

VAN WERK NAAR WERK STARTERSGIDS



Copyright © 2019 Erik Hofstra

Auteur: Erik Hofstra

Derde herziene versie

www.sollicitatieacademie.nl

Omslagontwerp: Jaya Kuipers

Vormgeving binnenwerk: Jaya Kuipers

www.videoimpact.nl

Tekstredactie: Vrougje Fikke

www.fiksem.nl

ISBN: 978-1-387-10038-5

Niets uit deze editie mag zonder toestemming van de auteur worden overgenomen voor andere doeleinden.



Loopbaanverandering is van alle tijden. Als het zich aandient, laat het dan je eigen keuze zijn.

Loopbaanverandering is voor de meeste mensen één van de meest leerzame veranderingen in hun leven.

- Erik Hofstra

Hartelijk dank voor het downloaden van deze startersgids, waarin jij de hoofdrol speelt.

Deze gids is geschreven voor de

- hoger opgeleide werknemer,
- professional,
- manager,
- en specialist,

die van baan wil, of door omstandigheden van baan moet veranderen.

Het is belangrijk dat je weet dat ik me er van bewust ben dat wij er beide niets mee opschieten als ik jouw tijd zit te verdoen. Je hebt immers allerlei andere zaken waar jij je kostbare tijd net zo goed aan kunt besteden.

Dat je nu jouw kostbare tijd met mij deelt, is voor mij dan ook een grote eer. Het gaat dan ook ergens om. Hier mijn statement:

WORD GELUKKIG, VERANDER VAN BAAN!

Het klinkt misschien merkwaardig, als een cliché wellicht, maar stel je eens voor dat je na het lezen van dit document ineens precies weet wat je te doen staat om een vreugdevoller leven te kunnen leiden. Dat je al tijdens het lezen zo enthousiast wordt, dat je onmiddellijk wilt beginnen aan datgene wat je te doen staat.

Dat is exact het doel van deze 37 pagina's. Het is helemaal voor jou geschreven. Jij staat centraal.

Mijn doel is:

- jou zoveel mogelijk duidelijkheid geven en je in te laten zien in welke situatie jij nu zit;
- jou adviseren welke opties jij in jouw huidige situatie hebt;
- jou leren hoe jij deze opties in je voordeel kunt gaan inzetten zodat je soepel die nieuwe baan bemachtigt.

Ik heb het hier nadrukkelijk niet over een quick fix. Daar geloof ik niet in. Het gaat erom de juiste dingen heel goed te doen. Daarmee ga jij het verschil maken. Mijn commitment: Ik wil alleen het allerbeste voor jou!

Print dit document uit. Ga er eens goed voor zitten in je favoriete stoel. Laat dit manifest op je inwerken en bepaal wat je met de verworven inzichten gaat doen.

Het is de hoogste tijd voor een nog plezieriger leven!

Veel plezier.

Erik Hofstra

LOOPBAANVERANDERING IN PERSPECTIEF

Wat je hier in handen hebt, is een fractie van alles wat ik in de afgelopen tien jaar ontdekt, onderzocht en getest heb bij verschillende groepen mensen die van baan wilden (of gedwongen werden van baan te) veranderen. In dit document beschrijf ik in feite de kern, mijn eindconclusie van alles wat ik ervaren en onderzocht heb en hoe jij daar je voordeel mee kunt doen.

Je gaat inzien en ervaren hoe complex de arbeidsmarkt in elkaar zit en waarom die complexiteit voor *veel mensen goed is*, vooral voor intermediairs en re-integratiebureaus, maar helaas niet voor jou. Dit is vooral het gevolg van de Nederlandse wet- en regelgeving en de marktwerking die daardoor ontstaan is. Dit is een gegeven, de realiteit.

Te midden van al die complexiteit is het enige wat jij wilt, een nieuwe baan die voldoet aan de wensen en behoeften die je nu hebt. Daar is geen wet- en regelgeving voor. Je mag het zelf uitzoeken. Succes ermee! ...met dat idee mag je het doen.

Er is wel wet- en regelgeving voor werknemers die gedwongen worden om van baan te veranderen. Deze werknemers komen veelal in een outplacementtraject terecht (door bijvoorbeeld een fusie of economisch slecht weer) of er is sprake van een "tweede spoor traject". Je hebt dan te maken met zaken die geregeld zijn volgens de Wet Verbetering Poortwachter, waarin staat beschreven hoe werkgever en werknemer met elkaar moeten omgaan bij verzuim. Een algemene term, die een grote lading aan werk gerelateerde problematiek dekt.

Vooropgesteld: het is uiterst vervelend als je **gedwongen** wordt om van baan te veranderen, vooral als je met plezier naar je werk ging (of misschien nog gaat).

Het is naar mijn mening net zo vervelend, of misschien nog wel vervelender, als jij je realiseert dat je stappen moet ondernemen om naar ander werk te gaan zoeken, omdat jouw huidige werkgever op de één of andere manier:

- niet meer naar jouw wensen luistert;
- geen begrip meer heeft voor jouw standpunten en jij je niet meer kunt ontwikkelen;
- ineens een andere koers gaat varen, waardoor jouw werk er niet leuker op wordt;
- zijn hele bedrijfsvisie en -strategie omgooit, iets waar jij niet achter kunt staan;
- op jou begint te letten en je gaat beoordelen op triviale zaken die voorheen niet eens ter sprake kwamen;
- van jou af wil/moet.

Dit zijn de meest voorkomende redenen. Misschien heb je zelf nog een andere reden. Schrijf 'm op voor jezelf.

Eigen motieven om van baan te willen veranderen

Het kan zijn dat je al een poosje "stilstaat", je hebt geen uitzicht meer op horizontale of verticale ontplooiing¹, waardoor je nu om je heen aan het kijken bent naar een betere positie, waarin jij je wel verder kunt ontplooiën. Er is een bepaalde onrust ontstaan, waardoor je je afvraagt: "Is dit het nu?". Het

¹ Horizontale ontplooiing is de mogelijkheid die je geboden krijgt om je in de breedte te ontwikkelen, nieuwe vaardigheden eigen maken door bijvoorbeeld speciale projecten te mogen doen. Hierbij is meestal van salarisverhoging geen sprake. Verticale ontplooiing betekent meestal promotie, meer verantwoordelijkheid, meestal gevolgd door een salarisverhoging.

is ook niet de bedoeling dat jouw werkgever er lucht van krijgt, daarom zoek je onder de radar van jouw werkgever - stilletjesaan - naar ander werk.

Niet de leeftijd, maar de levensfase bepaalt jouw wensen en verwachtingen

Uit onderzoek van het Verwey-Jonker Instituut² blijkt dat een ruime meerderheid van de werknemers zekerheid wil in de vorm van een vast contract bij een werkgever. Werknemers praten hier nauwelijks over.

Men praat liever over:

- de aard en inhoud van het werk (inspiratie en mogelijkheden tot ontplooiing);
- de aansluiting op de opleiding en werkervaring;
- de collega's (sfeer);
- autonomie;
- en de verdiensten.

Dit zijn uiteindelijk de voornaamste onderwerpen waarom jij besluit om van baan te veranderen. Echter, de zekerheid van het vaste contract, dat wat je hebt, houdt jou tegen om ook daadwerkelijk die nieuwe stap te zetten. En dat is logisch, want jouw behoefte aan zekerheid is vooral verbonden aan:

- een regelmatig inkomen;
- het kunnen dragen van de vaste lasten (vooral hypotheek en die fijne auto);
- het bestendigen van het levensonderhoud (voor bijvoorbeeld het gezin).

Zo blijkt uit hetzelfde onderzoek dat een vast contract -volledige zekerheid- nog steeds de norm is in Nederland. De kans is zeer groot dat ook jij -*het allerliefst*- meteen een vast contract wilt als je van baan verandert. De kans is echter heel klein dat je meteen een vast contract krijgt. Zo weten we.

Oké, zit je nog lekker?

Wat ik me afvraag is, of jij doorhebt dat je hierdoor nogal in een spagaat beland bent. Aan de ene kant heb je de behoefte aan zekerheid, aan de andere kant wil je jouw wensen en behoeften vervullen, zodat je een plezieriger, meer vervuld leven gaat leiden.

Zie je bijvoorbeeld dat jouw beweegredenen om van baan te veranderen, beginnen in de vorm van een gedachte? Je bent in beweging gebracht, aangezet om buiten de eigen organisatie te kijken. Misschien heb je al gesprekken met jouw leidinggevende gevoerd. Brachten die de gewenste verbetering in jouw situatie? Zo ja, lekker blijven zitten. Verreweg in de meeste gevallen is hier geen sprake van. Nog niet misschien!

Snap je dat het tijd is om een standpunt in te nemen? Je moet namelijk een keuze maken als je jezelf tenminste serieus neemt. Ben je bereid er voor te gaan om jezelf een beter en gelukkiger leven te bezorgen ... of wil je die (schijn)zekerheid vasthouden en doormodderen?

Dit is de keuze waar jij (en velen met jou) voor staat. Die keuze hangt mede af van het **vertrouwen** dat jij hebt in jouw **baanveranderingscapaciteiten**. Dus: hoe soepel je daadwerkelijk een andere baan weet te veroveren die wel aan jouw wensen en behoeften voldoet.

Het vereist moed om keuzes te maken

Van baan veranderen is niet eenvoudig, anders had je dat al gedaan. Dat je die stap overweegt en

² <http://www.verwey-jonker.nl/publicaties/2016/zoeken-naar-zekerheid-in-vast-en-flexibel-werk>

waarschijnlijk neemt, getuigt van moed. Het is dapper om op te staan en te zeggen: "Ik pik het niet langer. Ik kan meer en daar ga ik werk van maken!".

Als je de kans niet krijgt om je te ontplooiën, of jouw leidinggevende ziet jouw talenten niet en hij/zij wil niets van jouw wensen weten, dan loop je onherroepelijk vast in je werk. Dat beknelt en frustreert. Het geeft jou stress. Je komt moe thuis, je raakt snel geïrriteerd, je kunt niet uit bed komen en de reis naar je werk is een vervelende onderneming. Als er weer een werkdag om is, dan ben je blij als je naar huis mag.

Voorheen liep je de kantjes er nooit af, je deed graag iets extra's. Maar..., hoe is dat nu?

Wil je geholpen worden?

Nogmaals, het is geweldig dat jij hier bent en dat je jouw tijd investeert in het lezen van dit document. Ook dat getuigt van lef. Je bent je positie aan het onderzoeken. Heel goed. Daarmee weet ik nog niet of jij ook geholpen wilt worden. In alle eerlijkheid: dat is mede de reden waarom ik deze **Van Werk Naar Werk Startersgids** geschreven heb, zodat jij die keuze kunt maken. En als je geholpen wilt worden, door wie dan? Hoe moet dat er dan uitzien?

Prima vragen. Het gaat in een dergelijk proces om vertrouwen, kwaliteit en het leveren van de beste prestaties. Resultaat. Dat zijn precies de argumenten waardoor ik een gedegen organisatie kan opbouwen die kan voortbestaan. Een organisatie waar jij en anderen zich écht gehoord en geholpen voelen. Dat dient zich te vertalen in resultaat: die nieuwe passende, toffe, fijne baan. Daar gaat het hierom - en niets anders.

Enfin, laten we beginnen bij het begin. Ik wil je iets belangrijks vertellen. Het eerste dat je moet beseffen als je zelf besluit om van baan te veranderen, is dit:

"Als je alleen naar vacatures kijkt, dan ben je opportunistisch bezig met jouw loopbaan. De kans is dan groot dat je na een bepaalde periode opnieuw in hetzelfde zoekgedrag verzandt bij die nieuwe werkgever."

Dit is een logisch gevolg van de opportunistische baanzoeker. De kortste weg naar die nieuwe baan is immers die nieuwe baan zelf! En die wordt altijd aangeboden in de vorm van een vacature – of hij komt als vraag uit je netwerk.

Als een werkgever zich anders gaat gedragen, of jij wilt iets anders, maar daar wordt niet naar geluisterd, dan voel je je toch wat minder prettig. Niet gehoord, niet gezien. Sommige mensen leggen zich hierbij neer. Dat doe je misschien één of twee keer, maar dan is het echt wel afgelopen. Je begint je meer dan "onprettig" te voelen. Het zoeken naar vacatures is vaak de eerste reactie, als handeling voor jouw oplossing. In alle redelijkheid: als er geen wederzijds respect meer is, waarom zou je het dan niet doen?

