

Welke kleur heeft jouw parachute?

Welke kleur heeft jouw parachute?

Een praktisch handboek voor werkzoekers en carrièreplanners

Editie
2015/2016

Richard N. Bolles



UITGEVERIJ NIEUWEZIJD'S

Oorspronkelijke titel: *What Color Is Your Parachute? 2015 Edition – A Practical Manual for Job-Hunters and Career-Changers*. Deze vertaling is tot stand gekomen na overeenkomst met Ten Speed Press, een imprint van The Crown Publishing Group, onderdeel van Random House LLC

Uitgegeven door: Uitgeverij Nieuwezijds, Amsterdam
Vertaling: Miebeth van Horn, Jan Willem Reitsma en Carla Prins
Omslagontwerp: bos & co., Amsterdam
Zetwerk: Holland Graphics, Amsterdam

© 2014, 2015, Richard Nelson Bolles
© Nederlandse vertaling 2015, Uitgeverij Nieuwezijds

Foto omslag: Kaspars Grinvalds (Shutterstock ®)
De afbeeldingen op bladzijde 123, 125 en 189 zijn gemaakt door Steven M. Johnson, auteur van *What the World Needs Now*
Afbeelding bladzijde 10: Beverly Anderson

Dit boek verschijnt elke twee jaar in een nieuwe editie

ISBN 978 90 5712 432 7
NUR 809



Bij de productie van dit boek is gebruikgemaakt van papier dat het keurmerk van de Forest Stewardship Council (fsc) mag dragen. Bij dit papier is het zeker dat de productie niet tot bosvernietiging heeft geleid.

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

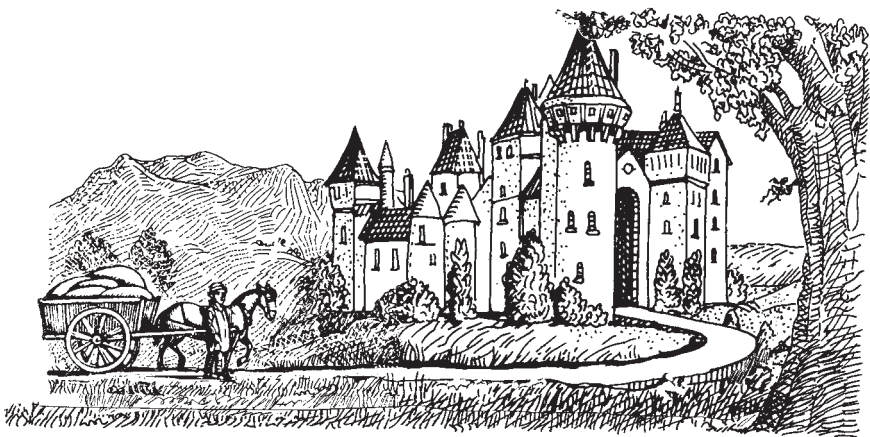
Hoewel dit boek met veel zorg is samengesteld, aanvaarden schrijver(s) noch uitgever enige aansprakelijkheid voor schade ontstaan door eventuele fouten en/of onvolkomenheden in dit boek.

Inhoud

Hoofdstuk 1	Het is een hele nieuwe wereld voor werkzoekenden	I
Hoofdstuk 2	Google is je nieuwe cv	II
Hoofdstuk 3	Er zijn iedere maand ontelbare vacatures	33
Hoofdstuk 4	Zestien tips voor sollicitatiegesprekken	41
Hoofdstuk 5	De zes geheimen van het onderhandelen over salaris	69
Hoofdstuk 6	Wat doe je wanneer je zoektocht naar een baan echt geen succes heeft?	85
Hoofdstuk 7	Je hebt meer inzicht nodig in wie je bent	97
Hoofdstuk 8	Kies maar uit waar je gaat werken	171
Hoofdstuk 9	Hoe je met allerlei beperkingen omgaat	189
Hoofdstuk 10	Vijf manieren om van loopbaan te veranderen	209
Hoofdstuk 11	Hoe je voor jezelf begint	221

DE BLAUWE PAGINA'S

Bijlage A	Je levensroeping vinden	237
Bijlage B	Hoe ga je met je gevoelens om als je werkloos bent?	257
Bijlage C	Hoe kies je een loopbaanbegeleider of -adviseur?	263
Het laatste woord	Opmerkingen van de auteur over deze editie	273
	Index	275
	Over de auteur	280



Hoofdstuk 1

Het is een hele nieuwe wereld voor werkzoekenden



Als je zonder werk zit, dan is dit boek voor jou.

