen te vinden, zal het sollicitatiegesprek voor hem hoogst bevredigend maken. Het is nergens voor nodig om dingen uit het hoofd te gaan leren.

Als je het bloemschema (hoofdstuk 11) in dit boek doet, zal je de vijf antwoorden kennen. Punt uit. Einde verhaal.

Achter sommige antwoorden moet je zelf zien te komen

Je bent het aan jezelf verplicht om tijdens het sollicitatiegesprek te proberen antwoord te krijgen op precies dezelfde vijf vragen *als die van de werkgever*, alleen in een iets andere vorm. Je vragen zullen er als volgt uitzien:

1. *'Wat houdt deze baan in?' Je wilt precies begrijpen wat voor werkzaamheden je te doen zult krijgen, zodat je kunt bepalen of dit het soort werk is dat je echt graag zou doen.*
2. *'Welke vaardigheden zou een uitstekend werknemer in deze baan moeten hebben?' Je wilt weten of jouw vaardigheden gelijk zijn aan de vaardigheden waarover een topwerknemer volgens de werkgever zou moeten beschikken om deze baan goed te kunnen doen.*
3. *'Is dit het soort mensen met wie ik graag samenwerk of juist niet?' Neem je intuïtie serieus als die je zegt dat je je tussen deze mensen ongemakkelijk zou voelen!! Je wilt weten of ze het soort persoonlijkheid hebben waarmee je gemakkelijk samenwerkt zodat je je werk met succes kunt doen, en of ze dezelfde waarden hebben als jij.*
4. *'Als we elkaar aardig vinden en allebei wel willen samenwerken, kan ik hem er dan van overtuigen dat ik iets bijzonders heb, dat me onderscheidt van al die anderen die hetzelfde kunnen als ik?' Je moet lang van tevoren bedenken wat je onderscheidt van negentien andere mensen die hetzelfde werk kunnen doen als jij. Als je bijvoorbeeld goed bent in het analyseren van problemen, hoe doe je dat dan? Nauwgezet? Intuïtief en in een oogopslag? Door te rade te gaan bij grotere autoriteiten op het vakgebied? Je begrijpt wat ik bedoel. Je probeert hier de vinger te leggen op de stijl of de manier waarop je je werk doet, een stijl die jou in de ogen van deze werkgever van anderen onderscheidt en hem hopelijk bevalt.*
5. *'Kan ik hen overhalen me in dienst te nemen tegen het salaris dat ik nodig heb of verlang?' Dit vereist dat je iets weet van de manier waarop je over het salaris moet onderhandelen. Zie daarvoor het volgende hoofdstuk.*

Je zult de vragen 1 en 2 waarschijnlijk hardop willen stellen. Het antwoord op vraag 3 krijg je door in stilte *waar te nemen*. De vragen 4 en 5 zul je aan de orde willen stellen, zodra daarvoor in het sollicitatiegesprek het *juiste* moment is aangebroken (zie ook hiervoor het volgende hoofdstuk).

Hoe krijg je antwoord op deze vijf vragen? Je zou kunnen beginnen met gewoon precies te vertellen hoe je naar een baan hebt gezocht, en welke aspecten van de organisatie bij je onderzoek zo'n indruk op je maakten, dat je besloot te solliciteren. Vervolgens kun je dan de rest van het sollicitatiegesprek gebruiken om op je eigen manier naar een antwoord op de bovenstaande vijf vragen te zoeken.⁴

Deze vijf vragen duiken in een iets andere vorm op (alweer) als je daar *niet* zit om over een al bestaande baan te praten, maar zou willen dat zij een baan voor jou *creëren*. Bij zo'n soort gesprek of benadering van een organisatie veranderen je vijf vragen in vijf *statements*, gericht aan de persoon-die-bevoegd-is-je-in-dienst-te-nemen, namelijk:

1. Je vertelt wat je in deze organisatie **aantrekt**.
2. Je vertelt welke soorten **behoeften** binnen dit vakgebied en deze organisatie je speciale belangstelling hebben (gebruik nooit het woord 'problemen' tenzij de werkgever dat als eerste doet, want de meeste werkgevers prefereren eufemismen, zoals 'uitdagingen' en 'behoeften').
3. Je vertelt welke **vaardigheden** er volgens jou nodig zijn om dergelijke behoeften te vervullen.
4. Je geeft **bewijzen** uit je verleden om aan te tonen dat je die vaardigheden inderdaad hebt. Werkgevers willen graag voorbeelden zien en zitten niet te wachten op vage beweringen als 'Ik ben goed in...' Ze willen concrete voorbeelden, en dan vooral van je multifunctionele vaardigheden, je inhoudelijke vaardigheden en je karaktertrekken. Als je pagina 75-76 gelezen hebt, weet je dit al. Het is het onderliggende principe van gedragsgerichte sollicitatiegesprekken of op competenties gebaseerde sollicitatiegesprekken. Je krijgt wellicht de vraag voorgelegd – als dat niet zo is kun je de vraag aan het begin van het sollicitatiegesprek zelf stellen – wat de drie belangrijkste vaardigheden zijn die je voor deze baan nodig hebt. En dan moet je uiteraard tijdens het gesprek bewijzen dat je die drie vaardigheden ook werkelijk hebt.
5. Je vertelt wat er **bijzonder** is aan de manier waarop *jij* die vaardigheden in praktijk brengt. Zoals ik al eerder schreef, wil iedere werkgever bij wie je solliciteert weten *waarin je verschilt* van al die anderen die hetzelfde werk

⁴ Hier volgen nog enkele extra vragen die je de werkgever misschien wilt stellen om de vijf basisvragen nader uit te werken:

Welke belangrijke veranderingen onderging deze onderneming de afgelopen vijf jaar?

Welke waarden staan bij deze onderneming voorop?

Wat kenmerkt de meest succesvolle werknemers in deze onderneming?

Hoe denkt u dat het werk dat hier wordt gedaan in de toekomst zal veranderen?

Wie beschouwt u als respectievelijk uw bondgenoten, uw collega's en uw concurrenten in deze bedrijfstak?

kunnen doen als jij. Je *moet* dus weten wat je onderscheidt, en daar niet alleen over praten, maar het ook aantonen door je inbreng in het sollicitatiegesprek.

Denk er tijdens het sollicitatiegesprek voortdurend aan dat de werkgever niet echt in je verleden is geïnteresseerd; hij vraagt er alleen maar naar om te proberen je toekomstige gedrag te voorspellen

Werkgevers mogen bij sollicitatiegesprekken niet zomaar alles aan je vragen; er zijn wettelijke beperkingen en er is een sollicitatiecode, die je kunt vinden op www.nvp-plaza.nl. De sollicitatiecode bevat *basisregels die organisaties én sollicitanten* in acht zouden moeten nemen bij de werving en selectie van personeel. In België gelden gelijksoortige regels die door de Arbeidsraad zijn vastgelegd in de CAO 38. Werkgevers mogen tijdens een sollicitatiegesprek alleen vragen stellen over aspecten die van belang zijn voor de functie en/of functievervulling, zoals vakbekwaamheid (opleiding, kennis en ervaring). Daarnaast geldt een aantal wettelijke regels. Een werkgever mag nooit aan een vrouwelijke sollicitant vragen of zij gezinsuitbreiding op het oog heeft en hij mag een sollicitant niet naar zijn gezondheidstoestand vragen. Andere vragen, ook over je verleden, *mogen wel worden gesteld*. Laat je echter nooit misleiden door de schijnbare fixatie van de werkgever op je verleden. Je moet goed beseffen dat het de werkgever gaat om je toekomst... bij *zijn organisatie*. Die toekomst laat zich echter moeilijk voorspellen, en daarom proberen ze je toekomstige gedrag meestal te raden door je te vragen naar je eerdere gedrag als werknemer.

Daarom moet je voordat je antwoord geeft op vragen over je verleden altijd eerst even bedenken wat voor ongerustheid over de *toekomst* er achter die vraag schuil gaat – om dan indirect of rechtstreeks op die ongerustheid in te spelen.

Zoals ik al heb onderstreept, is de *persoon-die-bevoegd-is-je-in-dienst-te-nemen* in de meeste gevallen *bang, ongerust* of *bezorgd*. En deze angst of ongerustheid gaat schuil achter alle vragen die hij stelt.