Als je uit eigen beweging van baan wilt veranderen, dan moet je dit veelal onder de radar van jouw werkgever doen, anders kan het vervelend uitpakken. Je kunt natuurlijk in alle eerlijkheid (en openheid) aangeven dat je gaat solliciteren. Misschien spreekt jouw werkgever zijn waardering uit, omdat je eerlijk bent. Echter, de consequenties van een dergelijke opstelling pakken in 99 van de 100 gevallen nadelig voor jou uit. Je gaat immers toch weg. De redenering van de werkgever is dan meestal zo: "*hoe eerder, hoe beter*". En dat maakt het ronduit lastig. Ik ken veel verhalen en die monden allemaal uit in een

outplacement- of tweede spoortraject, met alle gevolgen van dien. Sommige mensen belanden zelfs in de WIA (overspannen, burn-out).

Het is zo vanzelfsprekend geworden dat mensen die zelf van baan willen veranderen, zich dan ook zelf maar moeten redden. En *daar klopt iets niet*. Je bent destijds vooral binnengehaald om wat je kunt - en misschien ook nog wel een beetje omdat ze jou leuk vonden, of inspirerend wellicht. Je kunt bovenal iets waar ze destijds behoefte aan hadden. Er moest een probleem opgelost worden en jij was daar toen de uitverkorene voor. Hoe positief en plezierig was die eerste periode bij jouw huidige werkgever?

Wat is er gebeurd dat daar nu praktisch niets meer van over is?

Basisbehoefte

Elk mens leert. Als je lang genoeg iets doet wat in het begin nieuw voor je was, dan wordt dat na enige tijd meer en meer een routine. Je hebt je iets eigen gemaakt. Je kunt die vaardigheid in elke willekeurige andere situatie toepassen. Je beheerst die competentie volledig. Maar nu wil je verder... dat zit nu eenmaal in de aard van het beestje. Dat is één van de basisbehoeften van mensen: jezelf ontwikkelen, groeien. Die kans moet je dan wel krijgen. Als je dat bij jouw werkgever voor elkaar kunt krijgen, is dat het beste uitgangspunt. Ook dan kun je prima gebruikmaken van de informatie en aanpak uit deze gids. Als jouw werkgever die verantwoordelijkheid niet wil nemen, dan gaat er iets scheef. Dat is altijd vervelend, vooral voor jou.

Kortom: jij wordt aan je lot overgelaten. Je mag het zelf uitzoeken. De volgende zaken kun je je dan af gaan vragen:

- Hoe kom ik hier zo snel mogelijk weg?
- Hoe doe ik dat onopgemerkt?
- Waar begin ik?
- Welke risico's loop ik?

Grote kans dat je al naar vacatures hebt zitten kijken. Dit is de meest gebruikelijke manier en ook de meest logische handeling, zoals je net hebt kunnen lezen. Het is alleen niet de meest succesvolle manier. Ik ga je straks uitleggen waarom. Maar eerst...

WIE IS ERIK HOFSTRA?

Je zou me kunnen kennen, omdat je me op social media tegen bent gekomen of een training, seminar of webinar bij mij gevolgd hebt.

Mijn passie voor dit vak is ontstaan toen ik zelf meermalen van baan moest en/of wilde veranderen. In totaal heb ik meer dan 200 sollicitatiegesprekken moeten voeren om aan nieuw passend werk te komen (of om passend werk te kunnen behouden). Ik heb persoonlijk te maken gehad met twee reorganisaties en één faillissement. Daarnaast heb ik meer dan 10 jaar ervaring in de werving & selectie- en re-integratiebranche. Ik was daar succesvol in, mede omdat ik echt geïnteresseerd ben in de mens achter de kandidaat (of werkgever). Het individu, de mens als kandidaat stond bij mij altijd centraal. Nog steeds.

Zo heb ik persoonlijk ervaren dat het veranderen van loopbaan een complex proces is. Dat er veel vragen zijn en weinig goede antwoorden. Dit heeft onder meer geleid tot het onderzoek van de laatste 7 jaar.

Wat zie ik?

Doordat ik al mijn eigen ervaringen en belangrijke onderzoeken en rapporten over de arbeidsmarkt bij elkaar heb gebracht, kreeg ik overzicht en inzicht. Daardoor is bij mij de overtuiging ontstaan dat succesvol van baan veranderen alleen werkt met een strategische aanpak. Welke vorm van loopbaanverandering je ook voor je ziet. Waarbij het uitgangspunt altijd de mens zelf is: jij dus.

Wat ik ook zie, is dat bijna niemand op een loopbaanverandering is voorbereid. Ineens is het er. Je hebt er maar mee te dealen als het zich aandient.

Er zijn heel veel initiatieven om mensen te helpen bij het vinden van die nieuwe passende baan. Heel veel van die initiatieven beloven een passende baan, aangeboden met mooie praatjes en prachtige plaatjes. De benadering ziet er meestal professioneel en gelikt uit. Ik heb wat van dat materiaal gekocht om te zien wat het werkelijk doet. En wat blijkt? Veelal gaat het om een tijdelijke of gedeeltelijke oplossing. Het zijn veelal alleen maar een paar tactische middelen, zoals het opstellen van jouw cv, het schrijven van een motivatiebrief of het verbeteren van jouw social mediaprofielen. Voor sommige mensen is dat de oplossing. Echter, het zijn slechts kleine onderdelen van het grote geheel, van iets wat jij werkelijk nodig hebt. Het wordt als dé oplossing verkocht. Tja, weet jij veel.

Eén ding weet ik inmiddels heel zeker. Jij bent daar niet mee geholpen. Een dergelijke aanpak is vooral op de korte termijn gericht. Het wordt verkocht, omdat het inspeelt op jouw gevoel van onzekerheid. Het belooft snel resultaat door zo weinig mogelijk te doen.

Zoals je inmiddels weet, geloof ik daar niet in.

Waar deze partijen goed in zijn, is hun marketing. Dat is ook vaak hun achtergrond. Ze lijken betrokken, maar zijn ze het ook echt? Ze lijken kundig, professioneel, maar hebben ze niet gewoon wat bij elkaar gekopieerd? Een methode verzonnen en gepresenteerd als "nieuw" en "nog beter"? Pas dus op! ..is wat ik maar wil zeggen. Laat je niet verleiden tot een quick fix, een e-cursus of e-book, een paar persoonlijke gesprekken, want dat is in de meeste gevallen niet voldoende voor de uitdaging waar jij nu voor staat. Onderzoek het op z'n minst zeer kritisch, voordat je hulp inschakeld.

Krijgen wat je wilt

Het is nogal wat waard als je precies weet welke handelingen jij moet doen en op welke momenten je dat doet, zodat je krijgt wat je wilt. Hoe moet je handelen om zo accuraat en effectief mogelijk bezig te zijn, zonder te veel tijd te verspillen aan zaken die jou niet verder brengen in jouw zoektocht? Hoe ban je die frustratie en ergernis uit? Straks mijn antwoord daarop.



Erik Hofstra is oprichter van de Sollicitatie Academie. Hij ontwikkelde op basis van trajectonderzoek, interviews met loopbaanprofessionals, gesprekken met baanveranderaars en zijn ervaring uit re-integratie- en outplacementbranche een online trainingsprogramma voor de hoger opgeleide loopbaanveranderaar. Missie: iedere werkzoekende vanuit elke situatie zoveel mogelijk zelfstandig naar die nieuwe passende baan begeleiden. Erik is loopbaangids. Dit begrip dekt de lading van wat er nodig is om van baan te veranderen.

WAAROM DEZE VAN WERK NAAR WERK STARTERSGIDS?

Je hebt inmiddels wat achtergrondinformatie over wie ik ben en waarom ik jou wil helpen bij het vinden van die nieuwe stap in jouw carrière. Je hebt net ook al een belangrijke “*waarom toch deze **Van Werk Naar Werk Startersgids**-reden*” van mij gehad.

Mijn uitgangspunt in deze gids is dat jij in gaat zien dat alleen een strategische aanpak het verschil gaat maken op die complexe arbeidsmarkt. Het is de enige manier om voor jezelf een beter leven te creëren.

Neem deze gids. Deze gaat jou al veel tijd en frustraties besparen, omdat het jou die duidelijkheid geeft die jij nodig hebt om van baan te veranderen. Alles begint met een goede start. De ladder moet je eerst tegen de juiste muur zetten en dán pas kun je gaan klimmen.

De meeste mensen beseffen niet, of willen er niet aan, dat ze iets (een methode) of iemand nodig hebben die ze helpt, zodat zij zo snel mogelijk krijgen wat ze willen. Dat moet een bewezen effectieve methode zijn, anders blijf je zwemmen. Ga voor het beste, zoals je dat ook met andere zaken in je leven doet. Van baan veranderen is niet minder belangrijk - lijkt mij.

Remco:

Erik leeft solliciteren. Ongelooflijk. Met zelfvertrouwen heb ik binnen 6 weken mijn nieuwe baan veroverd! Dit kan ik iedereen aanraden.

Manoj:

Erik is een uitstekende trainer/coach met een eigen ontwikkeld online concept. Het online trainingsmateriaal is gericht op echte verbetering. Hij kan complexe informatie op een simpele en waardevolle manier presenteren, zodat mensen de essentie begrijpen.

Ria:

Erik is voor mij een gedreven, deskundig, nieuwsgierig en to-the-point trainer, die ervoor gaat én aansluit bij de mensen die hij traint.

Soms moet ik mensen echt wakker schudden. Ze zitten dan in zo'n afwachtende houding. Ze blijven maar twijfelen en komen ondertussen niet in actie. Er gebeurt dan niets. Je krijgt dan ook niets. Hoe eerder je actie onderneemt, hoe sneller je in beweging komt, des te vlotter krijg je wat je wilt. Het is een feit. Het zal niet altijd in één keer lukken. Dat hoeft ook niet. Hou vol. Leren fietsen ging net zo.

Mijn klanten die nu die nieuwe baan hebben, zeggen allemaal unaniem, dat ze het zonder mijn hulp niet hadden gered - of dat het veranderen van baan veel langer had geduurd met alle frustraties en ellende van dien.

Je krijgt van mij volledige transparantie in alles wat ik doe en waarom ik het doe. Als loopbaanexpert, trainer en ondernemer kan ik niet anders. Het zou mij mijn kop kosten als ik het niet zo zou doen. Dan ben ik binnen no time failliet. Ik heb geleerd om de lat voor mezelf hoog te leggen. Dat verwacht ik ook van jou. Wees eerlijk, vooral naar jezelf en onderzoek of ik jou echt kan helpen. Mede daarvoor is deze gids.



Iedere baanveranderaar (door omstandigheden gedwongen of niet) heeft recht op de beste hulp in zijn loopbaanveranderingsproces. Deze hulp moet inspirerend, duurzaam, snel toegankelijk en betaalbaar zijn, zodat de loopbaanveranderaar met vertrouwen en zo snel als mogelijk zijn nieuwe positie in de maatschappij kan veroveren.

Er is nog een reden waarom ik deze **Van Werk Naar Werk Startersgids** geschreven heb. Ik ontdekte een leemte die niemand binnen mijn professie blijkt te zien, laat staan beschrijft. Daar ga ik je straks alles over vertellen. Nu ben jij aan de beurt ...

DE REDENEN WAAROM JIJ BLIJFT ZITTEN WAAR JE ZIT

Elke keer als ik mensen help met een verandering in hun loopbaan zijn ze mij erg dankbaar, zo heb je kunnen lezen. Daar geniet ik van. Die waardering vervult mij met vreugde. Dat heeft een reden. Mijn klanten komen vaak uit een situatie waar ze al maanden en soms zelfs al jaren in zitten. De situatie waarin zij zitten heeft een negatieve impact en soms zelfs een vernietigend effect op hun eigenwaarde.

Als men dan toch de keuze maakt en de hulpvraag uitspreekt, dan is dat een heel kwetsbaar moment. Het is een moment waar zij ware moed getoond hebben. Misschien ken je zo'n moment. Een moment waardoor jouw leven ineens een positieve wending kreeg, waardoor de kwaliteit van jouw leven verbeterde.

Veel van mijn klanten geven aan dat ik hun leven - in positieve zin - heb veranderd. Maar eigenlijk deden

ze het zelf door een keuze te maken en gewoon te beginnen met het volgen van een succesvolle aanpak. Door te vertrouwen in een aanpak die werkt. Dat vertrouwen is in het begin vaak nog broos. Logisch. Het is net als beleggen. Garanties voor succes zijn er niet te geven, omdat het van veel factoren afhankelijk is. Echter, het is een feit, als je handelt naar een aanpak die bewezen succesvol is, dan wordt jij daar altijd beter van.

