

JOBSEARCH 2.0



Egbert Wientjes

Dit E-Book is niet alleen bedoeld voor werkzoekenden maar ook voor diegenen die “vast” zitten in hun huidige werkring. Het laat zien hoe jij je bewust kunt worden van je eigen talenten, op welke wijze jij jezelf het beste kunt presenteren, hoe je kunt inspelen op de veranderingen in de arbeidsmarkt en hoe je het verborgen gedeelte van de banenberg kunt aanboren.

Wientjes/ group

Peperstraat 21
3961 AR Wijk bij Duurstede

Mobiel 06-53217564

VOORWOORD

Als headhunter en directiecoach heb ik 25 jaar mogen ervaren hoe de arbeidsmarkt en de mensen erin zich hebben bewogen op de golven van de economie en de tijdgeest. Mijn bevindingen heb ik trachten te verwoorden in dit E-book Jobsearch 2.0

Om maar direct met de deur in huis te vallen: de arbeidsmarkt is de laatste 10 jaar grilliger geworden en de langjarige dienstverbanden worden steeds minder gezien en gewaardeerd.

Het lijkt erop dat alle bewegingen sneller gaan en korter blijven "hangen". De wispelturigheid van vraag en aanbod is daarbij een belangrijke factor gebleken. Wat verklaart nu de discrepantie tussen een zekere overvloed aan vacatures en circa 700.000 werklozen, die (nog de ZZP'ers niet meegerekend) wanhopig de arbeidsmarkt weer trachten te vinden voor hun zelf? Al met al een onvoorspelbare arbeidsmarkt.

Steeds meer dringt het ideaalbeeld op van een dienstverband voor bepaalde tijd, want dan kan je kiezen; dat geldt zowel voor de werkgevers als voor de werknemers. En dan ben je in ieder geval de grilligheid voor...of beter gezegd ben jijzelf ook grillig aan het worden. Geleid door sentimenten en tijdgeest gebonden factoren en immer alert op marktbevingen.

Daarnaast is de arbeidsmarkt qua vacatures sterk afgenomen en het aantal werkzoekenden juist sterk toegenomen. Dat zal de komende twee jaar nog wel zo zijn totdat de economie zich zodanig herstelt, dat de vraag zich sterker gaat manifesteren van werkgevers en dat werknemers zich beter kunnen positioneren op de arbeidsmarkt.

Dat neemt niet weg dat de vraag ook anders gericht is: van vakspecialist naar multi-inzetbare werknemers.

Dat fenomeen is de veranderende houding van werkgevers (willen een meer multi-inzetbare werkkraft als nieuwe werknemer) en van werknemers (willen een meer uitdagende en gevarieerde loopbaan); de veranderingen in accenten blijven dus komen, maar zijn niet altijd even eenduidig en eenduidig te beoordelen. De vraag naar handwerk neemt in ieder geval structureel af. Buitenlandse goedkopere arbeidskrachten nemen het overgebleven stuk vraag gretig over.

De loyaliteit over en weer blijkt minder groot te worden door al deze trends en dus is het hebben van een "leuke" baan aan de tijdgeest onderhevig en onstabiel. Dat moet je nooit meer vergeten.

De kunst is het om telkens weer de sprong naar een andere baan te maken nog voordat de routine toe kan slaan en de baan jouw interesse verliest of nog erger: je de baan verliest.

De werkgevers dienen nog sterker dan vroeger hun droombaan te “verkopen” evenals hun totale organisatie, waar het goed “groeien” is. Arbeidsmarktcommunicatie wordt nog belangrijker dan het vroeger geweest is.

In mijn 25 jarig bestaan als headhunter en directie coach heb ik genoeg gezien van gevallen , waarin een persoon zich gevangen ziet tussen het voldongen feit weg te moeten en tussen zijn onwetendheid welke volgende stap te moeten maken. Teveel schrijnende gevallen van te weinig bewust zijn van hun eigen talenten en van de huidige arbeidsmarktbewegingen.

Als dit te lang gaat duren komt er een negativiteit en frustratie vrij die goed presenteren en solliciteren in de weg gaan staan; dat verhelpen kost veel moeite en altijd een (vrij kostbare) professionele aanpak.