Enkele *voorbeelden*:

Vraag van de werkgever	De angst achter de vraag	Het punt dat je probeert over te brengen	Zinnen waarmee je dat kunt doen
'Vertel me iets over uzelf'	De werkgever is bang dat hij de verkeerde vragen zal stellen en daardoor geen zeer goed gesprek zal voeren. Of is bang dat er iets mis met je is, en hoopt dat je je dat laat ontglippen.	Je bent een goede werknemer, zoals je in je vroegere banen hebt bewezen. (Beschrijf zo beknopt mogelijk wie je bent, waar je bent geboren, opgegroeid, interesses, hobby's; en het soort werk dat je tot nu toe het prettigst vond.) <i>Beperk je tot ten hoogste twee minuten.</i>	Zeg bij het beschrijven van je arbeidsverleden zoveel mogelijk dingen die <i>gunstig</i> voor je zijn (maar blijf wel eerlijk): 'harde werker', 'kwam altijd vroeg binnen, en vertrok laat', 'deed altijd meer dan van me verwacht werd', enzovoort.
'Wat voor werk zoekt u?'	De werkgever is bang dat je een ander soort baan zoekt dan de openstaande vacature; hij zoekt bijvoorbeeld een secretaresse, maar jij wilt kantoorchef worden, enzovoort.	Je zoekt precies het soort werk dat de werkgever aanbiedt (maar zeg dit niet als het niet waar is). Herhaal tegen de werkgever in je eigen woorden wat hij over het werk heeft gezegd, en onderstreep de vaardigheden die je bezit om <i>dat</i> werk te doen.	Als de werkgever de baan helemaal niet beschreven heeft, zeg dan: 'Ik wil die vraag graag beantwoorden, maar eerst wil ik precies weten wat deze baan inhoudt'. Antwoord daarna zoals links.
'Hebt u dit soort werk ooit eerder gedaan?'	De werkgever is bang dat je niet de vaardigheden en ervaring hebt die voor deze baan vereist zijn.	Je was goed in je vroegere werk en de vaardigheden die je toen gebruikte, zijn ook bruikbaar in deze baan.	'Ik maak me zaken zeer snel eigen.' 'In alle banen die ik heb gehad, wist ik me snel in te werken.'

Vraag van de werkgever	De angst achter de vraag	Het punt dat je probeert over te brengen	Zinnen waarmee je dat kunt doen
<p>‘Waarom gaf u uw vorige baan op?’ of ‘Hoe was uw verhouding met uw vroegere collega’s en werkgever?’</p>	<p>De werkgever is bang dat je niet goed met mensen overweg kunt (en vooral niet met bazen), en wacht op het moment dat je dit bevestigt door je vroegere baas of collega’s te gaan afkammen.</p>	<p>Zeg (<i>zonder te liegen</i>) zoveel mogelijk positieve dingen over je vroegere werkgever en collega’s. Onderstreep dat je doorgaans heel goed met anderen kunt opschieten – en bewijs dat vervolgens ter plekke, door je vriendelijk uit te laten over je vroegere baas (of bazen) en collega’s.</p>	<p>Zeg als je vrijwillig ontslag nam: ‘Mijn baas en ik hadden beide het gevoel dat ik gelukkiger en effectiever zou zijn in een baan die (en hier beschrijf je je sterke punten, zoals:) meer ruimte zou bieden aan mijn initiatief en creativiteit.’ Kreeg je ontslag, zeg dan: ‘Gewoonlijk kan ik het met iedereen goed vinden, maar in dit bijzondere geval konden de baas en ik gewoon niet goed met elkaar overweg. Moeilijk te zeggen waarom.’ Je hoeft niet meer te zeggen dan dat. Als je op non-actief werd gesteld, en je baan na je vertrek vacant bleef, zeg dan: ‘Mijn baan werd opgeheven’.</p>
<p>‘Hoe staat het met uw gezondheid?’ of ‘Hoe vaak was u tijdens uw laatste baan afwezig?’</p>	<p>De werkgever is bang dat je vaak zult verzuimen als hij je in dienst neemt.</p>	<p>Je zult nooit verzuimen. Als je een gezondheidsprobleem hebt, onderstreep je dat het een kwaal is die je niet zal beletten elke dag op je werk te zijn. Je productiviteit is in vergelijking met die van andere werknemers uitstekend.</p>	<p>Was je in je laatste baan <i>niet</i> vaak afwezig, zeg dan: ‘Ik vind dat een werknemer de plicht heeft elke dag op zijn werk te verschijnen. Punt uit’. Als je wel vaak afwezig was, vertel dan waarom, en onderstreep dat het door een probleem kwam dat nu verleden tijd is.</p>

Vraag van de werkgever	De angst achter de vraag	Het punt dat je probeert over te brengen	Zinnen waarmee je dat kunt doen
<p>‘Kunt u me uitleggen waarom u al zo lang werkloos bent?’ — of ‘Kunt u me deze hiaten in uw arbeidsverleden uitleggen?’ (<i>Meestal gezegd na bestudering van je cv.</i>)</p>	<p>De werkgever is bang dat je iemand bent die zodra je iets niet bevalt meteen zijn baan opzegt; met andere woorden, dat je geen volhouder bent.</p>	<p>Je werkt heel graag en perioden waarin de dingen wat minder gaan, zijn voor jou een uitdaging die je graag leert overwinnen.</p>	<p>‘Tijdens de hiaten in mijn arbeidsverleden studeerde ik/werkte ik als vrijwilliger/dacht ik intensief na over mijn opdracht in het leven/zoocht ik naar nieuwe wegen.’ (Naar keuze.)</p>
<p>‘Zou deze baan voor u geen stap terug zijn?’ — of ‘Ik denk dat deze baan geen recht zou doen aan uw talenten en ervaring.’ — of ‘Denkt u niet dat deze baan beneden uw niveau zou zijn?’</p>	<p>De werkgever is bang dat je elders een hoger salaris zou kunnen krijgen, en je hem daarom al snel zult verlaten zodra zich iets beters aandient.</p>	<p>Je zult aan deze baan vasthouden zolang de werkgever en jij het eens zijn dat dit voor jou de juiste plaats is.</p>	<p>‘Deze baan is voor mij geen stap terug. Het is een stap vooruit – want ik zit nu in de bijstand.’ ‘We hebben een gedeelde angst: elke werkgever is bang dat een goede werknemer te snel zal vertrekken, en elke werknemer is bang dat de werkgever hem zonder goede gronden zal ontslaan.’ ‘Ik werk graag en geef in elke baan het beste dat ik in me heb.’</p>
<p>En tot slot: ‘Vertel me eens, wat is uw grootste zwakte?’</p>	<p>De werkgever is bang dat er iets mis is met je karakter, en hoopt dat je je dat laat ontglippen, of bekent.</p>	<p>Je hebt beperkingen zoals iedereen, maar je werkt er voortdurend aan jezelf te verbeteren en steeds effectiever te worden in je werk.</p>	<p>Noem een zwakte en onderstreep dan de positieve kanten ervan, bijvoorbeeld: ‘Ik houd niet van veel supervisie, omdat ik veel initiatief heb, en graag op problemen anticipeer voordat ze zelfs maar ontstaan.’</p>

Let tijdens de voortgang van het sollicitatiegesprek in stilte op het tijds-kader van de vragen van de werkgever

Wanneer het sollicitatiegesprek gunstig verloopt, zal het tijds-kader van de vragen van de werkgever vaak – *hoe langzaam ook* – verschuiven, en wel via de volgende stadia:

1. Ver verleden: *Bijvoorbeeld, 'Waar genoot u uw opleiding?'*
2. Nabij verleden: *Bijvoorbeeld, 'Vertel me eens iets over uw laatste baan.'*
3. Heden: *Bijvoorbeeld, 'Wat voor soort baan zoekt u?'*
4. Nabije toekomst: *Bijvoorbeeld, 'Zou het u schikken volgende week terug te komen voor een vervolgesprek?'*
5. Verre toekomst, *Bijvoorbeeld, 'Welke positie zou u over vijf jaar graag bereikt hebben?'*