Door jezelf kwetsbaar op te stellen en de juiste leermethode te kiezen, ga je vanzelf groeien. Je leert op een effectieve manier en dat brengt energie. Dat zie ik letterlijk gebeuren als ik naar mijn klanten kijk. In korte tijd is er vaak een prachtige ontwikkeling zichtbaar.

Nu zijn er mensen die de negatieve situatie waarin ze verkeren voor lief nemen. Ze hebben de situatie geaccepteerd om maar niet de onzekerheid van de verandering te hoeven voelen. En dat is zo logisch. Ieder mens vermijdt nu eenmaal liever pijn en onzekerheid, dan dat zij op termijn meer plezier en geluk verkrijgen. Precies dat is de reden waarom veel mensen blijven zitten waar ze zitten. Zoals ik al zei, er is lef voor nodig om van baan te veranderen, om op te staan en te zeggen: "Nu is het genoeg!".

Een andere belangrijke reden waarom je misschien voorzichtig en met enige terughoudendheid om je heen kijkt naar een betere positie, is het gebrek aan fundamentele kennis over het proces van loopbaanverandering en de strategische aanpak die nodig is om van loopbaan te veranderen. Je kunt namelijk heel veel zelf, als je eenmaal weet hoe. Cruciaal voor de allerbeste start.

Mooi. Dat is gezegd. Kun je het - voor zover - met mij eens zijn?

Laten we nu eens kijken naar een fundamentele eigenschap die je waarschijnlijk nog onvoldoende inzet, terwijl je juist daarmee het verschil kunt maken.

WAAROM INFORMATIE ALLEEN NOOIT HET ANTWOORD IS

Succes in het bedrijfsleven en in jouw persoonlijke leven is niet zozeer een kwestie van wat je weet, maar hoe je denkt en dus, hoe jij jouw kennis weet toe te passen. En dat is altijd al zo geweest. In de afgelopen decennia is juist de manier waarop wij 'denken' uitgegroeid tot de belangrijkste factor om succesvol te kunnen zijn en te blijven. Het belang van alleen weten is van ondergeschikt belang geworden.

Hoe dat komt?

Door het internet natuurlijk. Vergeet niet dat we midden in het informatie- en datatijdperk zitten. Informatie is overal. De informatiestroom neemt dagelijks met enorme hoeveelheden toe en is veelal nog gratis ook. Daarom kan een onderneming - en jij als mens - niet vertrouwen op informatie alleen om een duurzaam concurrentievoordeel te bewerkstelligen. Op z'n zachts gezegd: dat is onmogelijk geworden.

Veranderingen volgen elkaar snel op, waardoor er geen economische zekerheid meer is, zoals dat pakweg 20 jaar geleden nog het geval was. Innovatie, vernieuwingen en verbeteringen volgen elkaar zo rap op, dat het moeilijk bij te houden is voor veel bedrijven. Traditionele sectoren als de Bouw en maakindustrie daar gelaten. Dat gaat veel trager. Ben je een vakman, vakvrouw (technisch geschoold), dan heb je een redelijk stabiele basis. Daar blijft de komende decennia voldoende vraag naar. Zorg er wel

voor dat je meegaat met bijscholingsactiviteiten. Anders raak je achterop en voor je het weet ben je de aansluiting met de arbeidsmarkt kwijt. Zonde.

Het gaat er dus om **wat je doet met de voorhanden zijnde informatie**. Meer in het bijzonder: Hoe goed kun je de exponentieel groeiende informatiestroom omzetten naar voordelen voor de organisatie waar jij voor *wilt* werken? Doe je dat beter dan jouw concurrenten, dan weet je een voorsprong op te bouwen en misschien te behouden. Afdelingen Innovatie of Research & Development (R&D) krijgen tegenwoordig niet voor niets een gigantisch budget. Wat telt is **hoe** er gedacht wordt. En dus: *hoe jij denkt*.

In de huidige context, waar jij dagelijks actief in bent, zijn aanpassingsvermogen, wendbaarheid en veerkracht de enige begrippen waarop bestaansrecht kan worden ontleend. Jouw inlevingsvermogen of empathisch vermogen wordt voortdurend op de proef gesteld. In de ene functie meer dan in een andere. Dat moet gezegd worden. Vroeg of laat klopt de verandering overal aan. Die dans kun je niet ontspringen.

Voor het proces van baanverandering zijn die vaardigheden/eigenschappen (aanpassingsvermogen, wendbaarheid en veerkracht) cruciaal. Die vaardigheden staan aan de wieg van jouw zogenaamde competitieve voordeel. Het zijn jouw talenten die het verschil maken, mits je die op de juiste manier inzet en op het juiste moment naar voren brengt.

Het goede nieuws is dat **het denken** je nu dus meer kan brengen dan in de hele geschiedenis hiervoor.

Vanwege de alomtegenwoordigheid van internet en social media heb je nu meer dan ooit tevoren mogelijkheden om in contact te treden met anderen en dat ook nog eens met slechts enkele klikmomenten, zodat jouw berichtje wordt verstuurd en een verder contact kan worden gelegd. Het is bijna allemaal gratis! Multinationals konden hier vroeger alleen maar van dromen. Nu het er is, zijn er uiteraard weer nieuwe dromen en problemen. En zo ontwikkelen we als soort, of beter, zo evolueren we.

DE ARBEIDSMARKT IN PERSPECTIEF

We hebben nu een paar belangrijke elementen van het loopbaanveranderingsproces besproken. Hier volgt er nog één. Want, voordat ik je verder mee op reis neem, wil ik mijn kijk op de arbeidsmarkt met je delen. Mijn persoonlijke ervaring en mijn onderzoek hebben mijn mening over de huidige arbeidsmarkt gevormd. De waarde die daarin zit is belangrijk voor jou.

Jij begeeft je elke dag in een speelveld met ongeveer 8,3 miljoen andere spelers. Al die spelers willen allemaal hetzelfde: zoveel mogelijk vrijheid en een plezierig leven. Ze zullen er veel, zo niet alles, aan doen om te krijgen wat ze willen.

Trendrapportages en *white papers* met titels als “War for talent” zijn er daarom niet voor niets. Vooral grote bedrijven zien de arbeidsmarkt als een strijdtoneel. Dat is serieuze shit. In het zoeken, vinden en selecteren van de beste werknemers worden miljarden geïnvesteerd.

De politiek kijkt vooral naar een eerlijke marktwerking, veiligheid, het proces van flexibilisering, hoe kosten gedrukt kunnen worden rondom het sociale vangnet, verzuim en ons pensioenstelsel. Al die krachten zijn beschreven in de wet- en regelgeving waar jij dagelijks mee te maken hebt. Het zijn zaken die wij in onze maatschappij nodig hebben om deze leefbaar te houden. Mijn visie hierop is, dat al dat

soort zaken alleen maar afleiden van wat jou te doen staat.

De aanpak van jouw loopbaanverandering heeft maar één uitgangspunt en dat ben jij. Elk ander uitgangspunt kan er nooit voor zorgen dat je echt ontmoet wordt. Je doet jezelf dan tekort. Ergens ga je dat terugkrijgen. Kijk maar eens naar succesvolle loopbaanveranderaars op welk niveau dan ook. Zij hoeven niet te solliciteren. Zij worden gevraagd. Dat is mogelijk, omdat zij zichzelf centraal hebben gesteld. Zij kennen hun talenten heel goed en weten deze ontzettend goed te benutten en dat laat zich zien in het resultaat. Ergo, zij weten hoe zij hun waarde aan de organisatie weten toe te voegen. Dat wordt door concurrenten opgepikt. Het gevolg daarvan hoeft ik je niet uit te leggen.

Mensen die succesvol zijn in hun loopbaan, op welk niveau ook, *denken anders* en *geloven in zichzelf*, of hebben een *bijzonder talent* dat ze kunnen uitbuiten.

Ze nemen zichzelf als uitgangspunt en weten hoe ze met hun persoonlijke talenten van toegevoegde waarde kunnen zijn voor een werkgever. Daarnaast zijn de meest succesvolle mensen super actiegericht en ze weten precies wat ze willen. Logisch, ze kennen zichzelf en nemen dat als uitgangspunt.

Talenten liggen deels vast, maar de aanpak om van baan te veranderen en hoe jij jezelf positioneert, is heel goed te leren. En dat is wat ik jou zo gun. Je hoeft daar geen wereldkampioen voor te zijn. Niet iedereen past even goed in *het systeem* dat arbeidsmarkt heet. En toch, ergens is er een plekje waar jij heel goed past, waar jij jezelf kunt zijn en waar jij jouw talenten kunt laten zien – die vervolgens worden gewaardeerd, omdat ze zichtbaar worden.

Soms vertelt het leven jou namelijk ook iets. Leer daarvan en schaaft bij. Blijf dat doen en je wordt gezien. Vrijheid en plezier ervaren is soms hard werken, maar hé, wil jij het alternatief dan?

TUSSENTIJDSE SAMENVATTING: WAT HEBBEN WE ALLEMAAL AL BEHANDELD?

- Voor- en nadelen van de wet- en regelgeving als je van baan verandert.
- Wat de persoonlijke motieven zijn om van baan te veranderen.
- De rol van zekerheid en gehoor willen geven aan jouw wensen en behoeften.
- Welke rol moet je spelen in jouw baanveranderingsproces?
- Wat je moet beseffen voordat je besluit om van baan te veranderen.
- Eén van de basisbehoeften waarom jij van baan wilt veranderen.
- Waarom een quick fix niet werkt.
- Wat klanten over mij zeggen.
- Waarom jij liever blijft zitten waar je zit en te weinig in actie komt.
- Wat jouw succes werkelijk bepaalt.
- In welke arbeidsmarkt jij je begeeft.

LAAT JE NIET VOORBIJSTREVEN

Ken jij iemand die een baan heeft waar hij/zij beter voor betaald wordt dan jij en waarvan jij weet dat jij die baan beter uit zou kunnen voeren?

Als je antwoord hierop “ja” is, dan is er in de meeste gevallen het volgende aan de hand: de persoon in kwestie is waarschijnlijk niet slimmer dan jij bent, maar voert een aantal belangrijke principes door, zoals discipline en alert zijn op kansen. Voor jou geldt dat het nooit te laat is om deel te nemen aan het spel op de arbeidsmarkt. Ook al zijn de zaken erg onduidelijk en ongrijpbaar en is alles constant in beweging.

Het bevestigt en versterkt mijn punt om puur en vooral vanuit jezelf te handelen en dit op een strategische manier te doen. Gebruik de tijd die je hebt wijs. Deze **Van Werk Naar Werk Startersgids** is misschien nog wel meer dan mijn andere redenen bedoeld als gids om jouw wijsheid en waarde opnieuw te zien voor wat het is, om inspiratie aan te wakkeren, zodat je ernaar gaat handelen.

Om actie te kunnen ondernemen en om gemotiveerd te blijven is het de hoogste tijd om te kijken naar de obstakels die je tegen kunt komen op de reis die jij gaat ondernemen. Want, herken je de obstakels, dan is het gemakkelijker navigeren.

OBSTAKELS DIE JOUW SUCCES IN DE WEG STAAN

Nu je weet in welke omgeving jij je bevindt (de arbeidsmarkt), hoe het er daaraan toegaat en dat wijsheid de enige juiste weg is om te handelen, dan is de volgende stap de obstakels kennen die jou waarschijnlijk tegenhouden om in actie te komen. Door die obstakels te benoemen en te onderkennen, kun je groeien en vanuit jouw wijsheid gaan handelen. Net zoals de succesvolle loopbaanveranderaars dat begrijpen en inzetten, zodat zij krijgen wat ze willen. Keer op keer. Nou, dat kun jij ook.

Anamnese

De aanpak die ik hier toepas, is vergelijkbaar met die van een medische diagnose. Je ziet de symptomen, het probleem, de oorzaak en een overzicht (totaalbeeld) van de oplossing. Laten we eens nader kijken naar één fundamenteel obstakel waar jij tegenaan kunt lopen als jij van baan wilt veranderen.

Symptomen: op zoek naar vacatures, search agents aanmaken, het internet afstruinen op zoek naar die nieuwe baan

Oorzaak: opportunistisch handelen

Probleem: geen strategie, niet vanuit wijsheid handelend

Het eerste obstakel waar we opnieuw naar moeten kijken, is jouw manier van denken. Alles wat je bent, komt vooral voort uit jouw gedachten, hoe je denkt en waar je in geloofd. Dat las je hiervoor al ergens. Zoals ik het zie, zijn er twee manieren van denken en handelen als het gaat om de aanpak van jouw loopbaanverandering. Je hebt *opportunistisch denken* (en handelen) en *strategisch denken* (en handelen).