Als je al heel, heel lang zonder werk zit, en te horen hebt gekregen dat je nu permanent onbemiddelbaar bent, dan is dit boek voor jou.

Als je genoeg hebt van wat je tot nu toe hebt gedaan of van waar je werkt, en hebt besloten eruit te stappen, en je afvraagt welke kleur jouw parachute heeft, dan is dit boek voor jou.

Als je erachter probeert te komen wat je verder met je leven wilt doen, dan is dit boek voor jou.

Als je probeert te bedenken wat je nieuwe loopbaan zal zijn of je eerste loopbaan, dan is dit boek voor jou.

Als je een of andere beperking hebt, dan is dit boek voor jou.

Als je op dit moment tegen persoonlijke armoede strijdt, dan is dit boek voor jou.

Als je jezelf beter probeert te begrijpen, dan is dit boek voor jou.

Als je probeert te begrijpen hoe de werkwereld vandaag de dag echt werkt, dan is dit boek voor jou.

Een snelcursus van twee minuten over de huidige arbeidsmarkt

Charles Dickens formuleerde het treffend. Voor sommige mensen, heel veel mensen, is dit de beste tijd. Maar voor anderen van ons is dit de slechtste tijd. De spelregels zijn veranderd. Zonder kennisgeving. En zonder waarschuwing. In het bijzonder voor de zoektocht naar een baan, of voor degenen die een carriérestap proberen te maken.

Wat altijd werkte, werkt niet meer. Wat vroeger gemakkelijk was, is nu moeilijk of lijkt onmogelijk. Onze klaagzang: *Geen baan. Schreef een cv. Stuurde het overal naartoe waar ik geacht werd het naartoe te sturen. Bezocht alle banensites en keek naar vacatures op mijn gebied. Dag na dag. Week na week. Maand na maand. De vorige keer dat ik op zoek ging naar een baan werkte dit allemaal. Maar nu? Blanco! Niets!*

We weten allemaal dat de zoektocht naar een baan er tegenwoordig anders aan toe gaat dan vroeger. Dingen zijn veranderd. Drastisch.

Het magische jaar was 2008. We weten allemaal wat er toen gebeurde: de zogenaamde Grote Crisis, de ergste financiële catastrofe sinds de Grote Depressie in 1929. Die veranderde *alles*. Dus laten we opsommen – in rap tempo – wat er sinds 2008 aan de zoektocht naar een baan is veranderd.

1. Werkgevers veranderen, werkzoekenden niet

Jaar in, jaar uit zijn werkzoekenden geneigd op dezelfde manier te zoeken, of de tijden nu goed zijn of slecht: ze vertrouwen volledig op cv's, bemiddelingsbureaus en advertenties.

Werkgevers blijven niet hetzelfde. Zij veranderen hun werkwijze.

In goede tijden kunnen werkgevers hun vacatures vaak maar moeilijk vervullen, zodat *zij zich vaak aanpassen aan de wensen van de werkzoekende* in zo'n periode. *Wij* houden van cv's, dus nemen *zij* de moeite om naar onze cv's te vragen, ernaar te kijken en ze te lezen. *Wij* houden van vacatureoverzichten, dus laten *zij* hun vacatures achter waar wij ze kunnen vinden: doorgaans op hun eigen site of op vacaturesites.

Waar we niet op voorbereid zijn, is dat in moeilijke tijden, als werkgevers veel gemakkelijker een vacature kunnen vervullen, velen van hen – hoewel niet allemaal – hun werkwijze veranderen. Ze stoppen met het lezen van onze cv's en het plaatsen van vacatures. We kunnen dus zoeken totdat we erbij neer-

vallen. Maar... *niets!* Alles wat vroeger werkte, werkt niet meer. En we zijn verbijsterd. Het is alsof we de sleutel van onze trouwe auto omdraaien, maar de motor voor het eerst in vijf jaar niet wil starten.

We trekken, natuurlijk, de conclusie dat niets werkt doordat er geen banen zijn. Het komt nooit bij ons op dat er wel banen zijn – meer dan 110.000 vacatures in Nederland in de zomer van 2014, zoals we in hoofdstuk 3 zullen zien – maar dat werkgevers *hun* gedrag tijdens het zoeken naar werknemers hebben veranderd.