Hoe meer het tijds-kader van de vragen van de werkgever van het verleden naar de toekomst verschuift, des te gunstiger het sollicitatiegesprek voor jou verloopt. Blijven de vragen van de werkgever daarentegen almaar in het verleden hangen, dan ziet het er niet zo goed voor je uit. *Nou ja, je kan niet alles hebben!*

Als de vragen van de werkgever eenmaal duidelijk op de toekomst zijn gericht, *dan* is het tijd om vragen over de baan in kwestie te stellen. Deskundigen adviseren om, dan, de volgende soort vragen te stellen:

- Wat houdt de baan waarom het hier gaat precies in?
- Als ik word aangenomen, wat voor werk zou ik dan moeten doen?
- Wat voor verantwoordelijkheden zou ik krijgen?
- Wat zou u van me verwachten als u me in dienst nam?
- Moet ik in teamverband werken? Aan wie moet ik verantwoording afleggen?
- Wie zorgt ervoor dat ik word ingewerkt en zo nodig word bijgeschoold?
- Hoe wordt mijn functioneren geëvalueerd, en hoe vaak en door wie?
- Wat waren de sterke en de zwakke punten van werknemers die deze functie eerder vervulden?
- Wat deed u besluiten hier te gaan werken?
- Wat had u achteraf gezien over deze organisatie willen weten voordat u er ging werken? Welke specifieke eigenschappen die u heeft, dragen bij aan uw succes in de organisatie?
- Kan ik degene voor wie ik zou gaan werken ontmoeten? (Als het een ander is dan degene met wie je het gesprek hebt.)

Veel mensen lopen een kans mis omdat die een overall draagt en er als werk uitziet.

Thomas Alva Edison

Denk eraan, *de sollicitatieprocedure lijkt meer op het kiezen van een huwelijkspartner dan op het uitkiezen van een nieuwe auto.* ‘Het kiezen van een huwelijkspartner’ is hier een metafoor. Om er iets dieper op in te gaan; deze metafoor betekent dat de *mechanismen* die mensen doen besluiten iemand in dienst te nemen, *lijken op* de mechanismen die mensen doen besluiten wel of niet met iemand te trouwen. Die mechanismen zijn natuurlijk menselijk: impulsief, intuïtief, irrationeel en ondoorgrondelijk van aard, en de uiteindelijke beslissing wordt vaak in een opwelling genomen.

Wanneer sollicitatiegesprekken mislukken komt dat meestal niet door draken, maar door muggen, en dat gebeurt dan vaak al tijdens de eerste twee minuten

Denk eens na over het volgende: het kan zijn dat je alle vaardigheden bezit die een mens zich maar kan wensen, uitputtend onderzoek naar de organisatie hebt gedaan, het voeren van *sollicitatiegesprekken* net zolang hebt geoefend tot dat je feilloos de ‘juiste antwoorden’ wist te geven, en (gezien je vaardigheden) geknipt bent voor de desbetreffende baan, maar desondanks toch direct al wordt afgewezen... *omdat je een hoogst onaangename, slechte adem hebt.* Of als gevolg van een andere kleinigheid van persoonlijke aard. Het is alsof je, klaar om draken te bevechten, geveld wordt door een mug!

Dit is waarom sollicitatiegesprekken als ze mislukken, meestal *tijdens de eerste twee minuten* mislukken. Geloof het of niet.

Laten we eens bekijken *welke muggen (bij wijze van spreken)* het feest al tijdens de eerste dertig seconden tot twee minuten van je sollicitatiegesprek kunnen bederven, en de *persoon-die-bevoegd-is-je-in-dienst-te-nemen* in zichzelf laten mompelen: ‘*Ik hoop echt dat we behalve deze sollicitant nog een aantal andere kandidaten hebben.*’

1. **Je voorkomen en persoonlijke gewoonten:** onderzoeken bevestigen telkens opnieuw dat je als man *veel meer kans hebt de baan te krijgen als:*

- je er fris gewassen uitziet, je je goed hebt geschoren en je haar en je baard netjes zijn (bij)geknipt, je schone nagels hebt en een deodorant hebt gebruikt;
- je schone en gestreken kleren draagt, je broekspijpen een scherpe vouw hebben en je schoenen netjes gepoetst zijn;
- je geen slechte adem hebt, geen wolken knoflook, uien, tabak of sterke drank in de besloten kantooruimte uitademt, maar je tanden hebt gepoetst en geflost;
- er bij je binnenkomst in het vertrek geen grote wolk van aftershave met je mee komt.

Onderzoeken bevestigen telkens opnieuw dat je als vrouw *veel meer kans hebt de baan te krijgen als:*

- je er fris gewassen uitziet, geen dikke lagen make-up op je gezicht hebt; je haar goed is geknipt of gepermanent; je schone of goedverzorgde nagels hebt die niet overdreven lang zijn en je een deodorant hebt gebruikt;
- je een bh draagt, schone kleren aanhebt – en dan bij voorkeur iets dat netjes is –, je schoenen draagt en geen sandalen, en geen kleren draagt die zo gewaagd zijn dat ze *sterk* de aandacht trekken;
- je geen slechte adem hebt, geen wolken knoflook, uien, tabak of sterke drank in de besloten kantooruimte uitademt, maar je tanden hebt gepoetst en geflost;
- er bij je binnenkomst in het vertrek geen grote wolk van parfum met je mee komt.

2. *Nerveuze maniertjes: het schrikt werkgevers af als je:*

- voortdurend elk oogcontact vermijdt (dat moet je *in geen geval* doen);
- een slap handje geeft;
- onderuitgezakt in je stoel zit, of de hele tijd met je handen zit te friemelen, of voortdurend met je vingers of haar zit te spelen.

3. *Gebrek aan zelfvertrouwen: het schrikt werkgevers af als je:*

- zo zacht praat, dat ze je niet kunnen verstaan, of zo hard, dat ze je twee kamers verderop ook kunnen horen;
- aarzelend antwoord geeft;
- vragen van de werkgever telkens met een woord beantwoordt;
- de werkgever voortdurend onderbreekt;
- je prestaties of bekwaamheden bagatelliseert, of voortdurend zelfkritiek levert.

4. Een onattente houding tegenover anderen: *het schrikt werkgevers af als je:*
- niet hoffelijk bent tegenover de receptioniste en de secretaresse, of (als jullie samen lunchen) tegenover de serveerster;
 - uiterst kritisch over je eerdere werkgevers spreekt, en over de instellingen waar je hebt gewerkt;
 - alcohol gebruikt tijdens de sollicitatieprocedure. Iets alcoholisch bestellen wanneer de werkgever je voor de lunch heeft uitgenodigd, is geen goed idee; daarmee riskeer je dat hij zich gaat afvragen: *laat deze sollicitant het doorgaans bij een drankje of is het iemand die geneigd is door te drinken?* In... geen... geval... doen! Zelfs niet als hij het wel doet;
 - vergeet je gesprekspartner bij je vertrek te bedanken, of vergeet hem naderhand een bedankbriefje te sturen. Een personeelsmanager zei ooit tegen me: ‘Als iemand me direct een korte zakelijke mail stuurt om me te bedanken voor de tijd waarin hij me tegelijkertijd een (beknopt!) overzicht geeft van zijn speciale kwaliteiten, zegt dat mij dat ik met een assertieve, gemotiveerde, klantgerichte verkoper te maken heb, die weet waarom het draait. Dit zijn kwaliteiten waarnaar ik zoek... Momenteel stuurt ongeveer... een op de vijftien kandidaten na het sollicitatiegesprek een bedankje.’
- (• **Tussen twee haakjes**, realiseer je dat roken iets is waar steeds meer mensen bezwaar tegen hebben.)
5. Je waarden: *het schrikt werkgevers af als ze bij jou ook maar iets bespeuren van:*
- arrogantie of overmatige agressiviteit; tekenen dat je wel eens te laat komt, of afspraken en verplichtingen niet op tijd nakomt, het sollicitatiegesprek inbegrepen;
 - luiheid of gebrek aan motivatie;
 - gedrag dat suggereert dat je iemand bent die voortdurend klaagt of graag de schuld op anderen schuift;
 - oneerlijkheid of liegen, in je cv of tijdens het sollicitatiegesprek;
 - gebrek aan verantwoordelijkheidsgevoel of een neiging tot luieren;
 - een neiging je niet aan instructies of regels te houden;
 - gebrek aan enthousiasme voor de organisatie en voor wat die organisatie probeert te realiseren;
 - tekenen van wispelturigheid, misplaatste reacties, en dergelijke;
 - en ook de andere manieren waarop je blijk geeft van je *waarden* kunnen van belang zijn, zoals: de dingen in het kantoor die indruk op je maken (of juist niet); wat je er wel en niet voor over hebt om deze baan te krijgen; je enthousiasme voor je werk; de zorgvuldigheid (of onzorgvul-

digheid) waarmee je voorafgaand aan het sollicitatiegesprek onderzoek deed naar de onderneming, enzovoort.