Hier het verband: ***“Kans- of gelukzoekers” denken opportunistisch en handelen impulsief, terwijl wijze, succesvolle baanveranderaars strategisch denken en keer op keer succes hebben.***

De gelukzoekers zijn op zoek naar dat ene moment waarin ze zullen schitteren en die hen in de hemel brengt. Het enige criterium is: “zo snel mogelijk die nieuwe TOP-baan, die nieuwe carrière-stap”.

Vandaag is het een populaire werkgever in de maakindustrie, morgen die grote werkgever in de zorg en overmorgen die TOP-baan bij de overheid. Een ander soort is de “onrustige” werkzoeker die niet tegen de onzekerheid en het vooruitzicht van *geen werk* kan. Deze mensen zie je als een gek zoeken en reageren op alles wat maar enigszins nieuw werk op kan leveren om de onzekerheid maar niet te hoeven voelen. De gelukzoekers bekijken heel veel vacatures, maken veel *search agents* aan en kijken elke dag meerdere keren of er al een nieuwe vacature in hun inbox binnen is gekomen. Zo niet, dan zoeken ze nog snel, misschien een tikkie nerveus, even via Google.

Een beroemde zoekterm van de gelukzoekers in Google is “woonplaats” + vacature”. De centrale en meest gestelde vraag die ze zichzelf herhaaldelijk stellen is: “Hoe kom ik zo snel mogelijk aan die nieuwe (TOP-)baan?”. Met als onderstroom de vraag: Hoe kom ik zo snel mogelijk uit deze onzekere periode met al die twijfels? Een baan geeft je immers weer het gevoel en de bevestiging dat je mee doet in het maatschappelijke verkeer, je bent een waardige deelnemer van de arbeidsmarkt, je hebt je sociale positie ingenomen. Je draagt weer bij aan de economie, in plaats van het beeld te hebben dat je aan het profiteren bent, niets om handen hebt, je eigen waardigheid in twijfel trekt.

Hoe anders is het bij de wijze baanveranderaar?

Deze *wijzerik* heeft een heldere visie op elk gebied in zijn/haar leven. De ‘wijzerikken’ weten exact wat ze willen of zorgen dat ze daar helderheid over krijgen. Omdat ‘wijzerikken’ vanuit een visie handelen, analyseren zij zichzelf, hun talenten, de arbeidsmarkt met concurrenten en de manieren waarop er op banen wordt gejaagd. Ze vragen zich af hoe intermediairs optreden en waarom werkgevers werven op de manier zoals zij dat doen. Na een gedegen analyse kiezen zij de strategie die hen naar de beste baan brengt en die tevens de volgende stap in hun carrière is. De ‘wijzerik’ weet dat de grootste kans op succes altijd bij hemzelf/haarzelf ligt, in de talenten die hij/zij koestert en voedt. Keer op keer. ‘Wijzerikken’ houden vast aan de gekozen strategie en laten zich niet door enige tegenslag uit het veld slaan.

Even een paar vragen: Welke van de twee leeft een prettiger leven? Wie heeft geen of nauwelijks stress en wie verandert van baan als hij/zij daar zin in heeft - en slaagt daar dan vervolgens ook in? Wat denk jij?

Mijn persoonlijke ervaring is dat de overgrote meerderheid van de mensen die door onvrede op hun werk van baan willen veranderen het gedrag en de symptomen van gelukszoekers laten zien. Ze doen eigenlijk maar wat. Ze hebben geen strategie en ze springen van de ene kans naar de andere, zonder veel resultaat. Als ze al op gesprek mogen, dan zijn ze euforisch. Ze vertellen het aan hun vrienden en delen het soms zelfs op social media alsof ze de baan al “in the pocket” hebben. Ze gaan met enige voorbereiding naar het sollicitatiegesprek en komen er daar dan achter dat de voorbereiding toch veel beter had moeten zijn. Maar ... het gesprek ging best goed, vinden ze. Dan komt toch die afwijzing en is de teleurstelling compleet. Sommige gelukzoekers zetten zich er gemakkelijk overheen en gaan vol enthousiasme stug verder, anderen zitten een paar dagen in zak en as. Hoe nu verder? Veelal hebben de gelukzoeker en de onrustige werkzoeker het idee dat ze er alles aan gedaan hebben. In feite hebben ze er geen idee van, maar hopen op het beste.

Wat hier zo pijnlijk duidelijk wordt, is dat *gelukzoekers* en de ‘*onrustige werkzoekers*’ geen visie hebben. Zonder visie kun je geen gedetailleerd plan maken en al helemaal niet tot uitvoer brengen.

Je mist een goed kompas en de boot om er te komen.

Als de bovenstaande situatie van een afwijzing zich een paar keer voordoet, dan geven de gelukzoekers het op. Ze accepteren hun situatie en zeggen dingen als: “Er moet toch brood op de plank komen.” of “Ik werk toch om te leven!”. Ze denken dan: “Als de economie weer aantrekt, dan sla ik mijn slag wel.” Soms lukt dat, meestal niet.

Laten we nog even verder kijken en vervolgens bepalen waar gelukzoekers en onrustige werkzoekers allemaal last van kunnen hebben.

Deze groep heeft in mindere of meerdere mate last van, dat

- ze niet weten waar ze moeten beginnen in hun zoektocht en dus van alles tegelijk doen zonder een doordacht plan;
- ze onvoldoende zoekvaardigheden hebben en ze daar maar een fractie van toepassen;
- ze emotionele stress ervaren en ze het lastig vinden om daarmee om te gaan;
- ze zaken ontwijken of uitstellen;
- ze sneller last hebben van negatieve zelfwaardering en een lager zelfbeeld/zelfvertrouwen hebben;
- ze geen tijdstructuur (planning) hebben;
- ze een gebrek hebben aan een zelforganiserend vermogen, ondersteuning en de juiste bronnen;
- ze niet effectief om weten te gaan met afwijzingen;
- ze een wezenlijk gebrek aan discipline hebben om zaken radicaal anders aan te pakken dan ze gewend waren.

Een hele waslijst. De gelukzoeker of de onrustige werkzoeker (of onzekerheid vermijder) zal niet alle aspecten hebben, maar zeker wel de helft.

Oké, laten we zeggen dat ik je hiermee overtuigd heb om vanuit wijsheid te handelen. Of misschien wist je dit al, maar lukt het je niet om belemmeringen om te zetten naar een constructieve aanpak. Dan is het nu tijd om te kijken naar wat je werkelijk dwarszit.

Het is niet jouw schuld ...

FRUSTRATIES ONTSTAAN ALS JIJ GEEN WELOVERWOGEN STARTPLAN HEBT

Als je nog nooit gesolliciteerd hebt of je hebt een paar keer in het verleden de mazzel gehad om vrij soepel in een nieuwe baan te rollen, hoe kun je dan weten wat echt solliciteren is? Hoe pak je een loopbaanverandering aan? Het is dan toch best logisch dat je vastloopt in een arbeidsmarkt die zoveel complexer is geworden en waar zoveel meer van je gevraagd wordt?

Hieronder zie je alvast het universele stappenplan dat je helpt bij het veranderen van baan. Ik heb het plan voor je uit elkaar getrokken en de stappen kort toegelicht. Op deze manier krijg je duidelijkheid over het totale traject van loopbaanverandering. Het is een methode die ik de **“Triple S”**-methode noem: Het **Strategisch Sollicitatie Systeem**.

De acht stappen of fasen

Stap 1:

Alles start met jouw mindset. Hiermee bedoel ik: Hoe denk je over jezelf en wat kun je daarmee? En vooral: Waar geloof jij in? Waar ben je van overtuigd? Jouw mindset is het geheel van jouw waarden, drijfveren, interesses en competenties, maar ook jouw gedrag en gedachten, bewust of onbewust. Denk je: Is het glas half vol of halfleeg? Zie je nieuwe zaken als een uitdaging of belemmering? Daar gaat dit onderdeel over.

Stap 2:

Introspectie: Bij deze stap ga je de diepte in. Hoe voelt het om helderheid te krijgen over jouw bouwstenen (jouw waarden, jouw drijfveren en behoeften, interesses en competenties)? Klopt het wat je hier ontdekt en neergezet hebt voor jezelf? Je kunt in één dag helderheid krijgen over wie je bent en wat goed voor jou is. Ja, echt.

Stap 3:

Het maken van jouw mission statement, professionele doelstelling en loopbaanvisie. Je maakt een start, herschrijft deze en schaaft bij gedurende het gehele veranderproces. Groei doet veranderen. Neem dat mee.

Stap 4:

Het vermarkten van jezelf. Hier ga je de onderdelen uit de vorige stap/fase bij elkaar brengen en ze compleet maken. Dit heb je nodig om je straks te kunnen uiten. Jouw communicatiestrategie, jouw cv, referentielijst, vertrekverklaring en jouw positieverklaring zijn hier de fundamentele elementen.

Stap 5:

Marktinformatie verzamelen over jouw doelmarkt, doelbedrijven en de complete marktbeperkingsstrategie. Dat is hetgeen je hier moet doen.

Stap 6:

In deze fase treed je naar buiten. Je gaat netwerktechnieken leren, je gaat netwerken, je gaat in gesprek met beslissers, je doet aan opvolging en je gaat alternatieve zoekmethoden onderzoeken.

Stap 7:

Het sollicitatiegesprek. Het gaat hier om *grip krijgen* op het proces, op jouw strategisch doel en de verschillende soorten gesprekken. Hoe ga je om met richtlijnen, gevoelige kwesties, onderhandelingstechnieken, arbeidsvoorwaarden en jouw benefits die jou helpen bij het afsluiten van de arbeidsovereenkomst?

Stap 8:

Dit is tevens de laatste stap: het starten in jouw nieuwe baan, de afronding van jouw zoektocht, de eerste 100 dagen en loopbaanmanagement.

Dat is het. Meer is er niet, nooit geweest en meer zal er ook niet komen. Elke fase vraagt zo om z'n eigen vaardigheden en kent z'n eigenaardigheden. Het zoeken naar vacatures en het aanmaken van *search agents* zijn activiteiten die ergens in deze methode verscholen zitten. Het is slechts een *heel klein onderdeel* van het grote geheel. Het is wel een belangrijk onderdeel, omdat hier veel in samenkomt. Het is dat ene document, jouw cv, waar zoveel naar gevraagd zal worden. Het gaat om het werk dat voor impact zorgt. Lees [hier](#) mijn blog over die impact van een goed cv.

Maar, zie je nu hoe belachelijk het is om een opportunistische houding aan te nemen?

Maar ja, als je niet beter weet, dan handel je naar beste weten en kunnen. Je kent het selectieproces niet of niet voldoende. Je hebt niet geleerd om een heel stappenplan te doorlopen. Het is je gewoonweg tijdens jouw opleiding nooit geleerd. Op de arbeidsmarkt zie en hoor je van alle kanten dat alles om jouw cv draait, dat je daar het verschil mee kunt maken. Er zijn zelfs wedstrijden voor het beste cv van de maand of zelfs van het jaar. Maar draait het daar werkelijk alleen maar om, of is er meer?

Heb je ooit een outplacementtraject gevolgd? Zo ja, dan heb je al behoorlijk wat ervaring opgedaan en zal je iets van de aanpak van mijn "Triple S"-methode herkennen. Je bent dan geen groentje meer in de baanveranderingswereld. Ik ben benieuwd hoe je het toen deed? Wat waren toen de uitdagingen en wat nu? Wat is nu jouw grootste obstakel? Laat het mij weten. Ik zal je niet direct kunnen antwoorden, maar je krijgt een antwoord van me!

Kleine nuancering

Voor iemand die net van school komt of aan het begin van zijn carrière staat en goed in de markt ligt, kunnen vacatures een prima middel zijn om vlot een baan te scoren, mits de presentatie goed is. Maar zodra je 40-plus bent, dan verandert de perceptie van werkgevers op de arbeidsmarkt. Ik heb het aan allerlei kanten persoonlijk meegemaakt. De zorgeloosheid is dan verdwenen. Logisch: je hebt waarschijnlijk een gezin, een hypotheek en een levensstandaard opgebouwd en dat zet je niet graag op het spel. Vandaar dat het tijd wordt voor:

FRUSTRATIES, STRESS EN HET GEHEIM DAT MAAR NIET VERTELD WORDT

Als het goed is, heb je nu een aardig beeld van de complexiteit van het proces dat je moet doormaken als je van baan wilt veranderen, zowel mentaal als emotioneel. Veranderen van baan kan simpel lijken, een vacature is vaak snel gevonden. Maar hoe dan verder? Hoe weet jij zeker dat je het maximale uit die kans gehaald hebt? En als er geen vacatures zijn, wat doe je dan?