2. Veel werkgevers zijn ijverig op zoek naar de gedroomde werknemer

Sinds 2008 solliciteren er gemiddeld 118 mensen op iedere vacature in de vs.¹ Omdat ze weten dat het aanbod van sollicitanten zo groot is, kunnen veel werkgevers nu *extreem hoge eisen stellen*. Ze schroeven de eisen om zelfs maar in aanmerking te komen voor een baan, op. ‘*Moet op dit moment een baan hebben*’, is de grootste verandering sinds 2008. ‘*Moet daadwerkelijk in de praktijk met deze groep mensen hebben gewerkt*’, is een andere. Dus op de een of andere manier wijzen veel werkgevers nu kandidaten af die ze acht jaar geleden vrolijk aangenomen zouden hebben. Reden: omdat het herstel nog onzeker is en langzaam verloopt, zijn werkgevers nog minder dan anders geneigd om risico’s te nemen. Ze blijven dus denken dat er zich met al die werklozen volgende week misschien een beter iemand aandient. Natuurlijk bestaat deze ideale werknemer naar wie sommige werkgevers op zoek zijn misschien niet eens. Maar zelfs als mythe beïnvloedt dit idee van ‘een betere werknemer dan degene met wie ik op dit moment in gesprek ben’ overduidelijk de plannen over wie er wordt aangenomen. Niet alle werkgevers denken zo; maar veel te veel doen dat *wel*.

3. De duur van de gemiddelde zoektocht naar een baan is gigantisch toegenomen

In Nederland vond in 2012 zo’n 35 tot 60 procent van de werkzoekenden – afhankelijk van hun leeftijd – binnen zes maanden een baan. Zo’n 20 tot 50 procent van de Nederlandse werkzoekenden zocht langer dan een jaar naar werk.²

¹ Jacquelyn Smith, ‘7 Things You Probably Didn’t Know About Your Job Search’. Forbes, 17 april 2013, <http://www.forbes.com/sites/jacquelynsmith/2013/04/17/7-things-you-probably-didnt-know-about-your-job-search/>.

² <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/dossiers/levensloop/publicaties/artikelen/archief/2013/2013-baanvindduur-art.htm>.

Volgens de media ontstaat hierdoor een permanente onderklasse van De Mensen Die Nooit Meer Zullen Werken – afgaand op koppen als ‘*De langdurige werklozen zijn veroemd*’.³ Het is niet altijd zo, maar voor iemand die al lange tijd zonder werk zit, heeft het verbeteren van zijn vaardigheid om een baan te zoeken zeker de allerhoogste prioriteit. Het is nu een zaak van leven of dood.

4. De tijdsduur van de gemiddelde baan is gigantisch afgenomen

In Nederland wordt veel parttime gewerkt, vooral door vrouwen. In 2008 had driekwart van de werkende Nederlandse vrouwen van 15 tot 65 jaar een parttimebaan. In hetzelfde jaar werkte een op de vier Nederlandse mannen parttime. In België werkte in 2013 26,5 procent van alle werknemers in deeltijd.⁴

Het aantal werknemers met een flexibel contract en het aantal zelfstandigen is toegenomen sinds 2008, het aantal werknemers met een vast contract is afgenomen. In Nederland waren er in 2014 ruim 1,1 miljoen zelfstandigen (in België bijna 700.000), ruim 1,2 miljoen flexibele werknemers en ruim 4,8 miljoen vaste werknemers.^{5,6} Een reden voor de stijging van het aantal mensen met een flexibel contract is de wens van werkgevers om hun kosten laag te houden – en dat is niet verwonderlijk. Mensen aannemen wanneer die nodig zijn, en ze weer laten vertrekken zodra ze niet meer nodig zijn, is budgetvriendelijk. Nog afgezien van het feit dat ze op deze manier niet allerlei extra’s hoeven te betalen. En dus nemen werkgevers in de IT-branche steeds vaker iemand aan voor één project in plaats van een vast contract aan te bieden.

Nog een voorbeeld: zo’n 20 tot 30 procent van de mensen bij bedrijven uit de Fortune 100-lijst van Amerikaanse ondernemingen met de hoogste jaaromzet, hebben nu tijdelijke banen, ofwel als zelfstandige ofwel als tijdelijke kracht. De voorspelling is dat dit aantal de komende acht jaar zal stijgen naar 50 procent. Zelfs in branches waar mensen meestal voor langere perioden worden aangenomen, zijn werkgevers er klaar voor om de omvang van hun personeelsbestand terug te dringen zodra het er maar even wat slechter uitziet.