Vandaar dit E-Book over puur persoonlijke bevindingen gemengd met concrete en duidelijke aanbevelingen; laat een ieder daarmee zijn voordeel doen en zijn keuze maken . Voordat het pessimisme en sarcasme vat krijgen...

Geniet van deze inhoud en gebruik de tips, waar jij vindt dat het nodig is. Alles kan maar niets moet.

Drs. E. F. Wientjes

Wientjes Group

Wijk bij Duurstede

Hoofdstuk 1 Inleiding

Hoofdstuk 2 Een baan

Hoofdstuk 3 Geen baan

Hoofdstuk 4 Netwerken

Hoofdstuk 5 Gesprekken

Hoofdstuk 7 Inner circle

Hoofdstuk 8 Outer circle

Hoofdstuk 1 Inleiding

Wat vroeger gold als een baan voor het leven is nu geworden tot een tijdelijk beschikbaar stellen van jouw talent aan een bepaalde werkgever tegen een bepaalde prijs en voor een bepaalde tijd. Het blijkt dat de tijdelijkheid niet meer valt weg te denken bij het aanvaarden van een baan in deze tijd.

Solliciteren wordt steeds meer een gelijkwaardig gesprek tussen de sollicitant en de toekomstige werkgever. Doorgroeimogelijkheden, verantwoordelijkheden en uitdagingen vormen de leidraad in plaats van het salaris. Dus secundaire arbeidsvoorwaarden worden belangrijker dan vroeger.

Een baan geeft je status en eigenwaarde in de maatschappij en bepaalt voor een zeer belangrijk deel jouw kwaliteit in je leven; afgezien van het feit dat je er een aanzienlijk deel van je leven in doorbrengt, ben je er waarschijnlijk ook buiten werktijd nog vaak mee bezig. Werken geeft jou leven invulling en faciliteert jou levensstijl.

Beslissingen over jouw loopbaan zijn dan ook belangrijk voor jou en jouw omgeving. Jijzelf kan die beslissingen uiteindelijk zelf maken. Maar dan moet je jezelf wel bewust zijn van ontwikkelingen in de markt en hierin keuzes maken.

Maar dan moet er wel wat te kiezen zijn...in deze tijd heb je als sollicitant te weinig keuze en te weinig vacante banen beschikbaar. Of toch niet?

De "banenberg" is echter maar voor een deel zichtbaar(30%), terwijl een groot deel latent en onzichtbaar is. Dit E-Book wil zich met name richten op het verkrijgen van inzicht in dat onderste gedeelte van de Banenberg. Ongeveer 70% van alle vacatures ligt onder de waterlijn en verborgen bij beslissers, die wellicht nog niet helemaal "klaar" zijn met de formulering van de functie-inhoud of simpelweg geen geschikte kandidaten hebben gevonden en het nu even hebben laten rusten.

Hier geldt dat inzicht leidt tot grotere kansen en dat jij niet alleen stuit op "verborgen vacatures" maar ook nog –als bonus- de enige bent die hierop zou kunnen solliciteren. Echt een buitenkans voor de werkzoekende, die zich dagelijks afvraagt HOE hij in hemelsnaam kan worden uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek als er zoveel mede-sollicitanten op afkomen.

Laat ik erbij zeggen, dat het geen ABC –tje wordt, maar dat de onconventionele manier en proactieve wijze, die in dit stuk uit de doeken wordt gedaan, er wel toe leidt, dat er meer "aan tafel "gesprekken uit voortvloeien. Dan is het logisch dat er dan ook meer tweede gesprekken komen, waaruit die droombaan zich langzamerhand opdringt aan jou.

Dat is nou net de bedoeling!

Hoofdstuk 2 Een baan

Alles stroomt

Een baan is eigenlijk ouderwets en te statisch ; een loopbaan is nu de trend en de dynamiek die eruit valt op te maken bepaalt in grote mate jouw loopbaan. De gewijzigde normen en waarden omtrent de huidige baan zorgen ervoor, dat je als werknemer altijd bewust moet zijn dat deze tijdelijk en veranderlijk is.