Oké, beste lezer, dat was het dan: de *muggen* die je tijdens het sollicitatiegesprek fataal kunnen worden, als je alleen maar op je hoede bent voor draken.

Ik vraag je nog een ding: stuur me alsjeblieft geen brief om me te vertellen hoe kleingeestig of stompzinnig sommige van deze voorschriften volgens jou zijn. Geloof me, dat *weet* ik al. Ik beschrijf je niet de wereld zoals die zou *moeten* zijn, en zeker niet zoals ik die graag zou zien. Ik beschrijf je alleen wat talloze onderzoeken hebben aangetoond over de arbeidsmarkt zoals die in werkelijkheid is.

Aan jou de keuze of je deze lijst ter harte neemt of die gewoon laat voor wat zij is. Mocht je besluiten om er niets van aan te trekken, dan zul je je houding misschien willen heroverwegen als blijkt dat je – ondanks het ene sollicitatiegesprek na het andere – nog steeds nergens een baan krijgt. Het kunnen *muggen* zijn, en geen draken, die je de das omdoen.

En het goede nieuws is: je kunt al deze muggen *onschadelijk maken*. Inderdaad, je hebt al deze factoren *stuk voor stuk* zelf in de hand.

Elke grote droom begint met een dromer. Onthoud altijd dat jij de kracht, het geduld, en de passie in je hebt om naar de sterren te reiken en de wereld te veranderen.

HARRIET TUBMAN

Lees ze allemaal nog eens door. Er is niet een ding bij dat je niet kunt controleren of niet zelf kunt veranderen. Je kunt besluiten voorafgaand aan het sollicitatiegesprek in bad te gaan, je kunt besluiten je schoenen te poetsen, je kunt besluiten niet te roken, enzovoort. Al de kleine oneffenheden die je sollicitatiegesprek kunnen doen mislukken, zijn in jouw macht, en *je kunt ze corrigeren* als ze verhinderen dat je wordt aangenomen.

Vijf vragen die je moet stellen voordat het sollicitatiegesprek wordt afgesloten

Je moet voordat het sollicitatiegesprek wordt afgesloten hoe dan ook de volgende vragen stellen:

1. *‘Bent u bereid mij deze baan aan te bieden?’* Ik weet dat dit dom lijkt, maar het is verbazingwekkend (althans in mijn ogen) hoeveel werkzoekers een baan bemachtigden door gewoon de moed op te brengen er aan het eind van het sollicitatiegesprek naar te vragen, in een formulering waarbij de werkzoeker zich op zijn gemak voelt. Ik weet niet *waarom* dat zo vaak zo’n gunstig effect heeft. Ik weet alleen maar *dat* het zo is. Hoe het ook zij, als je, nadat je alles over de desbetreffende baan en de onderneming gehoord hebt, besluit dat je de baan echt graag wilt, *moet je om de baan vragen*. Het ergste wat je kan gebeuren is dat de werkgever ‘Nee’ zegt of, ‘We voeren met allerlei mensen sollicitatiegesprekken, en we hebben dus enige tijd nodig om een beslissing te nemen.’
 2. *‘Binnen welke termijn hoor ik van u?’* Als de werkgever zegt: *‘We hebben tijd nodig om hierover na te denken’*, of: *‘We zullen u uitnodigen voor een tweede gesprek’*, wil je dat niet alleen maar als een goed voornemen aan de werknemer overlaten. Je wilt ervan verzekerd zijn dat het ook echt gebeurt.
 3. *‘Zou ik mogen weten wat de uiterste datum is waarop u contact met mij opneemt?’* De werkgever noemde in antwoord op je vorige vraag natuurlijk een termijn die hem *het meest waarschijnlijk* leek. Nu wil je weten wanneer de werknemer contact met je opneemt in het *meest ongunstige* geval. Een werkgever die ik zelf ooit vroeg wanneer hij me in het *ongunstigste geval* zou berichten, antwoordde: *‘Nooit!’*. Ik dacht dat hij het als grapje bedoelde, maar hij bleek het echt te menen. Ik hoorde nooit meer iets van hem, ondanks herhaalde pogingen van mijn kant.
 4. *‘Mag ik na die datum contact met u opnemen, als ik dan om de een of andere reden nog steeds niks van u gehoord heb?’* Sommige werkgevers hebben een hekel aan deze vraag. Je weet dat je zo iemand voor je hebt als de werkgever kribbig reageert. De meeste werkgevers echter zullen je vraag waarderen, omdat je hen daarmee in feite een vangnet biedt. Ze weten dat ze het vaak druk hebben en bedolven kunnen raken onder ander werk, met het risico dat ze hun belofte vergeten. Het is voor zo iemand een geruststelling als je aanbiedt hem te helpen.
- (Optioneel: 5. *‘Kunt u me misschien iemand anders noemen die me mogelijk wel in dienst zou willen nemen?’* Deze vraag moet je alleen stellen als de werkgever je eerste vraag, met ‘Nee’ heeft beantwoord.)

Noteer alle antwoorden die de werkgever je geeft, sta op, bedank hem hartelijk voor zijn tijd, druk hem stevig de hand en vertrek.

Zes redenen om altijd op zijn allerlaatst dezelfde avond nog een bedankbriefje te sturen

Elke deskundige op het gebied van solliciteren kan je twee dingen vertellen: (1) als werkzoeker *moet* je na *elk* sollicitatiegesprek bedankbriefjes versturen; en (2) de meeste werkzoekers slaan dit advies in de wind. Ik overdrijf niet als ik zeg dat dit in het hele proces van werk zoeken **de stap is die het vaakst wordt vergeten**.

Als je je van je medesollicitanten wilt onderscheiden, verstuur dan bedankbriefjes – aan *iedereen* die je tijdens je sollicitatie hebt ontmoet. Als je nog wat extra aanmoediging nodig hebt (*behalve het feit dat het je de baan kan bezorgen*), volgen hier zes redenen om bedankbriefjes te versturen – en vooral naar de werkgever met wie je het sollicitatiegesprek voerde:

Ten eerste wil je je presenteren als iemand met goede sociale vaardigheden, en je activiteiten met betrekking tot het sollicitatiegesprek moeten die pretentie staven. Voor dit laatste zorgt het versturen van een bedankbriefje: je denkt eraan om iemand te bedanken, en je *bent inderdaad* goed in het omgaan met mensen.

Ten tweede vergroot het de kans dat de werkgever je onthoudt.

Ten derde geeft het degene die je interviewde iets in handen wat hij aan een eventuele sollicitatiecommissie kan laten zien.

Ten vierde kun je, als het sollicitatiegesprek redelijk verliep en je goede hoop hebt opnieuw te worden uitgenodigd, in je bedankbrief nog eens herhalen dat *jij* geïnteresseerd bent in een vervolgesprek.

Ten vijfde geeft het bedankbriefje je de gelegenheid mogelijke misverstanden die je achterliet uit de weg te ruimen. Als je iets vergeten bent te zeggen dat je de werkgever alsnog wilt laten weten, kun je dat toevoegen; en van alle punten die je samen besprak, kun je de twee of drie belangrijkste nog eens onderstrepen: die punten waarvan je wilt dat ze in zijn herinnering op de voorgrond staan.

Tot slot, als het sollicitatiegesprek niet goed verliep en je alle belangstelling voor de baan hebt verloren, is het nog steeds mogelijk dat de werkgever andere vacatures weet, waarvoor je misschien interesse hebt. Je kunt dit in je bedankbriefje vermelden en hem vragen je in gedachten te houden. Zo kun je van vriendelijke gesprekspartners extra tips krijgen.