3 *Slate*, 15 april 2013, gebaseerd op een experiment van econoom Rand Ghayad.

4 <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/artikelen/archief/2009/2009-2821-wm.htm>, http://statbel.fgov.be/nl/statistieken/cijfers/arbeid_leven/werk/deeltijdspercentage/.

5 <http://www.cbs.nl/nl-NL/menu/themas/arbeid-sociale-zekerheid/publicaties/arbeidsmarkt-vogelvlucht/korte-termijn-ontw/vv-positie-werkkring-arbeidsduur-art.htm>, <http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:65SzG86clUQJ:statbel.fgov.be/nl/statistieken/cijfers/+&cd=2&hl=nl&ct=clnk&gl=be>.

6 Zelfstandigen en werknemers met een flexibel contract vallen niet in dezelfde categorie. Een werkgever kan een werknemer met een flexibel contract vertellen wat hij moet doen en hoe hij het moet doen. Ten aanzien van zelfstandigen geldt dat niet, dat blijkt al uit de definitie. De twee groepen lijken wel op elkaar wat betreft de vaak betrekkelijk korte duur van het werk.

Je dacht dat je voor een aantal jaren was aangenomen – dat zeiden ze, dat meenden ze, maar toen veranderde de situatie en plotseling sta je weer op straat.

5. De zoektocht naar een baan komt steeds vaker terug in het leven van velen

Dit komt overduidelijk doordat de tijdsduur van de gemiddelde baan sinds 2008 zo drastisch is afgenomen (in een aantal bedrijfstakken). Dus zelfs als we nu een baan vinden, moeten we misschien sneller dan we denken alweer op zoek naar een andere baan. Een baan voor het leven zoals vroeger vaak het geval was, komt nu nauwelijks meer voor. De meesten van ons zullen in hun leven meerdere banen en zelfs loopbanen hebben. Dat geeft degenen die de zoektocht naar een baan, zoals die er na 2008 uitziet, tot in de puntjes beheersen een voorsprong.

6. De zoektocht naar een baan vindt sinds 2008 steeds meer online plaats

Vanaf de begintijd van internet zijn er websites met vacatures geweest. De eerste waren NetStart Inc. en The Monster Board (ТМР), beide gelanceerd in 1994. De naam van NetStart Inc. veranderde in CareerBuilder in 1998, en ТМР veranderde in Monster.com in 1999 (in Nederland nog steeds www.monster-board.nl).

Online naar werk zoeken, bestaat dus al een hele tijd, maar vanaf eind jaren negentig werd er steeds meer online naar banen gezocht, en vanaf 2008 is dat aandeel helemaal gigantisch gestegen. Omdat sociale media en andere websites steeds populairder zijn geworden – LinkedIn, Facebook, Twitter, Instagram, Pinterest, WhatsApp, e-mail, Skype, YouTube, enzovoort – hebben zowel werkzoekenden als werkgevers uitgezocht hoe ze die in hun zoektocht konden gebruiken.⁷ Tegenwoordig kunnen steeds meer onderdelen van de zoektocht naar een baan online worden gedaan. En de toekomst nadert! In de toekomst zal er steeds meer worden gedaan op mobiele apparaten in plaats van op laptops. Als je een bepaalde vraag hebt, en je weet niet hoe je de geschikte sociaalnetwerksite moet vinden, zoek dan via Google.

Als je gedurende een bepaalde tijd geen werk hebt, en je beschikt *niet* over computervaardigheden of je weet *niet* hoe je internet moet gebruiken, dan doe je er goed aan een computercursus te volgen bij jou in de buurt, via het uwv

⁷ Voor een vrij complete lijst zie http://en.wikipedia.org/wiki/List_of_social_networking_websites.

(www.werk.nl), een buurthuis of de volksuniversiteit (www.volksuniversiteit.nl).