Door zowel interne oorzaken (bijvoorbeeld reorganisatie en fusies) als externe oorzaken (verslechterende marktomstandigheden en overnames) kan de stabiele baan opeens van vorm en functie veranderen. Teveel mensen laten zich daardoor verrassen en blijven krampachtig vasthouden aan hun "zekerheden" van weleer in die functie.

Aanpassingsvermogen

De mate van veerkracht, inzicht en flexibiliteit bepalen in grote mate het succes om daarmee om te gaan en van een schijnbare hulpeloosheid te veranderen in een eigen regisseur van de volgende uitdagende baan. Er zijn nog maar weinig mensen die langer dan 10 jaar bij een werkgever blijven werken; in ieder geval niet in 1 functie is mijn beleving.

Als headhunter let je ook op die regelmatige verschuiving van vorm en functie bij sollicitanten; het getuigt van veerkracht en veranderingsvermogen. Twee onontbeerlijke kenmerken, die in deze periode hoog in aanzien staan bij werkgevers. De werkgevers gaan steeds meer waarde toekennen aan die snel op veranderingen ingestelde werknemer. De overige werknemers die niet zo snel kunnen schakelen worden eerder gediskwalificeerd.

Dynamiek

De baan wordt een dynamische loopbaan. De werknemer wordt een regisseur van zijn eigen volgende baan, die eindig en uitdagend genoeg dient te zijn. Het hoeft geen racebaan te worden want dan schiet je jouw doel misschien voorbij.

APK

De baan wordt echt iets van jezelf en blijkt door te werken in jouw levensstijl en levensvisie. Je zou eigenlijk iedere 5 jaar een APK moeten uitvoeren op de door jou gewenste vorm en inhoud van JOUW baan. Klinkt goed maar wat koop je ervoor? En hoe hou je het spannend?

Vragen, die beantwoord dienen te worden voordat je aan de slag gaat met zoeken via allerlei kanalen.

Inventarisatie

Hulpmiddel hierbij is een goed zelfbeeld te ontwikkelen en daarnaast een goed beeld te krijgen van wat anderen van jou vinden: een interne en externe blik op jezelf werpen. Voor een gedeelte jouw eigen taak maar voor een stuk ook met behulp van een coach boven water te krijgen. Dat totaalbeeld levert je voordeel op in de komende zoektochten naar een volgende uitdagende baan.

Begin maar eerst met het vormen van een zelfbeeld en laat je helpen door een beperkte groep vrienden en intimi rondom jou. Dat levert hopelijk al voldoende stof op om zelfinzicht te verkrijgen. Kennis is macht.

Het kan niet genoeg worden onderstreept dat inzicht in jezelf en hoe anderen jou bekijken essentieel is voor het gericht zoeken naar je volgende baan.

Op internet kan je daarbij ook talloze gratis persoonlijkheidsonderzoeken doen die dat beeld versterken en uitdiepen.

De rust die je ervoor nodig hebt om alle inzichten te laten “dalen” is een volgende randvoorwaarde. Het heeft weinig zin om rusteloos te zoeken en gesprekken in te gaan omdat die onrust feilloos wordt opgemerkt bij de andere partij en negatief blijft hangen als een zware deken op jou.



Hoofdstuk 3 Geen Baan

Bij verlies van een baan is er bijna altijd het moment van onzekerheid, woede, frustratie en onrust. Van het een meer dan van het ander maar toch....

Voor mij geldt eigenlijk een startregel: doe zoveel mogelijk verschillende wegen aan, die mogelijkerwijs (de betekenis blijkt veelal pas later) kunnen leiden naar jouw volgende baan. Want de tijd staat niet aan jouw kant; jouw marktwaarde neemt met de dag af. Daaronder versta ik de economische/sociale waarde die je had kunnen krijgen elke dag dat je werkt en de houdbaarheidsdatum voor bedrijven, die volop in beweging zijn.

Tijd kost helaas ook hier geld: voor beide kanten.

Om hernieuwd zelfvertrouwen te krijgen moet je jezelf bevrijden van alle emoties die door je heen gaan op dat moment of in die periode; loslaten is een kunst apart maar moet worden aangeleerd. De eerste les die jij eruit moet zien te trekken is, dat je volop in actie moet komen....op vele fronten. Dat leidt af van sombere gevoelens en geeft je NUT.