In de hierop volgende dagen moet je je nauwgezet houden aan alles wat je hebt afgesproken, en – afgezien van dat verplichte bedankbriefje – geen contact met hem opnemen voor de *uiterste* datum die je overeenkwam in het

antwoord op vraag 4 hierboven. Als je na die datum contact met hem moet opnemen, en hij dan zegt dat er nog niets besloten is, stel je opnieuw vraag 2, 3 en 4. Enzovoort.

Er is trouwens volstrekt niets op tegen als je na *elk* interview of telefoongesprek een bedankbriefje invoert. Houd het alleen kort. Erg kort.

Als niets van dit alles werkt en je nooit voor een tweede gesprek wordt uitgenodigd

Aan werk zoeken komt geen magie te pas. Er zijn geen methoden die onder alle omstandigheden en voor iedereen werken. Ik spreek regelmatig werkzoekers die naar eigen zeggen alle adviezen in dit hoofdstuk hadden opgevolgd, en daarmee in zoverre succes hadden, dat ze door meerdere werkgevers voor een sollicitatiegesprek werden uitgenodigd – maar die desalniettemin nergens een baan kregen; en zij willen weten wat ze nu precies verkeerd doen.

Helaas is het antwoord *in sommige gevallen*: ‘Misschien helemaal niets.’ Ik weet niet hoe vaak dit gebeurt, maar ik weet wel dat het voorkomt – omdat verschillende werkgevers me dit zelf hebben verteld, en het bovendien *mijzelf* ooit een keer overkwam. *Sommige* werkgevers spelen namelijk gemene, vuile spelletjes met werkzoekers. Ze nodigen je uit voor een sollicitatiegesprek terwijl ze in werkelijkheid al iemand voor de functie in kwestie hebben aangenomen, en van meet af aan weten dat ze je nooit in dienst zullen nemen – nog in geen duizend jaar!

Je bent natuurlijk blij dat het je zo gemakkelijk lukt als sollicitant te worden uitgenodigd. Maar zonder dat je het weet, heeft de manager die het sollicitatiegesprek (laten we aannemen dat het een *hij* is) met je voert de baan al toegezegd aan een goede vriend. Daarbij is er echter een kleine hindernis. De organisatie wordt gesubsidieerd door de overheid en die heeft bepaald dat deze functie voor iedereen openstaat. Deze manager moet *doet dus doen alsof* hij tien kandidaten voor een sollicitatiegesprek uitnodigt, onder wie zijn favoriet, *alsof* de vacature nog steeds openstaat. Hij was echter van begin af aan van plan de andere negen kandidaten af te wijzen, en de baan aan zijn oogappel te geven. Daar jij de eer had een van die negen te zijn, word je automatisch afgewezen.

Je zult natuurlijk absoluut niet begrijpen *waarom* je werd afgewezen. Het probleem is dat je dat nooit zult weten.

Als je *nooit* voor een tweede gesprek wordt uitgenodigd, is er natuurlijk altijd de kans dat er geen spelletjes worden gespeeld. Je wordt bij de ene na de andere organisatie afgewezen, doordat er werkelijk iets mis is met de manier waarop je in sollicitatiegesprekken overkomt.

Werkgevers zullen je dit vrijwel nooit vertellen. Ze zullen nooit zeggen: ‘U was tijdens het sollicitatiegesprek te eigenwijs en arrogant.’ Je zult vrijwel nooit te horen krijgen *wat* je fout deed.

Als je een hele reeks werkgevers hebt gezien, kun je proberen dit dodelijke stilzwijgen te doorbreken, door na te gaan wie het *vriendelijkst* was van alle werkgevers die je ontmoette, en hem dan om een *algemene* reactie vragen. Je kunt altijd proberen die vriendelijkste werkgever aan de telefoon te krijgen, waarna je hem in herinnering brengt wie je bent, en dan de volgende vraag stelt – een vraag die je opzettelijk algemeen en vaag houdt en dus niet toespit op die organisatie, en die je bovenal *op de toekomst richt*. Bijvoorbeeld: ‘*Weet u, ik heb nu verscheidene sollicitatiegesprekken gevoerd met verschillende werkgevers, die me een voor een afwezen. Als u afgaat op uw eigen indrukken is er dan iets in mijn optreden wat kan verklaren waarom ik telkens weer niet wordt aangenomen? Zo ja, dan zou ik het bijzonder waarderen als u me enkele aanwijzingen kon geven, zodat ik het in toekomstige sollicitatiegesprekken beter kan doen.*’

De meeste werkgevers zullen ook dan nog altijd *niets zeggen* wat je kan kwetsen of helpen. Ten eerste zijn ze bang voor een rechtszaak. Ten tweede weten ze niet hoe jij hun uitspraken eventueel gaat gebruiken. (Iemand zei ooit: ‘Vroeger dacht ik dat het mijn plicht was iedereen met de waarheid om de oren te slaan. Nu vertel ik die alleen aan degenen die haar kunnen gebruiken.’)

Maar een *enkele keer* zul je een werkgever treffen die het risico wil nemen je de waarheid te vertellen, omdat hij denkt dat je er gebruik van zult weten te maken. Als dat gebeurt, bedank hem dan uit de grond van je hart, hoe pijnlijk zijn feedback ook mag zijn. Dergelijk welgemeend advies kan precies die wijzigingen in je strategie brengen, die je het meest nodig hebt om succes te boeken.

Als geen enkele werkgever je behulpzaam is, kun je misschien een goede vriend vragen of hij in een rollenspel een sollicitatiegesprek met je wil voeren, om na te gaan of hij soms iets verkeerd ziet in de manier waarop je overkomt.

Mocht niets van dit alles helpen, dan adviseer ik je om bij een loopbaanbegeleider aan te kloppen die zich per uur laat betalen, om je toe te vertrouwen aan diens zorgzame expertise. Doe met hem een sollicitatiegesprek als rollenspel, en neem zijn advies serieus (je hebt er tenslotte voor betaald).

Wanneer je uit bent op een salarisverhoging

Ik ben in dit hoofdstuk niet ingegaan op het onderwerp salarisonderhandelingen. Dat vereist namelijk een afzonderlijk hoofdstuk (het volgende!).

Hopelijk zul je je met dat advies plus de volgende tien tips goed door je sollicitatiegesprekken heenslaan. En als je ten slotte wordt aangenomen, neem je

dan voor om je prestaties in je nieuwe baan wekelijks bij te houden door ze elk weekend te noteren. Sommige loopbaandeskundigen adviseren dit zeer consequent te doen. Je kunt die prestaties dan eens per jaar op een A4'tje samenvatten, om te gebruiken als je salarisverhoging of promotie aan de orde komt.⁵

⁵ Als je in een redelijk grote organisatie werkt, zal het je verbazen hoe weinig aandacht je superieuren aan je opmerkelijke prestaties schenken, zij lijken niet te beseffen dat je werkelijk *recht* hebt op een salarisverhoging. Je prestaties kunnen wel opmerkelijk zijn, maar niemand merkt ze op... tenzij jij ze onder de aandacht brengt. Het kan zelfs nodig zijn om een salarisverhoging of promotie zelf aan de orde te stellen. Als je wacht tot de werkgever daarover begint, is er kans dat het nooit gebeurt.



SOLLICITATIEGESPREKKEN: DE TIEN GEBODEN

Die je kansen op een baan sterk doen stijgen

- I. Richt je op kleine organisaties met ten hoogste 250 werknemers, want die creëren 80% van alle banen.
- II. Roep bij je jacht op sollicitatiegesprekken de hulp in van vrienden en kennissen, want het zoeken van een baan vereist tachtig paar ogen en oren.
- III. Verdiep je via internet in een organisatie voordat je erheen gaat.
- IV. Ga voor elke organisatie na wie daar bevoegd is je in dienst te nemen voor de functie die je op het oog hebt, en gebruik de contacten van je vrienden en kennissen om die persoon te spreken te krijgen.
- V. Vraag wanneer je zelf een afspraak probeert te maken om niet meer dan twintig minuten en houd je aan je woord.
- VI. Ga naar het sollicitatiegesprek met je eigen agenda en je eigen vragen om uit te maken of deze baan bij je past of niet.
- VII. Praat alleen over jezelf als wat je vertelt enig nut heeft voor de organisatie en haar problemen.
- VIII. Wanneer je een vraag van de werkgever beantwoordt, praat dan per keer niet meer dan twintig seconden tot twee minuten.
- IX. Presenteer je altijd als iemand die uitkomst kan bieden, en de organisatie beter werk kan leveren dan iedereen die je voorging.
- X. Schrijf na het sollicitatiegesprek altijd nog dezelfde avond een bedankbriefje, en doe dat uiterlijk de volgende morgen op de post.