7. Werkzoekenden en werkgevers spreken steeds vaker twee verschillende talen

Wat sinds 2008 erger geworden is, is het feit dat werkgevers en werkzoekenden twee totaal verschillende talen spreken, hoewel ze vaak wel dezelfde woorden gebruiken. Neem het woord ‘vaardigheden’. Als we op zoek zijn naar een baan, word je afgewezen omdat je – zoals sommige werkgevers zeggen – ‘niet beschikt over de vaardigheden die we zoeken.’ Jij denkt dat ze het hebben over zaken als *analyseren*, *onderzoeken*, *communiceren*, enzovoort. Nee, in werkelijkheid bedoelen ze ‘ervaring’, hoewel ze het woord ‘vaardigheden’ gebruiken. Een voorbeeld van een memo van een werkgever: ‘We zoeken iemand met vijf jaar ervaring op het gebied van de marketing van softwareproducten voor de leeftijdsgroep 24-30 jaar.’

Je moet ervan uitgaan dat de wereld van werkgevers lijkt op het buitenland; je moet hun taal leren en hun gewoonten, voordat je erheen gaat.

Dit is een idee van de auteurs van een boek met de titel *No One is Unemployable*.⁸ Zij opperden dat als je de wereld van het bedrijfsleven voor het eerst benadert, je dat moet zien als een bezoek aan een vreemd land; je weet dat je een hele nieuwe taal, cultuur en nieuwe gewoonten moet leren. Hetzelfde geldt voor de banenmarkt. Als we zonder werk zitten, moeten we gaan denken als een werkgever, leren hoe werkgevers bij voorkeur op zoek gaan naar werknemers, en uitzoeken hoe we onze eigen strategieën om een baan te zoeken moeten veranderen om die te conformeren aan die *van hen*. Met andere woorden, we moeten ons *aanpassen aan de voorkeuren van de werkgever*.

Dus laten we eens een kijkje nemen in die wereld van de werkgever. Werkgevers hebben niet alle macht in het sollicitatiespel, maar ze hebben er wel een indrukwekkende hoeveelheid van. Dit verklaart waarom onderdelen van dit hele systeem van de zoektocht naar een baan je helemaal gek zullen maken. Dat werd niet voor jou of voor mij gebouwd. Het werd door en voor *hen* gebouwd. En ze leven in een mentale wereld die anders is dan die van jou en mij. (Dat is de reden waarom ik zei *vreemd land!*) Dit resulteert in de volgende zes contrasten:

⁸ Van Debra Angel MacDougall en Elisabeth Harney Sanders-Park. Het boek werd uitgegeven door Worknet Training Services in 1997. Een recenter boek van hun hand heet *The 6 Reasons You'll Get the Job: What Employers Look for – Whether They Know It or Not*, uitgegeven in 2010 door Prentice Hall.

Jij wilt dat de banenmarkt een spel is waarin mensen worden aangenomen. Maar de werkgever ziet het als een spel waarin mensen worden uitgesloten – tot de allerlaatste fase toe. Grotere bedrijven of organisaties kijken naar die grote hoop cv's op hun bureau, met het idee dat ze er allereerst achter willen komen wie ze kunnen uitsluiten. Uiteindelijk willen ze de stapel terugbrengen tot die ene 'overlevende'.

Jij wilt dat werkgevers heel veel initiatieven ontplooiën om jou te vinden, en als ze wanhopig zijn, gebeurt dat ook (*vooral als je toegepaste wiskundevaardigheden hebt!*). Sommige HR-afdelingen zijn uren en dagen bezig om internet af te stropen op zoek naar de juiste persoon. Maar over het algemeen gesproken geeft de werkgever er de voorkeur aan dat jij het initiatief neemt om hem te vinden.

Als je in aanmerking komt voor een baan, wil je dat je alleen gekeken wordt naar je aantoonbare prestaties in het verleden (samengevat in je geschreven cv), maar de werkgever kijkt naar je totale gedrag zoals dat op hem overkomt vanaf het eerste contact met jou tot aan het laatste.

Je wilt dat de werkgever de ontvangst van je cv bevestigt, zeker als je het direct op hun website zet, maar de werkgever heeft het meestal veel te druk met andere dingen om daarvoor tijd vrij te maken, zodat slechts 45 procent dat doet. Een meerderheid van de werkgevers, 55 procent, doet dat niet. Nu je dit weet, moet je het niet persoonlijk opvatten.