Het gaat er uiteraard om hoe jij anderen kunt overtuigen dat jij goed bent in jouw vakgebied of expertise. (Je moet wel ergens goed in zijn, anders is het zaak om iets aan je vaardigheden te doen.)

Frustraties en stress ervaar je als je iets wilt waar je eigenlijk nog niet klaar voor bent of doordat anderen jou niet juist inschatten. Hoe dan ook, dit zijn de enige twee redenen waarom afwijzingen op de loer liggen:

1. je bent er (nog) niet klaar voor of je bent er (nog) niet geschikt voor;

2. anderen schatten jou niet op je werkelijke waarde.

In het eerste geval ken jij jezelf onvoldoende of ben je onvoldoende bewust van wat je echt kunt. In het tweede geval moet je iets aan jouw uitingen doen, jouw persoonlijke marketing- en communicatieplan.

Het goede nieuws is dat je aan beide veroorzakers van stress en frustraties iets kunt doen.

1^{ste} gebied: laat je testen, pas introspectie toe en wees eerlijk tegen jezelf. Wie ben je, wat wil je en wat kun je?

2^e gebied: schaf je marketing- en communicatieplan bij en handel daar vervolgens naar.

Je kunt dus veel zelf doen en daar ligt de eerste valkuil op de loer. Er is zoveel gratis informatie op het World Wide Web voorhanden dat we al gauw denken dat we het zelf wel kunnen. En ja, het kan, maaaaarr ... dan moet je wel weten *hoe* je dat strategisch goed doet. Dat is altijd de clou.

Je weet inmiddels dat jouw denken het verschil maakt en niet dat wat je weet. Het veelal spontane gedrag waar mensen meteen inschieten om van baan te kunnen/gaan/willen veranderen, is dat ze een opportunistische houding aannemen. Ze gaan op jacht naar vacatures als reactie op de onvrede in de eigen werksfeer.

HET GROTERE PLAATJE

Hoe zit dat nu met dat geheim waar niemand iets over zegt?

Nou, dat steekt als volgt in elkaar. De regering wil de verduurzaming van arbeid vergroten, flexcontracten beperken en werkgevers dwingen om meer vaste contracten af te sluiten. Dit is deels om weknemers te beschermen tegen gedwongen zelfstandigheid door de ex-werkgever.

Het afdwingen van vaste contracten bij werkgevers is echter een onmogelijke beweging. De risico's van een vast contract zijn voor werkgevers, zeker die in het MKB, vaak veel te groot. Een werkgever moet bij ziekte van de werknemer - deze nog twee jaar lang doorbetalen in het meest negatieve scenario. Het maakt in de meeste gevallen niet uit hoe de werknemer uit is gevallen. Dat zijn hele grote risico's voor een kleine onderneming. En hoe meer werknemers, hoe groter het risico op verzuim.

Daarom zal de werkgever altijd de risico's af blijven wegen en zal hij kiezen voor de minst risicovolle aanpak. Wat zou je zelf doen in een werkgevers situatie?

In datzelfde speelveld is er een groeiend aantal zelfstandigen die het idee hebben dat ze wel als zelfstandige verder *moeten*. Sommigen doen dat liever dan het hebben van een baan met een flexibel karakter (uitzendcontract). In het begin lijkt het nog een mooi avontuur, maar dat is het lang niet altijd. Zeker niet als de opdrachten uitblijven en de spaarcenten opraken. Het levert spanningsvelden op die niet bijdragen aan een gevoel van vrijheid en een plezieriger leven, zoals in eerste instantie gedacht.

Dan zijn er nog de Nederlandse sociale partners en de collectieve arbeidsovereenkomsten. Ik maak het even groot, omdat jij je als werknemer en werkzoekende in dit speelveld begeeft. Wat ik hier in het kort schets, zijn de macro-economische krachten op de arbeidsmarkt.

Ondertussen trekt de arbeidsmarkt maar licht aan, zijn de condities in de meeste sectoren goed, maar zijn de economische bewegingen in de wereld -en zeker in Europa- zorgelijk. Zo is de stand van zaken op het moment van schrijven. Werkgevers zijn voorzichtig en zoeken naar oplossingen om zo weinig mogelijk risico te hoeven lopen. Zie hier het brood op de plank voor de intermediairs en payrollbedrijven. De flexibele schil is een feit. Voor zover is er niets nieuws onder de zon. Het zijn deze complexe krachten waar jij mee te maken krijgt als je van baan wilt veranderen en gaat solliciteren. Je ziet ze niet, maar je voelt ze wel als je eenmaal in die mallemlen terecht bent gekomen (zo noem ik 'm maar even, omdat het van een afstand op een mallemlen van mensen lijkt die allemaal hetzelfde willen en eigenlijk niet weten hoe ze het moeten doen - en er daarom maar het beste van maken).

Weet jij in die mallemlen op het juiste moment jouw actie te maken, zodat je gezien wordt en op waarde wordt geschat en op gesprek mag? Dat wordt namelijk van je gevraagd.

Een beetje voorbereiding is dus bij lange na niet genoeg! Snap je nu hoe logisch het voor een opportunistische baanveranderaar is om gefrustreerd te raken? In die mallemlen hou je jezelf voor de gek als je opportunistisch handelt. Niets is frustrerender dan dat.

De oplossing voor het niet begrijpen van de arbeidsmarkt, het niet snappen hoe krachtenvelden werken en het niet weten wat je wilt, is dus *niet* het nog meer najagen van vacatures.

Zie je nu hoe kansloos deze aanpak voor gelukzoekers en onrustige werkzoekers is?

In de arbeidsbemiddelingssector is er een bekende uitspraak en deze luidt: "Met z'n allen in dezelfde vijver vissen" of deze "Die werkgever zoekt het schaap met de vijf poten". (Ik heb die uitspraak nooit begrepen, want wat is de meerwaarde van een vijfde poot bij een schaap? Waar moet die poot dan komen?) En zo blijven vooral gelukzoekers en werkgevers die vijver mede in stand houden en naar dat metaforische maffe schaap zoeken. Het is vooral onwetendheid en onzekerheid die dit handelen veroorzaakt en niemand die dat jou vertelt.

"Well, now it's out in the open, what are you going to do with it?"

[Soms klinkt en past een Engelse zin beter in de context van een verhaal. Dit was voor mij zo'n moment]

With that said.. 😊

SEARCH AGENTS AANMAKEN EN WACHTEN OP E-MAIL IS GÉÉN STRATEGISCHE AANPAK

Laten we teruggaan naar ons eerdere verhaal over de strategische aanpak.

Mijn vraag aan jou is: Heb jij een strategie? Handel jij vanuit wijsheid, zoals een strategische baanveroveraar dat zou doen?

Toen ik op een avond met een vriend zat te praten over de arbeidsmarkt en hoe ik daar het verschil in wilde maken voor mijn klanten, vertelde die vriend mij dat iedereen die op zoek is naar een baan eigenlijk hetzelfde doet. De één doet het net een beetje beter dan de ander, maar door de bank genomen, doen we het eigenlijk allemaal hetzelfde. Er is dus veel van hetzelfde. Ook werkgevers dragen hier hun steentje aan bij door alsmaar op dezelfde wijze te blijven werven.

Dit is een bijzondere observatie en wel om twee redenen, omdat

1. het waar is en
2. het totaal niet in de buurt komt van een weldoordachte strategie.

Deze manier van denken en handelen houdt alle problemen, obstakels, belemmeringen, frustraties, worstelingen, zoals hiervoor beschreven, in stand of worden daardoor zelfs versterkt.

Je hebt misschien een moment van herkenning en/of opluchting gehad, toen je dit allemaal las. De waarheid is dat je dingen deed, die je eigenlijk niet zou moeten doen. Het is dé reden waarom je geen resultaten behaald hebt. Het schiet niet op. We houden dit met z'n allen in stand, omdat het alternatief er niet is – of omdat men daar niet op durft te vertrouwen, als het er wel is. Hoe dan ook, de oplossing voor jezelf, ligt bij jou!

De moeite die je misschien al gedaan hebt om van baan te veranderen, is al bewonderenswaardig. Je hebt een keuze gemaakt en moed getoond. Het is belangrijk dat je onderkent dat je er weinig aan kon doen, omdat je niet wist hoe de dynamiek van arbeidsmarkt werkt en zichzelf ondermijnt. Er is immers niemand die jou dit ooit verteld heeft. Het werd mij ook niet verteld. Ik heb in 2004 en in 2010 leren omgaan met mijn eigen frustraties op de arbeidsmarkt en dat terwijl ik in de arbeidsbemiddeling werkte. Ik was getraind. Toch ondervond ook ik al die frustraties die ik hier eerder al beschreef. Ook ik had geen echte strategie, ook al dacht ik van wel. Ik heb veel sollicitatie-finales gehaald. Het blijft iedere keer op je gemoedstoestand inhakken als je toch weer een afwijzing voor je kiezen krijgt.

Toen ik me realiseerde hoe het wel moest, was er ook meteen succes. Ik stond er zelf van te kijken. Waarom wist ik dit niet eerder? Waarom was mij dit niet verteld? Ik kreeg ineens twee of drie sollicitatiegesprekken op één dag. Ik kon uitzoeken. Binnen drie weken had ik een contract getekend. Mijn methode werkte - en hoe! Weg onzekerheid en alles werd mogelijk.

...en dat is wat ik jou ook gun!

Vanaf 2012 ben ik een onderzoek gestart naar de verschillende outplacement- en re-integratiemethoden.

Ook bekeek ik sollicitatietrainingen op hun effectiviteit. Daar kwam elke keer weer uit naar voren dat elke effectieve aanpak, om van baan te veranderen, een strategische aanpak vereiste.

EEN VLIEGENDE START!

Na het bij elkaar brengen van de elementen voor de meest effectieve aanpak ben ik mijn "Triple S"-methode gaan testen. Ik heb twee groepen van respectievelijk 12 en 22 personen (allen 40-plus en hoger opgeleid) mijn methode laten volgen. De resultaten waren geweldig. De waardering was overweldigend. Na zes maanden was iedereen weer aan het werk of had de keuze gemaakt om als zelfstandige verder te gaan.

Bij sommige deelnemers kwamen jaren van frustratie naar de oppervlakte. Dit zorgde voor het nodige verdriet, maar het bracht ook opluchting bij die personen. Men voelde zich gezien, gehoord, erkend en gerespecteerd. Eindelijk... en dat na al die jaren! Echt geholpen worden, dat werkt bevrijdend.

Maar nu komt het. Ik wilde deze methode voor een betaalbare prijs beschikbaar maken voor zoveel mogelijk mensen. Dat betekende dat ik al het materiaal op de één of andere manier digitaal moest zien te krijgen. Het gebruikersgemak stond immers voorop. Ook dat is gelukt. In 2016 is het online **Van Werk Naar Werk-trainingsprogramma** gelanceerd. Eind 2016 hebben we nog een revisieslag gemaakt om het trainingsprogramma en de online leeromgeving super compleet en effectief te maken. Daarna zijn we jaarlijks gaan kijken wat een upgrade nodig had.

Wat de deelnemers betreft, die zijn super blij, want ze kunnen *onder de radar* van hun werkgever aan die nieuwe baan. Iedere deelnemer kan inloggen waar en wanneer hij/zij dat maar wil. Audiofiles kunnen beluisterd worden, terwijl je onderweg bent naar je werk of naar een sollicitatiegesprek. Gemakkelijker en completer kan het niet.

Enfin, ik loop erg op de zaken vooruit. Ik heb nog veel meer met jou te bespreken. Gauw verder met het volgende onderwerp.

TIJD IS NET ALS GELD, ALS HET WEG IS, IS HET WEG.

Zoals je geld maar één keer uit kunt geven, zo krijg je jouw tijd niet terug. Je kunt de tijd niet stilzetten en even rustig gaan genieten van jouw moment zonder werk, zonder druk en zonder moeten.

Ik wil hier niet te filosofisch worden. Maar een klein uitstapje is wel op z'n plaats hier. Heb je weleens goed nagedacht over tijd? Want tijd is - gek genoeg - alles wat je hebt. Je hebt niet "de tijd", maar je kunt wel ergens tijd voor nemen. Die tijd offer je op om datgene te doen wat je op dat moment wilt doen. Het is een keuze: bewust of niet. Vrije tijd bestaat eigenlijk niet. Je kunt tijd niet reserveren, even opzij zetten om het later te gebruiken.