ALS JE EENMAAL PRECIES WEET WAARNAAR JE OP ZOEK BENT

Hoofdstuk 8 Hoe kies je een nieuwe loopbaan?

Wat koop je voor een beroepskeuzetest?

Oké, dus je moet een ander beroep kiezen. Het kan ook zijn dat je voor het eerst aan de slag gaat en nog een beroep, vakgebied, bedrijfstak of baan moet kiezen.

Hoe pak je dat aan? Als ze het zelf voor het zeggen hadden, zouden de meeste mensen een of andere test doen.

Dat is zo simpel als wat.

In Nederland en België heeft ruim tweederde van alle werkzoekers of carrièreplanners toegang tot internet. En internet barst van de testjes.

Die zogenaamde tests of toetsen zijn eigenlijk geen tests. Je kunt ze beter 'instrumenten' of 'beoordelingen' noemen. Toch noemt iedereen ze bij voorkeur tests. Beroepskeuzetests.' 'Psychologische tests.' Ook goed. Je kunt ze helemaal zelfstandig uitvoeren. Dat is het voordeel ervan.

Als je niet helemaal een je eentje wilt zitten testen, kun je ook een beroepskeuzeadviseur inhuren om die testjes bij jou af te nemen. Sommige loopbaanadviseurs maken het testen tot de hoeksteen van alles wat ze met een cliënt samen doen. Zij hebben er immers ervaring mee. Rechtsom, linksom, doe een test en voilà! De test zal je wel vertellen wat voor werk je moet gaan doen, of wat je moet worden.

Maar is dat echt zo?

Zes waarschuwingen met betrekking tot tests

1. Je bent volslagen uniek. Op de hele wereld is er niemand zoals jij. Daaruit volgt dat deze test jou niet kan meten; hij kan alleen de familie beschrijven waartoe je behoort.

Tests verdelen de wereld doorgaans in zogenaamde groepen, stammen of families die bestaan uit alle mensen die de test op dezelfde manier beantwoord hebben. Wanneer je een test hebt gedaan, moet je nooit tegen jezelf zeggen: 'Dit is blijkaar wie ik ben.' (Nee, nee, dit is blijkaar hoe jouw familie is.)

Ik ben opgegroeid bij de familie Bolles (verrassing!) en al mijn familieleden waren rationeel ingestelde mensen. Binnen die familie was ik een buitenbeentje. Ik was een intuïtief gevoelsmens. Gelukkig had ik een liefdevolle vader die dat wel aandoenlijk vond. Toen ik hem vertelde over de ingewikkelde manier waarop ik dingen voor mezelf uitknobbelde, reageerde hij met een hartelijke, liefdevolle bulderlach, een stevige omhelzing en de woorden: 'Dick, ik zal nooit iets van jou begrijpen.' Nu weer terug naar het testen. Beroepskeuzetests gaan over groepen of families, niet over individuen. Testresultaten bieden geen beschrijving van jou, maar van de familie waartoe je behoort: alle mensen die de test net zoals jij hebben ingevuld. De familie SAI. Of de blauwe familie. Of de familie HSP. Of iets anders. De uitkomst is een nauwkeurige beschrijving van die stam, die mensenfamilie, in algemene bewoordingen. Maar ben jij daarmee ook treffend getypeerd? Dat hangt ervan af of je een uitzonderingsgeval binnen die familie bent, zoals ik dat was. De familietrekken zijn misschien niet allemaal even kenmerkend voor jou. Misschien lijk je precies op de groep, maar het kan ook zijn dat je er in belangrijke opzichten van afwijkt.

2. Bedenk niet van tevoren hoe je wilt dat de testuitslag eruitziet. Voel je niet gebonden en sta open voor nieuwe ideeën.

Je maakt je er gemakkelijk vanaf als je op emotionele gronden vindt dat de test een bepaalde uitslag moet vertonen. Ik herinner me een workshop voor werkzoekers waarbij ik iedereen vroeg om de dingen op te sommen die ze leuk vonden aan elke plaats waar ze ooit gewoond hadden. Vervolgens moesten ze een prioriteitenlijstje van die dingen maken, om de naam van hun nieuwe woonplaats te vinden. Er deed een ontzettend lieve vrouw mee aan de workshop en toen we na een onderbreking weer bij elkaar kwamen, vroeg ik of het zou lukken. Met een schittering in haar ogen zei ze: 'Ik ben prioriteiten aan het stellen, en ik blijf prioriteiten stellen tot ik mijn woonplaats als uitslag krijg!' Dat was geestig, en zo bedoelde ze het ook. Maar het is minder geestig als je met testuitslagen knoeit om een bepaalde uitslag te krijgen. Als je een test gaat doen, moet je openstaan voor nieuwe ideeën. Als je merkt dat je voortdurend probeert de test te slim af te

zijn, zodat hij je bevestigt om voort te gaan op de ingeslagen weg, dan is testen niets voor jou.

3. Bij het afleggen van een beroepskeuzetest moet je op zoek gaan naar aanwijzingen, ingevingen of suggesties in plaats van naar een definitief plaatje dat je precies vertelt wat je met je leven moet doen.

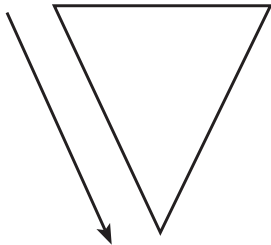
En houd daarbij in gedachten dat een test via internet waarschijnlijk minder inzichten oplevert dan een opmerkelijke psycholoog of coach, die dingen ziet die jou zelf ontgaan. Blijf de mantra zingen als je de testresultaten lees of hoort: 'Aanwijzingen, aanwijzingen, ik ben alleen op zoek naar aanwijzingen.'

4. Doe meerdere tests en niet maar een. Eén test kan je gemakkelijk de verkeerde richting in sturen.

Mensen met een universitaire opleiding op het gebied van testen en meten, weten deksels goed dat tests erom bekend staan dat ze onvolmaakt, onwetenschappelijk en onnauwkeurig zijn. Soms lijken ze nog het meest op een gezelschapsspel. Je toekomst baseren op de uitslag van een beroepskeuzetest is net zoiets als je vertrouwen stellen in de man achter het gordijn in The Wizard of Oz.

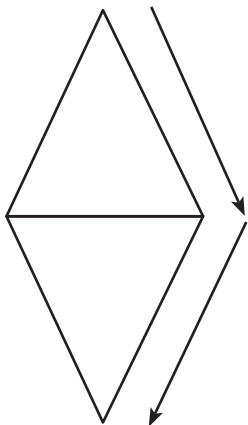
5. Je probeert met behulp van tests eerst je blikveld te verbreden en gaat pas later het aantal mogelijkheden inperken; je sluit ze niet bij voorbaat uit.

Slechte loopbaanplanning heeft deze vorm:



De meeste tests die je via de computer doet, zijn gebaseerd op het idee dat je begint met een breed scala aan keuzemogelijkheden die je vervolgens uitsellecteert. Dus met elke vraag die je beantwoordt, verklein je het aantal opties. Als je bijvoorbeeld zegt: 'Ik houd niet van werken in de buitenlucht,' worden alle banen in de buitenlucht uitgesloten, enzovoort, enzovoort.

Goede carrièreplanning heeft juist deze vorm:



Een goede loopbaankeuze of carrièreplanning stelt het 'versmallen' uit tot het moment waarop je je blik verruimd hebt en het aantal mogelijkheden dat je in overweging neemt hebt uitgebreid. Stel dat je bij een krant werkt. Heb je ooit overwogen om iets te gaan doen in het onderwijs, als tekenaar of in het modevak? Eerst verruim je je geestelijk blikveld zodat je alle mogelijkheden kunt overwegen; en pas daarna zoom je in op de twee of drie opties die jou het meest aanspreken.

Wat is nou een goede test? Allemaal meezingen: een test die jou meer mogelijkheden voor je leven laat zien.