Pas dan is toekomstgericht werken naar een nieuwe uitdagende baan een effectieve. Met behulp van zelfkennis en een boel doorzettingsvermogen...of incasseringsvermogen helaas.

Mijn E-Book is bedoeld voor deze mensen; om een aantal handvatten te geven en 25 jaar advieservaring op dit terrein.

- De beste methode om er bovenop te komen is actie! Verzamel jouw data over de afgelopen jaren van relatiegesprekken, die er toen toe deden; wat is blijven hangen dus. Oude agenda's en digitale afsprakenkalenders zijn er genoeg. Verdeel je contacten en relaties (resp. koeler en warmer) in graden van belangrijkheid en benader ze telefonisch naar die volgorde. Hou liever het eerlijke verhaal, dat je even zonder werk zit en nieuwe contacten en doorverwijzingen nodig hebt van hen. Dat is positief en begrijpelijk en in de regel haal je hieruit in eerste instantie voldoende gesprekken met mogelijk relevante netwerken voor jou.
- Ten tweede zou je de groep headhunters, detacheerders, recruiters kunnen benaderen met een goed cv en een degelijke motivatiebrief. Dan heb je in ieder geval die kant gedekt in je zoektocht naar een nieuwe baan. Je moet dan wel al weten waar jouw focus ligt en hoe je ertoe komt....in een ander E-Book kom ik daarover meer te spreken...en te adviseren. Handig om te weten en zeker niet onbelangrijk zelfs.

- Hou je gemaakte afspraken en contacten bij in een Excell bestand, zodat jij erop kunt terugkomen na verloop van tijd of snel kan schakelen als jij iets hebt gezien of gehoord. Een dergelijk netwerk is voor jaren achtereen een rijke bron van uitkomsten....

Dan begint de meest moeilijk stap voor velen: hoe wil jij jezelf graag zien en laten zien op internet? Daarvoor is een duidelijk zelfbeeld natuurlijk onvermijdelijk en noodzakelijke basis.

- Een eenvoudige stap zou zijn om bij jezelf te blijven en ongeveer 10 vrienden en familieleden, die dicht bij je staan twee vragen voor te leggen: omschrijf mij eens in 10 trefwoorden? En in welke functies zie jij mij vol passie werken? Laat ze weten dat eerlijkheid en openheid moet prevaleren boven snelheid en sociale wenselijkheid.....Jij krijgt op al deze manieren een gratis (want jij hebt nog niemand betaald ingezet voor jou) beeld gepresenteerd waarin mensen jou beoordelen...dus ook de toekomstige werkgever wellicht.
- Maak een lijst van websites waarbij je veel waarde hecht aan het grote aantal "medestanders" dat je aantreft wat betreft jouw loopbaan of functie. Het moet dus echt een site/deelsite zijn waar je –met jouw ambitie-deelgenoot van zou kunnen zijn; ook als je dus reeds in een baan zit. LinkedIn is een machtig instrument waarop bijna iedereen wel staat, die mogelijk jou de volgende (tip naar een) baan zou kunnen bezorgen. Deze bron is bijna onuitputtelijk en levert steeds weer nuttige kennis en contacten op voor jou.
- Eenmaal op LinkedIn dient een realistisch en weloverwogen profiel geschetst worden waarin jij jezelf kan terugvinden. Dus geen cv achtige vorm kiezen teveel op verleden gericht. Ga daarna eens onderzoeken met trefwoorden welke "groups" er bij jou passen wat betreft jouw ambities. Je kan er van 55 gebruik maken om jouw verhaal te doen of jezelf te doen opvallen....
- Facebook is een tweede grote site waarop je dient te staan met een persoonlijk profiel; waarbij gelet moet worden op het feit dat jouw achtergrond kan worden onderzocht door derden....Dus oppassen geblazen wat je erop zet. Iets tussen een blik op jouw leven en anderzijds een glimp op jouw ambities...niet teveel prijsgeven dus. Jouw profiel moet nog iets spannend houden is kortweg mijn vuistregel.
- Naast deze twee machtige sites zijn er nog talloze andere specialistische sites waarop jij jezelf dient te presenteren. Je kan deze vinden door "domweg" wat kernwoorden of vakrichtingen te noemen op Google en je krijgt het op een presenteerblaadje aangereikt. Alle vermeldingen omtrent jou of jouw mening over iets, kunnen worden meegewogen bij een eventueel toelatingsgesprek of baanmogelijkheid.