Tijdverspilling is eigenlijk de tijd die je achteraf beter voor iets anders had kunnen gebruiken. Tijd waar je meer waarde uit had kunnen halen voor jezelf of met een ander. Tijd verspillen slurpt veelal energie. Je hebt het vaak niet in de gaten. Je wordt er als het ware uit wakker. Doelloos televisie kijken is ook zo'n

energieslurper. Ik bedoel dan het argeloze gekijk naar programma's die niets brengen, alleen maar zuigen. Voor een half uurtje ontspanning kan dat nog ..., maar zodra het langer is dan dat halfuurtje, dan maakt je energieniveau een vrije val. Zonde.

Het verband dat ik hier leg, is dat het verspillen van tijd eigenlijk het verspillen van je leven is. Draai de klok maar eens om. Stel je wordt 92 jaar, je slaapt vredig in op 1 februari, precies om 1 minuut over 12 's nachts (00:01). Op dit moment ben je 49. De globale rekensom (die ik even zonder schrikkeljaren uitvoer en laat beginnen om middernacht op 31 december 2018 – het vuurwerk gaat de lucht in, et cetera, je rekt dan vanaf 50 jaar) is als volgt: $40 \times 365 \times 24 \times 60 = 22.075.200$ minuten. Ruim 22 miljoen minuten (± 366.666 uur) heb je dan nog te leven. Hoe zou het voelen als je elke ochtend dat getal op een aftelklok voor je neus zag? Dat is bewust worden 5.0 en ook erg confronterend (voor de meeste mensen).

Oké, wacht even, wat heeft dit te maken met jouw loopbaanverandering? Nou, alles!

Het is de kunst om de tijd die je hier hebt serieus te nemen. Het gaat erom dat je jezelf ziet als een "waarde-toevoegend-instrument". Je wordt betaald naar de waarde die jij toevoegt aan een product, dienst of organisatie/groep/omgeving. Als jij je daar bewust van bent, dan kun je uitrekenen wat jouw uurloon is en of je dat als voldoende ervaart. Als je meer salaris wilt en als dat jouw drive is om van baan te veranderen, dan moet je je goed bedenken wat je qua salaris minimaal wilt verdienen. Reken dat salaris om in een uurtarief en dan weet je wat je per uur waard bent.

De vraag die je jezelf moet stellen is:

Hoeveel waarde moet ik per uur extra toevoegen om ervoor te zorgen dat ik het uurtarief verdien om mijn gewenste salaris te verdienen? En waarom is dát salaris dan zo belangrijk voor jou?

Dit is een goede bewustwordingsopdracht om werkgevers ervan te overtuigen waarom jij nu een hoger salaris zou moeten verdienen. Het bepalen van de waarde van jouw tijd is een cruciale factor voor jouw doorzettingsvermogen om te komen tot dat hogere salaris. Het hoort trouwens bij de fase van duidelijkheid voor jezelf creëren.

EEN BASALE SUCCESFACTOR: HOUD JE PRODUCTIVITEIT HOOG

Er is een algemene regel die zegt: "Hoe productiever je bent, des te meer verdien je". Dat is meestal waar. Denk hierbij aan productiviteit in ruimere zin.

Proactiviteit is een synoniem voor actiegerichtheid. Actiegerichte mensen starten eerder en krijgen meer voor elkaar. Dit hebben ze ergens in hun leven opgepikt. Ze gaan het doen, niet impulsief, maar doordacht. Deze mensen verdienen gemiddeld meer dan anderen in eenzelfde positie die niet die mate van actiegerichtheid laten zien. Ook maken ze eerder promotie en worden vaker gevraagd voor de leukere (uitdaging) klussen of projecten.

Hier valt voor veel werknemers een wereld te winnen. Hiermee bedoel ik niet dat je continu minimaal 8 uur per dag productief bent. Dat kan niemand. We hebben allemaal onze rustmomenten nodig en als deze om zijn, dan kun je verder. De kunst is je niet te laten afleiden. Plan je eigen agenda, anders word je ingezet voor de plannen van een ander, zo stelt Remco Claassen terecht (bekende trainer in Nederland).

Productieve tijd is tijd die je besteedt aan het creëren van meerwaarde voor de klant en waar die klant voor wil betalen. Het creëren van meer in minder tijd betaalt zich minder snel terug als je in loondienst werkt. Het betekent dat je in die overgebleven productieve tijd andere dingen kunt doen die kunnen bijdragen aan jouw persoonlijke ontwikkeling of dat die extra waarde op een andere manier beloond wordt. Hier moet bijna altijd om vragen en het gaat dan veelal om uitgestelde beloningen. Voorbeelden zijn een bonus, een gratificatie, een bijzonder uitje of een promotie in het vooruitzicht (met de nodige mitsen en maar'n). Het grote voordeel hiervan is wel dat je altijd een super positieve referentie krijgt als je vertrekt (zonder mot), een goede beoordeling krijgt en dat je sterker staat in salarisonderhandelingen tijdens een functioneringsgesprek. Mijn advies: altijd onderhandelen over meer salaris. Altijd.

Als je van baan wilt veranderen en je hebt jouw persoonlijke doelen helder, dan is de factor productiviteit de enige factor die hier versnelling in kan aanbrengen.

Je kunt jouw productiviteit verhogen door:

- het creëren van werksystemen;
- het volgen van een methode waarvan bewezen is dat deze werkt;
- het stap-voor-stap uitvoeren van de methode;
- altijd radicaal te kiezen voor een pragmatische aanpak voor het oplossen van problemen en het uit de weg ruimen van obstakels en belemmeringen.

Heel veel werkzaamheden, taken eigenlijk, zijn te organiseren en te vangen in een systeem. Automatisering van administratieve handelingen en processen is momenteel een disruptieve productiever sneller in de administratieve en bancaire sector, die met veel ontslagen gepaard gaat. Niet leuk, maar wel zeer productief en van belang voor de organisatie om te kunnen overleven. Dat is het systematiseren van werk. De organisatie die dat het eerst en het beste doet, is marktleider in elke niche of branche. Daarom is innovatie zo belangrijk voor bedrijven. Ze zoeken naar hefboomeffecten: waardoor *sneller* en *beter* het concurrentievoordeel moeten opleveren. Alles wordt in een systeem gevangen met de bedoeling om zoveel mogelijk vanzelf te laten gaan. Dat is precies wat ook jij in het klein kunt inbouwen in jouw baanveranderingsproces.

Essentiële vragen

Hoe ga jij om met e-mail? Wat is jouw dagplanning? Hoe productief ben jij gemiddeld per week, per dag en per uur? Volg jij het systeem van iemand die super productief is (want dat zijn de systemen die je wilt, die van super productieve mensen)? Heb je weleens een gesprek gevoerd met iemand die super productief is en hem/haar deze specifieke vraag gesteld?

Er valt nog zoveel te leren! Maar leren is geen productieve tijd. Dus: kies een methode, een systeem waarvan je weet en ziet dat die de productiviteit verhoogt en kopieer dat. Gewoon na-apen dus. En het vervolgens op jouw manier eigen maken. In ons onlineprogramma is het zo hoog mogelijk houden van de productiviteit één van de belangrijkste controlepijlers.

Als jij jezelf tot doel hebt gesteld om binnen 6 maanden bij een nieuwe werkgever aan tafel te zitten, zodat jouw wensen omarmd worden, dan heb je minimaal **dertig** contactmomenten per week nodig met mensen die jou dichterbij die nieuwe baan brengen.

De meeste mensen schieten compleet in de weerstand als ik ze dit vertel. Als er al een moment is waarop het goed is om over realiteit te praten dan is het nu wel. Die dertig contactmomenten komen ergens vandaan. Lee Hecht Harrison is één van de grootste outplacementspelers op het wereldtoneel. Al meer dan 30 jaar volgen zij hun deelnemers. De meest succesvolle deelnemers aan het

outplacementprogramma laten een gemiddelde score van **dertig contactmomenten** per week zien. Dat is de richtlijn waar ook jij mee kunt rekenen. Je moet dan wel een bewezen effectieve methode volgen. Je kunt dan met een 95%-zekerheid aannemen dat je binnen 6 maanden een nieuwe baan hebt. Dat lijkt mij een waardig doel om na te streven.

Voor alle duidelijkheid: binnen 6 maanden kan jouw leven dus compleet veranderd zijn.

Precies zoals jij je dat voorgesteld hebt: meer mogelijkheden tot persoonlijke groei, een beter salaris, meer vrije tijd, vaker op vakantie, meer tijd voor en met jouw gezin, een betere sfeer op het werk en prettige enthousiaste collega's waar je energie van krijgt et cetera.

Is dat de moeite waard?

De 6 factoren om jouw productiviteit hoog te houden zijn:

1. Werk aan jouw mindset en bereid een strategisch marketingplan voor.
2. Begrijp het selectieproces.
3. Maak productiviteit meetbaar.
4. Werk met anderen samen.
5. Volg de aangeboden structuur van een succesvolle methode.
6. Stel, als je het niet weet of twijfelt, jouw vragen.

DE MEEST GEMAKKELIJKE MANIER OM JOUW WAARDE ZICHTBAAR TE KRIJGEN

Eigenlijk stipte ik het hierboven al even aan. Als je waarde toevoegt, dan wil je dat die waarde gezien wordt. Je wilt gewaardeerd worden. Er zijn een paar manieren waarop je dat het meest effectief kunt doen. Dit kun je bij je zowel bij je huidige werkgever als bij je nieuwe werkgever doen. De ene manier past beter bij de situatie dan de andere. Jij mag kiezen. Hier komen ze:

1. Vraag een gesprek aan bij jouw leidinggevende over de waarde die jij toevoegt en de productiviteit die je behaalt. Zie en benader het als een functioneringsgesprek. Heb je nu even geen werk, maar nog wel een goede relatie met je vorige werkgever, vraag er als nog om.
2. Zorg dat je elke taak zo snel mogelijk afrondt en vraag vervolgens om meer werk. Ga elke keer als je klaar bent met een taak naar je leidinggevende en vertel hem/haar dat je graag meer verantwoordelijkheid wilt. Er is hier één voorwaarde: je moet er zeker van zijn dat jij jouw werk piekfijn aflevert. Als je dit stoïcijns volhoudt, dan gaat het opvallen en zal jouw leidinggevende kijken of hij/zij iets voor jou kan doen.
3. Bouw aan jouw relaties en wees oprecht geïnteresseerd in collega's. Doe dit goed, zonder opzichtig geslijm en hielengelik, want dat wordt heel snel doorzien. Je breekt dan meer af dan dat je opbouwt.

Anderen zullen positief in en buiten de organisatie over jou gaan praten als je oprecht geïnteresseerd bent. Dit vraagt om een lange adem, maar het is heel effectief.

4. Lever uitzonderlijke kwaliteit. Neem deel aan projecten waarbij je je op bovenstaande manier kunt laten zien. Ga vervolgens te werk volgens punt 2 en 3.
5. Lees als eerste de trendrapporten. Marktdata zijn erg waardevol. Kennis is nog steeds macht, ook al is die tegenwoordig maar van korte duur. Als jij verbanden ziet die anderen niet zien, dan ben jij voor de werkgever nog interessanter. Ventileer dit naar de juiste mensen binnen de organisatie en je positioneert jezelf als een waardevolle speler. Dit vraagt om behendige communicatievaardigheden. Je moet dan wel op een strategisch en tactisch hoog niveau opereren. Als jou dat lukt, dan zit je nog wel even goed.

Mocht je dit lezen terwijl je nog in functie bent bij de werkgever die je wilt verlaten. Geen punt. Gewoon alsnog doen. Als test en oefening. Het levert je altijd wat op. Hoeft natuurlijk niet, je kunt het ook gewoon gebruiken bij jouw nieuwe werkgever. Succes gegarandeerd!

OP ZOEK NAAR JOUW HEFBOOMEFFECT

In mijn aanpak besteed ik veel tijd aan het opschalen van jouw productiviteit. Het gaat erom dat jij jouw hefboomeffect gaat vinden en gaat toepassen. Heb jij bijvoorbeeld een groot netwerk en nut je dat voldoende uit? Kun je *samenwerken* met anderen in eenzelfde situatie? Er is altijd wel een manier te bedenken waardoor je sneller bij jouw doel kunt komen. Het gaat om de acties die je doet richting jouw doel. Hoe meer gerichte en kwalitatief goede acties je inzet, hoe meer kans je maakt je doel tijdig te halen. That's it.