En wat is een slechte test? Opnieuw allemaal meezingen: een test die het aantal dingen die je in het leven kunt gaan doen inperkt. Vaak is dat het gevolg van de interpretatie, of eigenlijk de foutieve interpretatie, van de testuitslag door een adviseur.

Ik zal je een voorbeeld geven. Ik heb eens een man ontmoet die jaren geleden de een beroepskeuzetest had gedaan die volgens zijn beroepskeuzeadviseur diende om zijn aangeboren talent of aanleg te meten. In zijn specifieke geval, zei de adviseur, liet de test zien dat hij geen enkele technische aanleg had. In de daarop volgende jaren, zo vertelde deze man, 'durfde ik niet eens een hamer ter hand te nemen omdat ik bang was mezelf te verwonden. Maar op een dag moest mijn huis hoognodig met aluminium platen worden bekleed, terwijl ik niet genoeg geld had om dat door iemand anders te laten doen. Daarom besloot ik om het zelf te doen, wat die test ook gezegd had. Ik klom de ladder op en verwachtte dat het een enorm fiasco zou worden. Maar het was juist een geweldige ervaring! Ik had van mijn leven nog nooit zoveel lol gehad. Later heb ik ontdekt dat die adviseur het bij het verkeerde eind had. Die test mat helemaal geen aanleg, maar alleen je huidige belangstelling. Als ik die adviseur nu tegenkwam, zou ik hem wel kunnen wurgen. Hij heeft mijn leven vreselijk in de war geschopt met zijn foutieve interpretatie van die test.'

- Tests zullen altijd 'gemengde kritieken' krijgen. Enerzijds kun je succesvolle mensen tegenkomen die je vertellen dat ze twintig jaar geleden een of andere test gedaan hebben en dat die van doorslaggevend belang is gebleken voor hun professionele loopbaan en hun uiteindelijke succes.

Maar andere mensen kunnen je gruwelverhalen vertellen over hun ervaringen met beroepskeuzetests, zoals het verhaal hierboven.

Als je tests leuk vindt, ga dan vooral je gang. Er zijn allerlei coaches bij wie je daarvoor terecht kunt. Ook op internet zijn een heleboel tests te vinden.

Als je niet weet waar je moet beginnen, kun je de volgende websites uitproberen:

www.carrieretijger.nl

www.leren.nl

www.123test.nl

www.loopbaan.nl

www.personeelsnet.nl

www.werksite.nl

www.loopbaanadvies.net

www.vdab.be/beroepsorientatie

Als je niet van tests houdt, wat zijn dan de alternatieven? Verderop in dit boek staat een aardige methode om te bepalen wat je met je leven aan wilt. Dat is het bloemschema (hoofdstuk 11). Het is in een testvrije zone.

Zeven regels voor loopbaankeuze of -verandering

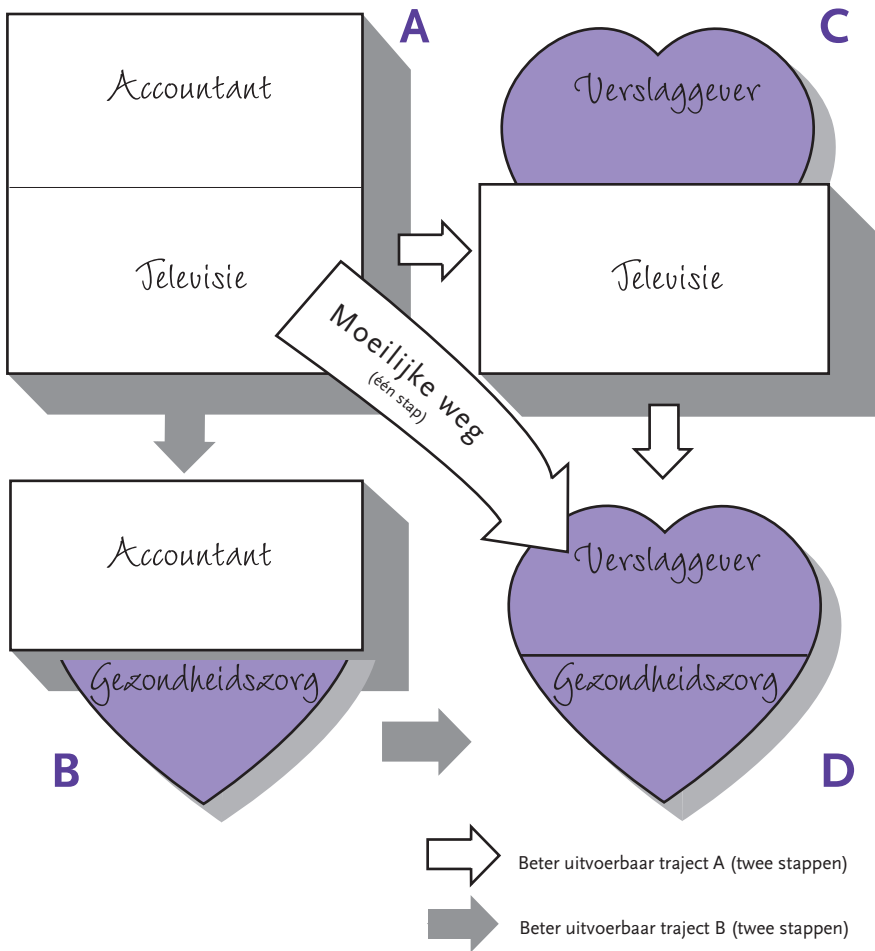
Nu, wanneer je een loopbaan moet kiezen of van loopbaan moet veranderen, volgen hier zeven regels om in je achterhoofd te houden:

Regel 1 voor het kiezen of veranderen van een carrière: verdiep je in elke carrière die je interessant of fascinerend lijkt. Maar praat eerst met mensen die dat werk al doen om na te gaan of het echt zo fantastisch is als het op het eerste gezicht lijkt. Leg zo iemand vragen voor als: *Wat vind je het leukst aan dit werk? Wat vind je het minst leuk? Hoe ben je in dit werk terechtgekomen?* Dit klinkt misschien als brutale nieuwsgierigheid, maar het kan je belangrijke aanwijzingen opleveren voor de manier waarop je in deze branche aan de slag komt.

Regel 2 voor het kiezen of veranderen van een carrière: dé manier om hier een succes van te maken is ervoor zorgen dat je standvastig bent en dat je openstaat voor verandering. Met andere woorden, gooi niet meteen alles overboord. Denk aan de woorden van Archimedes met zijn lange hefboom, die neerkwamen op het volgende: *‘Geef me een steunpunt en ik beweeg de aarde met een hefboom.’*² Als je je leven omgooit, heb je een steunpunt nodig, en dat steunpunt zijn de dingen die niet aan je veranderen: je multifunctionele vaardigheden, je waarden, je karakter, je geloof.

² Archimedes (omstreeks 235 v.Chr.) Griekse uitvinder, wis- en natuurkundige.

Drie typen loopbaanverandering in beeld gebracht



©1991 D. Porot. Met speciale toestemming aangepast.
Mag niet gereproduceerd worden zonder schriftelijke toestemming van D. Porot.

Dit principe van het handhaven van enige constantheid kunnen we demonstreren aan de hand van het eenvoudige schema van een creatieve loopbaanverandering hierboven. Stel je bent accountant in de televisiewereld en je wilt verslaggever worden met als specialisatie gezondheidszorg. Dan kun je natuurlijk proberen die overstap in een keer te maken (in het schema de zogenaamde *moeilijke weg*), maar dat is allemaal verandering en geen constantheid. Om enige constantheid te handhaven, kun je eerst van beroep veranderen en

dan van vakgebied. Of je kunt eerst van vakgebied veranderen en daarna van beroep (twee stappen). Met dat tweestappenplan voor loopbaanverandering zorg je ervoor dat er bij elke stap bepaalde dingen gelijk blijven en het stelt je in staat om je bij elke overstap op een zekere ervaring te beroepen.

Regel 3 voor het kiezen of veranderen van een carrière: je doet er verstandig aan om bij jezelf en wat *jij* wilt te beginnen in plaats van je te oriënteren op de arbeidsmarkt of wat erg in trek is. Het verschil is ‘enthousiasme’ of ‘passie’.