Deze nimmer aflatende zoektocht en vindbaarheid blijft een rode draad in je levenals je eenmaal begint gaat de rest wel vanzelf en zal je eraan wennen. Zet jezelf " op de kaart" wordt dan een normale bezigheid. Je krijgt zodoende een "veel stromenland" van wegen naar jouw langverwachte droombaan; gok niet op een enkele optie want dan verlies je tijd dus marktwaarde...Ook hier is tijd dus geld.



Het beheren, documenteren en opvolgen van al deze werkzaamheden is een zware taak voor jou, die je niet de gehele dag (je hebt toch tijd over..) moet doen; wissel het af met persoonlijk contact en andere dingen in jouw leven. Beloon jezelf regelmatig voor al het werk dat jij verricht hebt voor het goede doel: JEZELF.

Een geheel aparte methode van contacten aanboren is het verrichten van vrijwilligerswerk of goede doelenwerk; de gemaakte afspraken tussen groepen mensen geven een soort verbondenheid en uit deze band kan de gouden tip komen....Daarnaast getuigt dit weer van jouw betrokkenheid met zaken uit de maatschappij en levert je dat "bonuspunten" op bij een toekomstig werkgever en in jouw eigen netwerk. Dan kan alles nog soepeler verlopen en raak jij bekend in onverwacht leuke kringen van mensen. Ok hier geldt dat de "betekenis later zou kunnen blijken". Onderschat de waarde van dit nooit.

Hoofdstuk 4 Netwerken

In deze tijd is het woord "netwerken" goed ingeburgerd en bekend. Vroeger zag je alleen netwerken als vriendjespolitiek en elitair.....ons kent ons; iets mystieks waar je de vinger niet achter krijgt.

Maar in feite is netwerken gewoon een oeroud fenomeen, waarbij je jezelf verbonden voelt met anderen voor lijfsbehoud en eigen belang.(Clans, Kerk, Machthebbers, Leger)

Toch durf ik de stelling aan, dat netwerken te vaak alleen met de mond wordt beleden en dat er van doelgericht netwerken nauwelijks sprake is. Daarvoor heb je een doel of noodzaak nodig. Pas als de nood aan de man komt dan komt men in actie .

Juist door goed te netwerken is een dramatische gebeurtenis als verlies van jouw baan om te keren naar een pro actieve benadering van mensen teneinde opnieuw een uitdaging in de vorm van een baan en positie in de maatschappij te vinden.



In bovenstaande tekst heb ik al wat losgelaten of vormen van netwerken en de betekenis ervan. Nu wil ik dieper ingaan op de gestructureerde vorm van netwerken teneinde een (andere)baan te verkrijgen .

Mijn visie is het, dat 30% van de vacatures slechts aan de oppervlakte zitten en dus 70% ervan onder de waterspiegel.....

Hoe kom jij te weten wat er onder de waterspiegel "leeft" aan vacatures op jouw gebied?

Allereerst dien je dus jouw focus te bepalen in welke richting jij jouw (volgende)baan zou willen uitoefenen. Deze exercitie is cruciaal om jouw moeite effectief te doen zijn, voor wat betreft jouw netwerkactiviteiten. Daarover een andere keer meer. Nu verder met het gestructureerd netwerken.

Gestructureerd netwerken is de beste methode om al jouw (komende)inspanningen het meest effectief te kunnen zijn. Begin dus met het aanleggen van een database voor al jouw contactmomenten, waarin NAW en nummers verbonden worden met uitkomst van contact en eventuele vervolgstappen daarbij.