Je wilt dat werkgevers jouw zoektocht naar een baan gemakkelijker maken door meer mensen aan te nemen, en je wilt dat de overheid hen prikkelt om dat te doen. Jammer genoeg wachten werkgevers meestal met het aannemen van mensen totdat zij zien dat de vraag naar hun producten of diensten is toegenomen. In de tussentijd laten de meesten zich niet veel gelegen liggen aan overheidsprikkelers om mensen aan te nemen, omdat zij weten dat dergelijke prikkels altijd tijdelijk zijn, en als de overheidssteun afloopt, moet de werkgever alles uit eigen zak betalen.

Je wilt dat de werkgever dezelfde kernwaarden heeft als jij, maar in werkelijkheid lopen jullie waarden nogal uiteen. Tijdens de zoektocht naar een baan, willen we strategieën waarmee we een zo groot mogelijk deel van de arbeidsmarkt kunnen bestrijken. Onze waarde is dus: *groot bereik*. Het middel van onze keuze is ons cv.

De belangrijkste waarde van de werkgever heeft daarentegen betrekking op *risico*. De werkgever wil iemand aannemen met het laagst mogelijke risico. Ik bedoel daarmee *het risico dat dit geen succes wordt*. Deze zeer uiteenlopende waarden verklaren het schema over de zeer uiteenlopende wijzen waarop een doorsnee werkgever en een doorsnee werkzoeker te werk gaan.

Vele, zo niet alle werkgevers zijn op zoek naar werkzoekers vanuit een richting die tegengesteld is aan die van waaruit de meeste werkzoekers een baan zoeken

Hoe een doorsnee werkgever een vacature bij voorkeur vervult

1

Intern: Promotie van een werknemer met een volledig dienstverband, of promotie van een werknemer die momenteel in deeltijd werkt, of een voormalige adviseur inhuren of in dienst nemen, of een voormalige uitzendkracht een volledig dienstverband aanbieden. De werkgever denkt: *'Ik wil iemand aannemen wiens werk ik al ken.'* (Een strategie met weinig risico voor de werkgever.)

6

Implicatie voor werkzoekers: Kijk of je kunt gaan werken voor een van de organisaties van je keuze – als uitzendkracht, op contractbasis of als adviseur – en richt je pas later (of helemaal niet) op de mogelijkheid van een volledige aanstelling.

2

Op grond van bewijzen: Een onbekende werkzoeker in dienst nemen die iets kan laten zien waaruit blijkt wat hij of zij in huis heeft op het gebied van de vereiste vaardigheden.

5

Implicatie voor werkzoekers: Als je programmeur bent, neem dan een programma mee dat je ontworpen hebt, inclusief de broncode; als je fotograaf bent, neem dan foto's mee; als je een therapeut bent, neem dan een behandelplan mee; enzovoort.

3

Met behulp van een goede vriend of collega: Iemand in dienst nemen omdat een betrouwbare connectie goed werk van hem of haar heeft gezien (misschien omdat hij of zij voor die connectie heeft gewerkt).

4

Implicatie voor werkzoekers: Zoek iemand die de persoon met de macht om mensen aan te nemen in je doelorganisatie kent, die ook bekend is met jouw werk, en jullie aan elkaar kan voorstellen.

4

Op basis van een bureau dat ze vertrouwen: Dat kan een wervingsbureau of headhunterbureau zijn dat het bedrijf heeft ingehuurd; of een zelfstandig uitzendbureau – die jou allebei namens de werkgever hebben gescreend.

3

5

Met behulp van een personeelsadvertentie die het bedrijf heeft geplaatst (op internet of in kranten, enz.).

2

6

Met behulp van een cv: zelfs als dat cv was bijgesloten bij een open sollicitatie (als de werkgever echt wanhopig is).

1

Hoe een doorsnee werkzoeker bij voorkeur naar een vacature kijkt

Ter afsluiting

En nu de zaken waarvan ik wil dat je ze onthoudt:

De arbeidsmarkt is sinds 2008 drastisch veranderd.

Als gevolg daarvan is de zoektocht naar een baan sinds 2008 drastisch veranderd.

Het is niet zo dat er geen banen zijn (zie hoofdstuk 3). Alleen de oude manier die je gebruikte om naar een baan te zoeken, werkt niet echt goed meer.

Je moet nieuwe geavanceerde vaardigheden om een baan te zoeken leren als je wilt overleven.

De man of vrouw die wordt aangenomen, is niet noodzakelijkerwijs de meest geschikte persoon voor die baan, maar degene die het meest weet over hoe je aangenomen wordt.