Dan heb je wel een goed omschreven doel nodig en een strategie om dat doel te behalen. Een element uit die strategie is om te zorgen dat jij jouw hefboomeffect vindt en dat jij die ook echt ten gelde gaat maken. Zo leerde ik dat het hebben van een basis-cv een vereiste is. Het is een versie van jouw cv die je eigenlijk nooit verstuurt. Vanaf het basis cv bouw je elke keer aan het specifieke cv voor een specifieke positie. De meest gevraagde onderwerpen staan al in jouw basis cv, maar een heleboel specifieke ervaringen en onderwerpen nog niet. Die kun je er echter zo bij plakken. Het kan ook zijn dat je al een paar specifieke cv's gemaakt hebt die gericht zijn op verschillende sectoren. Dan is het gemakkelijk kopiëren en plakken.

Zo kun je snel werken en zijn dertig contactmomenten per week best te doen. Mocht je nog een veertigurige werkweek hebben, dan zal het lastig worden om dit te halen. Streef dan naar de helft. Of begin met 5. Wat er maar wel mogelijk is.

Dit voorbeeld is één van de versnellende elementen die jij zelf gemakkelijk in kunt bouwen. Er zijn er uiteraard meer. [Hier](#) kun je nog veel meer informatie vinden over de kracht van een goed cv.

MEER BEREIKEN DOOR MINDER HARD AAN DE ARBEIDSMARKT TE TREKKEN

Als je dit begrijpt, dan ga je al meer en meer als een ‘wijzerik’ te werk. Om je doel te behalen, doe je het volgende: je begint in één niche, één sector, waarvan je vervolgens alle relevante informatie bestudeert.

Je weet nu wat de trends zijn. Je weet waar werkgevers hun uitdagingen zien en je weet welke werkgevers hier goed mee omgaan en welke niet, omdat ze het nog niet weten. Check de aannames bij de bedrijven die het volgens jou goed voor elkaar hebben. Ga met iemand van dat bedrijf in gesprek of probeer via de social media aan die bevestiging te komen. Je kunt dit doen door aan te geven dat je een onderzoek doet, een blog wilt schrijven of omdat je vanuit jouw positie een betere kans op de arbeidsmarkt wilt krijgen. Blijf uit de beurt van het woord werkloos en vraag NIET om vacatures. Nog niet.

Als je die gegevens hebt, dan kun je andere werkgevers in diezelfde branche bellen en je netwerkactiviteiten starten. Ik vertel je hier vooral **wat** jij **nu** al kunt doen. Ik kan je hier niet vertellen hoe je dat precies moet doen. Dat is te complex en te sterk persoonsgebonden.

Door deze strategie continu op te volgen, word je steeds beter in het zien en benoemen van kansen. Bij het netwerken kun je gaandeweg vragen of er vacatures zijn en aangeven dat je erover denkt om van werkgever te veranderen. Of je dit zo kan inbrengen, moet je proberen in te schatten. Neem dit mee als doelstelling naar jouw netwerkgesprek. Zorg dat je in elk gesprek van toegevoegde waarde bent. Je krijgt daar zeer waarschijnlijk ook weer nieuwe waarden voor terug, die je vervolgens weer kunt gebruiken in een volgend (netwerk-)gesprek. En zo lijm je de kennis die je opgedaan hebt in de netwerkgesprekken, tot bijvoorbeeld een visie, aan elkaar. Misschien ontdek je een trend in de verkregen informatie. Dit is zeer waardevol en dat moet je vooral voor eigen gebruik inzetten.

VACATURES ZIJN HET PROBLEEM VOOR DE WERKGEVER

Heb je weleens van “hunters en farmers” gehoord als het om netwerken gaat?

Even in het kort: ‘Jagers’ jagen op nieuwe netwerkcontacten, letten constant op hun omgeving en gaan snel over tot actie. ‘Boeren’ zijn meer op hun hoede, ze kijken wat meer de kat uit de boom, maar als ze eenmaal beethebben, dan blijven ze dat netwerkcontact bewerken, voeden, totdat ze op een dag kunnen oogsten.

Welke van de twee ben jij vooral?

Je hebt beiden nodig. Het gaat erom dat jij je aan de werkgever, waarmee jij in gesprek bent, presenteert en je gedraagt als de best mogelijke oplossing met jouw expertise op dat moment. Het is die perceptie die je bij de ander moet voeden. Jij bent als enige dé oplossing voor het probleem van de werkgever.

Vacatures zijn voor werkgevers niets anders dan problemen die opgelost moeten worden. Werknemers zijn nog steeds schakels in een systeem dat tot doel heeft “gesmeerd” te werken aan het gezamenlijke doel. Dat zal ook nog wel even zo blijven. De AGILE beweging probeert hier verandering in aan te brengen, maar dat gebeurt voor alsnog maar zeer beperkt. Daar hier verder op ingaan is niet mijn doel van dit boek.

Andere vragen die je moet stellen zijn:

- Ken ik de concurrenten en toeleveranciers van de organisatie goed genoeg?
- Wil ik direct met de beslissers spreken of heb ik een tussenstap nodig?
- Zijn er mensen in mijn netwerk die mij kunnen helpen om in contact te komen met werkgever X, Y of Z?

Eén ding nog. Ga altijd voor de lange termijn relatie. Je weet nooit wanneer een netwerkcontact jou die nieuwe baan aanbiedt.

ALS NETWERKEN NIET ZO JOUW DING IS

Als je bovenstaande netwerkmethodes met succes wilt doen, dan moet je over een aantal vaardigheden beschikken die het netwerken mogelijk maken.

Ik heb klanten gecoacht die totaal niet wilden netwerken. Ze vonden het verschrikkelijk. Als dat bij jou het geval is, dan moet je alternatieve zoekmethoden toe gaan passen. Misschien is het in jouw geval beter om een paar goede recruiters bij de arm te nemen die voor jou aan de slag willen gaan. Dit vereist een aparte strategie met een heel gedisciplineerde opvolging.

Recruiters willen bovenal geld verdienen. Targets halen. Je kunt ze daarbij helpen als je niet van netwerken houdt. Zorg dat je de belangen van de recruiter ziet en deze alvast invult voordat je met ze in gesprek gaat. Zie je deze belangen nog niet, zoek ze dan eerst uit. Recruiters zijn op twee manieren te beïnvloeden:

1. Zorg dat je wordt ingeschat als iemand die zeer proactief is en graag wil werken. Dit dwingt respect af.
2. Een goede voorbereiding is absoluut het halve werk. Stel veel vragen die de recruiter tot nadenken aanzet.

Door deze 2 beïnvloedingstactieken toe te passen, creëer je T.O.M.A. (Top Of Mind Awareness) bij de recruiter. Verder is het handig als je de [beïnvloedingsmechanismen](#) van Robert Cialdini kent.

MAXIMAAL RESULTAAT BEHALEN

Je behaalt tien keer meer resultaat door elk netwerkcontact als belangrijk te bestempelen en aan te vliegen als een project. Deze aanpak zet je ook in bij recruiters. Maak voor recruiters een aparte map aan. Zet een procesmap op en maak daarin inzichtelijk welke stappen je allemaal moet nemen om tot een volgende actie over te gaan.

Feitelijk gaat het hier om drie procesbegrippen:

1. start/einde
2. actie (specifiek benoemen)
3. beslissing

Zo kun je starten met werkgever X. Je zoekt de beslisser of HR-adviseur op. Dat is jouw startpunt en de eerste actie. Vervolgens omschrijf je de volgorde van de acties om met jouw doelpersoon in contact te komen, zodat jij die informatie krijgt die je hebben wilt. Op basis daarvan neem je een vervolgbeslissing en kun je met een nieuwe actie starten.

Kortom: er worden projectmanager skills van jou verwacht.

Met mijn 'Triple S'-methode heb je een ongelooflijk effectief programma om van baan te veranderen. Je gaat zo veel leren over jezelf, arbeidsmarkt en hoe jij daar op de juiste manier jouw plek vindt. Denk aan onmisbare vaardigheden die horen bij projectmanagement. Dat alles zorgt ervoor dat je tien keer meer resultaat behaalt en binnen die 6 maanden een nieuwe baan verovert. Dit lukt alleen als je de goede dingen goed doet en opvolgt.

Het grote voordeel van het toepassen van deze methode is dat je daar je leven lang plezier aan beleeft, precies zoals het bedoeld is. Je kunt nu zelfstandig een nieuwe baan veroveren, waardoor je meer gaat verdienen, zodat je ook na jouw werkzame leven een zorgeloos bestaan kunt leiden. Lekker op vakantie gaan en heerlijk met jouw hobby's aan de slag. Het is tenslotte de bedoeling dat je stress, frustraties en onzekerheid rondom werk en dus jouw toekomst, minimaliseert.

HET LIJKT WEL EEN PROJECT!

Sterker nog: het is een project. Het heeft een begin en een einde. Als jij bij die nieuwe werkgever zit, dan ben je klaar! Voordat je daar bent, moet je eerst de obstakels uit de weg ruimen. Het zoeken naar een baan staat op de eerste plaats. Waarom zou je er dan geen project van maken? Een projectmatige aanpak brengt structuur in jouw zoektocht aan - én biedt je houvast.

Tijdens jouw loopbaan ben je waarschijnlijk betrokken geweest bij allerlei projecten en heb je daar een rol ingespeeld. Hoe belangrijk die rol was, is hier niet van belang. Wat wel van belang is, is dat je herkent dat het om projectmatig werken ging.

Denk eens aan de projecten die je in je leven al succesvol gemanaged hebt, zoals bijvoorbeeld een bruiloft, een vakantiereis of zelfs het bouwen of verbouwen van een woning. Door deze ervaringen weet je dat effectief projectmanagement uit definieerbare fasen bestaat, er vastomlijnde stappen beschreven staan en dat er herkenbare doelen met afspraken gemaakt zijn over het te behalen doel. Dit is hiervoor al even aangestipt.

Er is een risico. Waarschijnlijk zie jij het zoeken naar een baan **niet** als werk en nog minder als een project. Deze manier van benaderen leidt altijd tot een **lagere productiviteit** met als gevolg een **langere zoektocht met meer frustraties en stress**.

VERMIJD SOLLICITATIEGESPREKKEN EN MAAK SLIM GEBRUIK VAN JOUW TACTISCHE MIDDELEN

Sollicitatiegesprekken worden veelal gezien als moeilijk en stressvol. Er hangt vaak veel vanaf. Hoe zou het zijn als je die zaken zoveel mogelijk zou kunnen vermijden?

Je weet nu hoe je dat kunt doen: door te gaan **netwerken** of door **alternatieve zoekmethoden** in te zetten.

Gelukzoekers zien vaak maar één weg: die van vacature - naar sollicitatiegesprek - naar nieuwe baan. Dit is tevens de weg die voor de meeste mensen een hoge mate van frustraties oplevert, zoals je hiervoor al hebt kunnen lezen. Vacatures zijn en blijven interessant, maar op een andere manier. Je kunt er namelijk veel informatie uit halen over de arbeidsmarkt, functie-eisen, trends en misschien indirecte informatie over de concurrentie.

Ik zal dat nader toelichten. Stel je zit op jouw werkplek. Het is vier uur in de middag en je hebt een korte pauze nodig. Wat doe je dan als je van baan wilt veranderen? Juist. Je haalt eerst wat te drinken en je kruipt dan weer achter je beeldscherm om te zoeken naar vacatures. En ... ineens is daar die vacature waar je al die tijd op hebt zitten wachten. Je leest 'm alvast door en je besluit erop te reageren. Jouw cv en motivatiebrief gaan de volgende dag de deur uit. Na een goede nachtrust vond je die ochtend nog een paar meesterlijke puntjes die aangescherpt konden worden. Dat gaf je het volste vertrouwen om op die verzendknop te klikken. Dat geeft een bevredigend gevoel. En dan is het afwachten. De automatische bevestiging is meestal vlot binnen (als je de sollicitatie via een website moet doen). Daarna wacht je op de uitnodiging.

Dit klinkt best goed hè? Ik heb hier een mening over, want met die ene muisklik ben je ineens op de arbeidsmarkt. Dat is niet altijd positief. Recruiters of HR-adviseurs binnen een bedrijf hebben nu al jouw gegevens. Ze kunnen een beeld van jou vormen. Welk beeld is dat? Je hebt daar weinig controle over. Dat is een valkuil met nogal een omvang.

Enfin, laten we verder gaan met deze hypothese. Je bent dus in afwachting van die reactie en je wacht op die uitnodiging. Het volgende scenario speelt zich dan af. Je wordt uitgenodigd voor dat eerste sollicitatiegesprek. Je moet iets gaan regelen met je huidige werkgever. Hoe ga je dat doen? Welke list ga je verzinnen?