Stappen:

- Leg een digitaal bestand aan voor al jouw (toekomstige)contacten.
- Leg de contactpersonen erin vast die uit de afgelopen 5 jaar nuttig (zouden kunnen) zijn.
- Geef een rangorde aan van "warm"/"lauw"/"koud" in al deze contacten en wees ervan bewust dat deze rangorde ook kan veranderen, al naargelang de uitkomst van het contact.
- Geef in korte lijnen weer wat je wilt bij hen: niet leuren of zeuren om DE baan van je leven maar gewoon op de hoogte stellen onder een leuk telefoongesprek of kopje koffie.
- Je begint met de "koude" contacten om er "even in te komen" en werkt je dan verder naar boven toe met de "lauwe" contacten. Pas als je uit al die gesprekken voldoende weet wat je wil en hoe, dan ga je het beproeven op jouw meest waardevolle doelgroep aan netwerkcontactpersonen, de "warme" contacten.
- Belangrijke trefwoorden schrijf je op en "schiet " jij later door jouw LinkedIn bestand in de hoop dat deze woorden voorkomen in profielen van personen (in de eerste, tweede en derde lijn op LinkedIn).
- Benader via jouw eerste lijn deze "nieuwe" profielen van personen op LinkedIn.
- Geef een goede weergave van jouw profiel op sites zoals LinkedIn of Facebook; zoals je herkend wil worden...hou het spannend maar altijd fatsoenlijk.
- Leg contacten met intermediairs(bureaus voor werving/ selectie/ detachering/ interim) en stuur hen jouw cv op. Wees niet te open maar geef hen zoveel mogelijk "trefwoorden" om goed in hun database te worden gerubriceerd. Dus put je uit in niet al te alledaagse termen hierbij.
- Voorts ga je op internet na waar en wanneer er beurzen, evenementen, voorlichting etc. worden gehouden omtrent jouw favoriete richting(en) en probeer er zoveel mogelijk ervan daadwerkelijk te bezoeken. Wees dan wel voorbereid op "eerste indrukken" en voorzie jezelf van visitekaartjes....wie schrijft die blijft ...toch?

- Vul jouw database met al deze gegevens en dan ben je goed op weg om de klont van 70% onder de waterlijn van alle vacatures te ontdekken.
- Omdat de "verpakking even waardevol is als de inhoud" dien jij jezelf goed verzorgd te presenteren bij relaties (dat zijn dus alle contacten waar je persoonlijk mee wordt)
- Een trefzekere methode naast al het bovenstaande is een top 10 te maken van bedrijven waar je graag zou willen werken. De regiovoorkeur en de bedrijfscultuur kunnen criteria hierbij zijn maar je kan ook andere criteria aanleggen.. afhankelijk van wat jij in jouw volgende baan belangrijk acht.
- Maak een inventarisatie van jouw top 10 bedrijven en maak een "rondje" om ze daadwerkelijk te bezoeken. Dat vergt moed en assertiviteit maar kan wel een onverwacht leuke ontmoeting opleveren met de directeur of HRM manager die "even naar beneden komt" om jouw cv te ontvangen en je even te spreken. Omdat weinig mensen nog zoiets doen ben je altijd UNIEK daarin en vergroot je de kans op een vervolgesprek of in het slechtste geval in ieder geval opname in de HRM database van dat bedrijf....voor eventuele
- Tenslotte is jouw hobby wellicht een extra basis om "aan de rand van een voetbal/hockey veld" contacten aan te boren die jouw ambities beantwoorden. Wees daarbij altijd warm en toegevend want je weet maar nooit...
- Meng je in discussies met als hoogste doel dat je bekend wordt bij de "mensen ,die je kunnen helpen" dus voluit in alle (55 maximaal toegestane) Groups op LinkedIn bijvoorbeeld. Er valt altijd wel iets te "vinden" van de topics in die Group.
- Volg op Twitter de banensites en je zal snel een rangorde en regelmaat vinden in de tweets omtrent JOUW baan..
- Tweet zelf op Twitter met relevante en nuttige info voor anderen....dat levert volgers op en mogelijk aanknopingspunten.
- Documenteer alles in jouw Excell bestand en rubriceer warm. lauw, koud....
- Tenslotte : Hou vol.....hou vol....hou vol! Er zijn meer mensen die het gaandeweg opgeven dan mensen die echt mislukken....