Regel 4 voor het kiezen of veranderen van een carrière: *werk* dat geknipt is voor jou, is werk dat aanspraak doet op *jouw favoriete* multifunctionele vaardigheden; dat met onderwerpen te maken heeft waar *jouw voorkeur* naar uitgaat; dat plaatsvindt in een omgeving waar *jij je prettig voelt* en met arbeidsomstandigheden die *jou bevallen*; met een salaris waar *jij je in kunt vinden*; en met doelstellingen en waarden die *jou na aan het hart liggen*. Dat alles vraagt wel om nauwgezet zelfonderzoek. In hoofdstuk 11 staan gedetailleerde instructies.

Regel 5 voor het kiezen of veranderen van een carrière: hoe meer tijd je besteedt aan het kiezen van een carrière, hoe beter je keuze zal zijn. Als je op een snelle oplossing uit bent, zul je bedrogen uitkomen.

Regel 6 voor het kiezen of veranderen van een carrière: je hoeft het niet meteen de eerste keer goed te doen. Je mag best eens een verkeerde keus maken. Je krijgt vast de kans om het allemaal onder de knie te krijgen, wat je leeftijd ook is. De meesten van ons hebben in hun hele leven meerdere banen of loopbanen.

Regel 7 voor het kiezen of veranderen van een carrière: probeer deze opgave zo leuk mogelijk te houden. Hoe meer plezier je eraan beleeft, hoe beter je het ervan afbrengt.

Het plaatje ontwikkelen

Bij loopbaanbegeleiding en het zoeken naar werk gaat een regel op die veel mensen niet kennen: *Hoe duidelijker het beeld is van wat je zoekt, hoe groter de kans dat je het vindt. Want dat wat jij zoekt, is ook op zoek naar jou.* Dat klinkt misschien gek maar ik heb het te vaak zien gebeuren om het niet te geloven. Oké, en hoe maak je het beeld dan duidelijker?

Pak een groot stuk papier en een paar kleurpotloden of pennen en teken een plaatje van jouw ideale leven: waar je woont, met wie, wat je doet, hoe je huis eruitziet, hoe je ideale vakantie eruitziet, noem maar op. En laat je niet door de *werkelijkheid* van de wijs brengen. Stel je maar voor dat iemand met een toverstokje over je leven heeft gezwaaid en dat je alles hebt gekregen wat voor jou hoort bij je ideale leven.

Natuurlijk ga je me nu vertellen dat je niet kunt tekenen. Dan kies je maar symbolen voor dingen of je maakt krabbeltjes met daarnaast een opschrift; kortom, je zorgt ervoor dat alles wat in het plaatje van jouw ideale bestaan thuishoort op *dat ene stuk papier* staat, hoe knullig het er ook uitziet.

Deze oefening ontleent zijn kracht aan het feit dat je woorden vermijdt en zoveel mogelijk plaatjes of symbolen gebruikt, waardoor je de linkerhelft van de hersenen ('het behoedzame zelf' zoals George Prince het noemt) omzeilt en de rechterkant van je hersenen ('het experimenterende zelf'), die de opdracht heeft om veranderingen te regelen, rechtstreeks aanspreekt.

Dit is trouwens echt een *leuke* oefening (regel 7)!

Bekijk ook de sites met informatie over de beste werkgevers op internet (www.beste-werkgevers.nl, www.intermediair.nl en www.greatplacetowork.nl en www.greatplacetowork.be) en die met informatie over de beste banen (www.vacature.com en www.elsevier.nl). Op al deze sites staan zaken die je gewoon moet weten! Met name als je een jarenlange opleiding gaat volgen of zelfs aan de universiteit gaat studeren om je voor te bereiden op een beroep dat je interessant vindt.

Altijd een proefritje maken

Tijdens je hele zoektocht naar een goede loopbaan geldt dat je niet zomaar moet afgaan op wat lijstjes, deskundigen of vrienden die het beste met je voorhebben je voorspiegelen als een ideale baan *voor jou*. Net zoals je een kostuum bij aankoop eerst aantrekt, moet je een baan eerst testen, kijken of hij bij je past en dan *zelf* een besluit nemen. *Als-je-blijft!*

Praat met ten minste drie mensen die het werk dat je zo aantrekkelijk lijkt *doen*, en stel hen dan de volgende vragen:

Hoe kwam u in dit vakgebied terecht?

Wat bevalt u er het meest aan?

Wat bevalt u er het minst aan?

Hoe kan ik in dit soort werk terechtkomen, en hoeveel vraag is er naar mensen die dit werk kunnen doen?

Is het gemakkelijk om een baan als deze te vinden, of juist moeilijk?

Met welke andere mensen kan ik volgens u het best gaan praten om nog meer over dit beroep te weten te komen?

Een baan vinden met behulp van diploma's

Bewijs jezelf een grote dienst: ga geen diploma halen omdat je denkt dat je dan gegarandeerd een baan zult vinden! Zo werkt het niet.

Ik zou willen dat je mijn post kon zien, vol wrange brieven van mensen die dit geloofden en een diploma haalden en na twee jaar nog steeds werkloos zijn. Zelfs in goede tijden. Ze zijn (vaak) zeer verbitterd, (altijd) kwaad, en teleurgesteld in een maatschappij waardoor ze volgens hen voorgelogen zijn.

Ze kwamen erachter dat hun kostbare diploma's niet vergezeld gingen van een baan. Als jij deze kostbare vergissing al hebt begaan, weet je wat ik bedoel. Het is zo triest.

Het belangrijkste probleem voor ons allemaal, mannen en vrouwen, is niet leren, maar afleren.

Gloria Steinem

Het bloemschema

Als model voor het plaatje van je ideale baan kiezen we een 'bloem'. We hadden ook voor een ander beeld kunnen kiezen, maar een bloem is hier een heel passende metafoor, want in sommige arbeidsomgevingen bloei je op, terwijl je in andere wegwijnt. Het plaatje van jezelf dat je verkrijgt door deze bloem in te vullen, maakt het gemakkelijker na te gaan in wat voor arbeidsklimaat je het best floreert en dus optimaal zult werken. Het werk dat je zoekt, moet aan twee eisen voldoen: het moet werk zijn waarin je zo gelukkig mogelijk bent, en waarin je tegelijkertijd optimaal kunt presteren.

Op de volgende pagina zie je een afbeelding van de bloem die je als werkblad kunt gebruiken. Zoals je daar ziet, komen je vaardigheden – gerangschikt naar belang – in het centrum van de bloem te staan, net zoals ze ook centraal staan in je roeping, loopbaan of baan. Daaromheen zie je zes bloembladen. Samen vormen ze de zeven stappen die je moet afwerken. Opgesomd in de juiste volgorde gaan ze over respectievelijk:

1. Je belangrijkste waarden, doelen en bedoelingen
2. Je favoriete soorten kennis of expertise
3. Je belangrijkste overdraagbare vaardigheden
4. De mensen met wie je het liefst werkt of die je het liefst van dienst bent
5. Je favoriete arbeidsomstandigheden
6. Verantwoordelijkheids- en salarisniveau
7. Waar je het liefst zou willen wonen

Wanneer je al je vaardigheden hebt ingevuld en klaar bent met de bloembladen, heb je de volledige voorstelling van je ideale baan voor je liggen, in de gedaante van een bloem. Oké? Pak dan nu je pen of potlood, en ga aan de slag.

Het bloemschema

'Dat ene stukje papier'

Stap 1:
Leven in dienst
van deze
waarden/doelen/bedoelingen
(in volgorde van belangrijkheid voor mij)

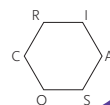
Stap 2:
In organisaties
gebruikmaken van deze
soorten kennis of expertise:
(in volgorde van belangrijkheid voor mij)

Stap 3:
**DEZE OVERDRAAGBARE
VAARDIGHEDEN GEBRUIKEN:**
(in volgorde van belangrijkheid voor mij)

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6

Stap 7:
Waar
in geografisch
opzicht?
*(in volgorde van
belangrijkheid voor mij)*

Stap 4:
In organisaties
met deze
**menselijke
omgeving:**
*(in volgorde van
belangrijkheid voor mij)*



Stap 6:
Op dit
**verantwoordelijkheids-
en salarisniveau**

Stap 5:
Onder deze
arbeidsomstandigheden
*(in volgorde van belangrijkheid
voor mij)*