Fast forward ... Je hebt een goed excuus gevonden. De afspraak met dat andere bedrijf staat. Vervolgens kun je je gaan verheugen op dat eerste sollicitatiegesprek. Je bereidt je goed voor. Het gesprek voer je met twee personen: een HR-adviseur en jouw toekomstige leidinggevende. Het blijkt dat er veel reacties op de vacature zijn binnengekomen. Naast jou zijn er nog drie andere kandidaten uitgenodigd.

Laten we aannemen dat je een goede indruk gemaakt hebt bij dat eerste sollicitatiegesprek. Echter, je wordt niet voor het tweede sollicitatiegesprek uitgenodigd. Wat?!? Hoe kan dat? ...en nu? Hoe klote is dit?

Dit heb ik zelf vaak ervaren. En dit zie ik steeds terug bij mijn deelnemers, terwijl dat niet hoeft. Deze manier van solliciteren wakkert frustraties aan. Vroeg of laat ontstaan er te veel onzekerheden en de spanning voor een volgende sollicitatiegesprek loopt alleen nog maar op.

Hoe dan wel? De enige logische vraag hier en nu.

Nog even geduld. Het is belangrijk dat je weet dat dit juist één van de hoofdredenen is, waarom ik De Sollicitatie Academie heb opgericht. Ik wil jou behoeden voor dergelijke, onnodige missers. Het is de bedoeling dat je met plezier solliciteert, dat de zoektocht naar die nieuwe baan een positief avontuur wordt. Zo wil ik dat je dit proces gaat beleven. En dat kan nu. Het kan een plezierig spel zijn, waar je in kunt groeien, zodat je binnen die zes maanden jouw nieuwe job hebt. Dat is wat ik voor jou in petto heb.

BEIDE VOETEN OP DE GROND EN AAN DE SLAG

Er is iets met realisme. Mensen die realisme willen, doen optimisme af met “niet realistisch”. Zonder dromen en optimisme hadden we de huidige beschaving en technologie niet. Dan zaten we met z’n allen nog steeds in die grot van Plato.

Het is dus prima om te dromen, om een visie te hebben die gekoppeld is aan een groot doel: het leven zoals jij dat voor mogelijk houdt, een leven waarin jij gelooft. Het gaat erom dat je je niet in die dromen verliest. Dat is precies wat veel opportunistische werkzoekers en alle ‘onzekerheidsvermijders’ wel doen. Die jagen iets na zonder duidelijk omljnd doel, zonder strategie en zonder kennis van zichzelf. Het met beide voeten op de grond staan, betekent dat je tijdens het sollicitatieproces je regelmatig moet afvragen hoe het nu gaat. Welke afspraken met jezelf kom je niet na? Welke wel? Je moet voor jezelf een meetlat aanleggen.

Houd je acties bij, let op jouw productiviteit, zodat je meetbare resultaten kunt evalueren. Dat geeft jou belangrijke inzichten over de effectiviteit van jouw operatie om die nieuwe baan te bemachtigen.

DE VARIABELEN VAN EEN EFFECTIEVE ZOEKTOCHT

Er rijst dan nog één vraag. Waarom zijn er baanveranderaars die 50 sollicitaties nodig hebben om die nieuwe baan te vinden, terwijl anderen er maar 5 nodig hebben?

Er zijn een aantal variabelen die een belangrijke rol spelen bij het uitvoeren van een effectieve zoektocht. Je leest ze hieronder:

1. de kwaliteit van het communicatie- en marketingplan

Bij elk project levert een goed doordacht en goed uitgewerkt plan in het begin en ook later in het proces de beste resultaten op.

2. de moeilijkheidsgraad van de zoektocht

Sommige mensen plannen met opzet een moeilijkere zoektocht. Zij streven strak omkaderde doelstelling na. Zij willen niet buiten hun krappe lokale markt zoeken of ze willen een loopbaanverandering naar een andere sector doormaken. Zo waren in 2013 in de meeste branches de vacatures schaars en het aantal sollicitanten per vacature hoog. Er was dus veel concurrentie. Dat is een gegeven en dat maakt de zoektocht moeilijker, maar niet onmogelijk. Zit jij in zo’n markt, dan moet je slimmer te werk gaan, niet harder.

3. de effectiviteit van de vervolcontacten met beslissers

Degenen die regelmatig het contact onderhouden met de beslissers die zij eerder gesproken hadden, krijgen sneller een baan dan mensen die dat niet doen.

4. persoonlijke obstakels

Mensen met lichamelijke beperkingen, psychische problemen, bijzonder slechte communicatieve vaardigheden of personen die elk professioneel advies negeren, hebben vrijwel altijd met een langere zoektocht te maken.

Als je van baan wilt veranderen, dan moet je dus goed inschatten op welke van de vier variabelen jij de effectiviteit in jouw zoektocht verliest. Met deze duidelijkheid kun je vervolgens jouw strategie (opnieuw) bepalen. Je snapt nu dat dit jou behoorlijk wat frustratie kan besparen.

Veel baanveranderaars, vooral de intensieve zoekers, worden uitgenodigd om zich wat nederiger, opener op te stellen in dit proces en in z'n algemeenheid, in het leven. Luister ernaar. Kijk naar jezelf en jouw situatie waarin je zit. Welke verborgen boodschap ligt erin verborgen. Meestal is er één.

EEN SAMENVATTING VAN DE BAANVERANDERINGSPRINCIPES

- De arbeidsmarkt zal altijd in beweging blijven. Veranderingen zullen er altijd zijn. Dat zijn constanten. Hoe jij op die arbeidsmarkt acteert om die nieuwe baan te bemachtigen, is afhankelijk van jouw opstelling en benadering van het loopbaanveranderingsproces.
- Lang niet alle sollicitatieproducten zijn compleet en bieden jou de hulp die je nodig hebt. Er is nog steeds veel onwetendheid op dit gebied. Logisch. Het is complexe materie die je niet zomaar even versimpelt in een lineair programma. Het is dus goed om te weten **wat** je moet doen als je hulp in wilt schakelen.
- Zonder visie en strategische aanpak is het lastig om in die constant veranderende arbeidsmarkt met zekerheid en vol zelfvertrouwen op jacht te gaan naar die nieuwe baan. De 'wijzerikken' (strategen) zijn hier altijd in het voordeel. En reken erop dat jij niet de enige 'wijzerik' bent als je eenmaal dat netwerk- of sollicitatiegesprek hebt. Je kunt er wel voor zorgen dat je die kans op die nieuwe baan zo groot mogelijk maakt. Dit doe je door een bewezen methode te volgen en elke stap strategisch uit te voeren. Begin altijd strategisch.
- Productiviteit is altijd de doorslaggevende factor voor succes. Hou je de productiviteit van jouw zoektocht hoog, dan krijg je genoeg kansen om binnen een halfjaar die nieuwe baan te veroveren.
- Ken het selectieproces.
- Besef dat de factor tijd (productiviteit) jou de beste inzichten kan geven over jouw toegevoegde waarde voor een werkgever.

- Onthoud dat je jouw sollicitatieactiviteiten opbouwt en opschaalt met hefboomeffecten en systemen die voor jou werken.
- Werk volgens de principes van project- en timemanagement.
- Ga voor ***lange termijn relaties, kwaliteit en betrouwbaarheid***. Dat is het beste uitgangspunt.
- Maak jouw zoektocht meetbaar.
- Blijf met beide voeten op de grond staan en volg je plan. Doe een tussentijdse check, schaaft bij waar nodig en ga dan verder.

AFRONDING

Oké, je bent nu helemaal hier. Allereerst gefeliciteerd. Je hebt mijn boek helemaal gelezen. Dat getuigt van strategische potentie. Als je van baan wilt (of door omstandigheden wordt gedwongen) veranderen, dan heb je meer nodig.

Misschien denk je nu *“ik snap dat wat ik net las werkt, maar het is niks voor mij”*, juist dan moet je alert zijn. Het is een psychologisch fenomeen dat we allemaal hebben. Het zorgt voor een grote rem op onze persoonlijke ontwikkeling en daarmee dat van het geheel. Als maatschappij, land of onze bevolking. Het is maar net hoe groot je het wilt maken en waardoor jij die vonk ervaart, zodat je actie onderneemt.

Verandering begint met bewustwording. Nu jij je bewust bent, kun je een versnelling inzetten. Vraag anders eerst om meer informatie, bijvoorbeeld via info@sollicitatieacademie.nl of bel mij gewoon.

Lees vooral de testimonials en aanbevelingen op LinkedIn of op de volgende pagina.

Ik sta je graag te woord.

Tot gauw!

Erik

06-36454134

P.S. woord van dank voor:



Mijn naam is Vrougje Fikke.

Erik heeft mij gevraagd om de tekstredactie te doen. Ik help bedrijven en particulieren bij hun teksten, zowel bij het (her)schrijven als met het redigeren.

Mijn motto: Wij fiksen het voor u! en zorg voor een goed leesbare tekst, gecontroleerd op taal- en spellingsfouten.

ENKELE TESTIMONIALS



Anne de Waard

✳Regisseur Beschut Werk
Gemeente Leeuwarden✳
Interimprofessional Yacht
June 3, 2015, Anne worked with
Erik but at different companies

Erik is een doortastende en scherpe gesprekspartner, die
waarmaakt wat hij beloofd, en nét even meer.
Zijn aanpak met de Sollicitatie Academie is effectief, praktisch,
helder en direct toepasbaar. Wil je een verdieping van een training
dan is een gesprek met hem een aanrader, want naast zijn
analytische blik, denkt hij met je mee en reikt handgrepen/
contacten aan om verder te komen in je zoektocht naar je missie in
dit leven. Ik ben zeer te spreken over Erik!



Harry Wolf

Specialist verzekeringen,
acceptant, relatiebeheerder,
loyaal, creatief, teamspeler
November 25, 2015, Harry was a
client of Erik's

Erik Hofstra heeft, via ArboPositief Zwolle, een aantal geweldige
workshops gegeven. Erik is een inspirerende en zeer vakbekwame
trainer. Met alle kennis, opgedaan tijdens zijn workshops, heb ik
het volste vertrouwen dat ik die door mij gewenste baan sneller zal
vinden.



Jacqueline Lefers- Vlierman

Financieel- en
verzekeringsadviseur
February 13, 2017, Jacqueline
was a client of Erik's

Een verfrissende presentatie van Erik gehad. Een eye-opener! Erik
is gedreven, realistisch en recht door zee.
Zijn brede kennis en ervaring zijn een verrijking geweest voor de
aanwezigen bij ArboPositief.



Kim Stremmelaar

HR professional | Hart voor
de Mens | Oog voor de
Organisatie
March 14, 2016, Kim was a client
of Erik's

Erik Hofstra is een professionele gedreven trainer, die weet waar hij
over praat. Zijn methode is kwalitatief goed, het is ergens op
gebaseerd en dat zie je in de training en de sollicitatiemap terug.
Het belangrijkste wat ik geleerd heb, is dat je je zoektocht naar
werk meer gestructureerd moet aanpakken. Het idee om je eigen
strategische marketingplan op te stellen was intrigerend en zinvol.
Het heeft bij mij nu nog niet geresulteerd in een nieuwe functie,
maar heeft me wel handvatten gegeven om met frisse moed verder
te zoeken.

**Kees Boes**

Locatiemanager at The
Colour Kitchen at Work bij
The Colour Kitchen B.V.

December 9, 2015, Kees was a
client of Erik's

Toen ik een jaar geleden niet wist welke vervolg stap ik moest maken in mijn carrière kwam ik via Roos Kiers al snel bij Erik terecht. Erik gaf een presentatie over de sollicitatie academie en toen wist ik dat dit mij wel eens zou kunnen helpen en daar had ik gelijk in.

In het traject dat ik bij Erik volgde ben ik mij bewust geworden van de stappen die je moet nemen om tot een goede keuze te komen in je carrière. Er was veel persoonlijke aandacht tijdens het traject. Zelfs nu een een jaar nadat ik dit traject heb gevolgd, neemt Erik nog contact op.

Mede door Erik zit ik nu helemaal op mijn plek en daar ben ik hem erg dankbaar voor. Erg tevreden ben ik met de keuzes die ik een jaar geleden heb genomen. Het traject heeft er voor gezorgd dat ik snel een nieuwe baan heb gevonden en de juiste keuzes heb gemaakt.

Iedereen die worstelt met een loopbaanvraagstuk adviseer ik daarom een traject te volgen bij Erik. Het vergroot je kansen op de arbeidsmarkt en zorgt dat je de juiste keuzes maakt!