Hoofdstuk 5 Gesprekken

Vuistregels daarbij:

- ❖ Wees jezelf.
- ❖ Kleed jezelf voor de gelegenheid maar liever overdressed dan underdressed; eerste indruk telt mee.
- ❖ Vat kort samen wat je wenst van de ander.
- ❖ Verval niet teveel in "zenden" maar "ontvang" ook genoeg; vat het tussentijds samen.
- ❖ Vraag ALTIJD als laatste vraag of diegene nog andere netwerkcontacten aan wil dragen.
- ❖ Bedank hem/haar nog even via de mail en stuur eventueel nog wat besproken zaken mee (cv, top 10, relevante info).
- ❖ Ga een gesprek in met de houding van: "wederzijds voordeel" in plaats van "ik kom wat halen bij jou" en je zal het voordeel ervan merken.
- ❖ Ga uit elkaar met de vermelding dat je over enige tijd weer met elkaar om de tafel wil zitten; zo hou je regelmaat in het contact.
- ❖ Documenteer jouw bevindingen uit het gesprek z.s.m. in jouw database; je zal merken dat het steeds normaler wordt dat jij dat doet.
- ❖ Boor constant andere contacten aan uit familiekringen, vriendenkringen, kennissenkringen, verenigingskringen enzovoort en ga weer het hele riedeltje af
- ❖ Zie gesprekken ook als "slijpmiddel" om jouw eigen visie verder te ontwikkelen en geef het ook die glans. Hou je gesprekspartners op de hoogte van jouw vorderingen daarin....dat scheidt verbondenheid.
- ❖ Tenslotte is het gunstige neveneffect van het veelvuldig gesprekken voeren, dat je jezelf beter en beter kan presenteren en daarmee meer succes oogst om het zoeken naar jouw droombaan af te ronden met het vinden ervan.
- ❖ Blijf hoffelijk en bedel niet om aandacht of een baan....

Hoofdstuk 6 Inner Circle

Wees bewust van het feit, dat je een hoge gunfactor hebt bij jouw inner circle relaties; dus behandel hen met alle aandacht en tijd. Het blijkt echter vaak dat de personen in de inner circle ook voorzichtig zijn(en blijven) wat betreft het introduceren van jou in hun eigen vriendennetwerk (hun inner circle).

Blijf bewust van het feit dat jouw eigen inner circle niet alleen hun eigen netwerk kunnen schaden als jij –na introductie-toch niet blijkt te werken bij “hun” relaties. Ook is dan de vriendschap tussen jou en jouw inner circle relatie beschadigd. Dus wellicht tegen alle logica in moet je alert zijn ,dat je jouw inner circle niet moet “overvragen” en bovendien begrip moet hebben voor hun terughoudendheid bij het daadwerkelijk helpen van jou.

De Inner Circle blijkt veelal dus niet altijd de beste kring.....



Hoofdstuk 7 De Outer Circle

Met de Outer Circle doel ik op de “onbekende” en “nieuwe” groep mensen die uit al jouw acties die hierboven zijn opgesomd, voortvloeien. Dat vormt immers de groep personen, die jou wellicht echt kunnen helpen of –beter nog—kunnen introduceren in hun organisatie.

Het probleem hierbij is altijd geweest ,dat de meeste mensen die een (andere)baan zoeken deze groep mensen nooit heeft gekend en vaak ook nooit leert kennen. De stap om zoals boven omschreven via onconventionele wegen contacten aan te boren, die je van te voren nooit kende blijft moeilijk.

Toch pleit ik voor het initiatief om het weldegelijk te doen: het is mijn ervaring dat deze methodiek je brengt tot uiterst interessante “nieuwe” relaties die ook nog het bijkomend voordeel opleveren dat zij een verborgen vacature hebben in hun eigen organisatie of via hun netwerk. Dan ben jij de enige en eerste die hiervan hoort en ervan kan profiteren door erop te solliciteren.

Dan ben jij “the one and only” voor hen met een grote kans dat zij jou aannemen....daar draait het toch allemaal om?

Veel succes!

Drs.E.F.Wientjes