

## Voorwoord

De netwerkmethodiek in dit boek is vooral bedoeld voor mensen die op korte termijn werk zoeken en die weten dat dat niet lukt via alleen solliciteren. Als je de stappen uit de eerste hoofdstukken hebt gevolgd en daarna je campagne (of netwerk-actieplan) gedurende een aantal maanden volhoudt, is de kans groot dat je werk vindt dat echt bij je past. Onze persoonlijke ervaring met begeleiding van vele honderden cliënten in de afgelopen twintig jaar bevestigt dat.

Dit boek is ook geschreven voor mensen die – tot nu toe – weinig bewust hebben genetwerkt en/of een beperkt netwerk hebben. Als je een uitgebreid netwerk hebt en een ervaren netwerker bent, zal dit boek je niet veel nieuws leren. Hooguit leer je systematischer netwerken en krijg je uitgelegd hoe de vaardigheid netwerken werkt – iets wat jij intuïtief al doet. Misschien hier en daar nog een handige tip of een detail, maar de grote lijn is dan al duidelijk.

Als netwerken relatief nieuw voor je is, en als je een gezonde portie weerstand voelt, is het aan te raden met dit werkboek aan de slag te gaan, de opdrachten en oefeningen te doen en een resumé te maken. Daarna zul je de stoute schoenen moeten aantrekken en op pad gaan, want netwerken is vooral: niet thuis blijven zitten, maar mensen benaderen, afspraken maken en op bezoek gaan.

Als je eenmaal de smaak te pakken hebt, houd je er niet meer mee op. Ook niet als je de baan die je wilt, gevonden hebt.

Ook loopbaanbegeleiders en coaches gebruiken dit boek veelvuldig, omdat zij hun cliënten ermee de mogelijkheid bieden, via de opdrachten in het boek, een helder zelfbeeld te ontwikkelen en zich daarmee – al netwerkend – te presenteren.

## **Bij de 21e druk**

Na de herziening bij de 17e druk in 2011 was het in 2015 (toen inmiddels 50.000 exemplaren verkocht waren) nodig weer een flink aantal wijzigingen en aanvullingen aan te brengen. Voor vacatures worden gedrukte media steeds minder en internet en social media steeds meer gebruikt. Teksten, voorbeelden en cases zijn hierop aangepast. Ook zijn verwijzingen, links en literatuur geactualiseerd plus enkele nieuwe resumés ingevoegd. Een aanzienlijk deel van al dat werk is door Els Nijssen verricht.

Het werkboek-karakter van het boek is in deze 21e druk sterker benadrukt dan in eerdere drukken. Dit komt tot uiting in de verschillende stappen en opdrachten in diverse hoofdstukken, in de voorbeelden en resumés. Hiermee wordt het boek ons inziens nog bruikbaar voor lezers die een en ander op eigen kracht doen en voor hen die onder begeleiding van een loopbaanbegeleider of coach nieuw werk willen vinden.

Van harte succes gewenst met die spannende zoektocht!

Rob van Eeden en Els Nijssen

november 2015

[www.netwerk-partners.nl](http://www.netwerk-partners.nl)

# 1. Netwerken, moet dat echt?

Netwerken wordt als moeilijk ervaren. In de twintig jaar dat wij mensen begeleiden bij het vinden van nieuw werk, is het maar een enkele keer voorgekomen dat een cliënt direct positief reageerde op het voorstel om te gaan netwerken. Tegenwoordig weet iedereen wel dat netwerken een onontbeerlijke vaardigheid is, maar het ook écht doen is nog wat anders. Als werkzoekenden al netwerken zetten ze meestal maar een paar stappen en vallen daarna weer terug op solliciteren. Daarbij hebben ze gedachten als: netwerken, da's niets voor mij, dat gedoe van elkaar de bal toespelen op recepties en party's en visitekaartjes rondstrooien? Ik verstuur liever wat meer sollicitaties, dan kom ik er ook wel.

Maar dat is nu juist de vraag. Is solliciteren alleen voldoende? Zeker in tijden dat de banen niet voor het oprapen liggen. Vaststaat dat je jezelf enorm tekortdoet als je niet netwerkt. Want al netwerkend verdubbel of verdriedubbel je de kans op werk. Maar niet alleen vergroot je de kans op werk, het is veel waarschijnlijker dat je echt passend werk vindt via netwerken dan via solliciteren alleen. Natuurlijk moet je solliciteren. Als er een baan gepubliceerd wordt die je aanspreekt, dan zou je wel gek zijn als je niet reageerde met een goed geschreven, sprekende brief en passend cv. Maar door te netwerken vergroot je de kansen, doordat je banen in het zicht krijgt waarvoor (nog) niet geadverteerd wordt, en omdat je veel gericht zoekt dan bij solliciteren.

In de jaren zestig en zeventig van de vorige eeuw is netwerken als doelbewuste methodiek voor het eerst in de Verenigde Staten door loopbaanadvies- en werving & selectiebureaus uitgewerkt. Vrij snel daarna nam een aantal bureaus in Nederland het over en ontwikkelde het hier verder. In-

middels hebben duizenden en duizenden cliënten van die bureaus baat gehad bij netwerken. Zij hebben ontdekt dat netwerken onontbeerlijk is als je werk wilt vinden dat écht bij je past. En ze hebben ontdekt dat netwerken vaak stimulerender is dan solliciteren. Ondanks die jarenlange ervaring is er in het Nederlands (voordat dit boek verscheen) nooit een boek over de methodiek van netwerken verschenen. Er zijn er wel een paar, meestal uit het Amerikaans vertaald, maar die richten zich op een veel breder terrein dan het vinden van werk: netwerken als marketinginstrument, als verkooptechniek of als organisatieprincipe. Sinds het verschijnen van dit boek in 2004 zijn wel diverse boeken uitgekomen gericht op het vinden van werk. Zie daarvoor de literatuurlijst achter in dit boek.

### **Netwerken, iedereen kan het**

Niet alleen klanten van loopbaanadviesbureaus netwerken. Netwerken is veel wijder verbreid dan we denken. Zo is een veelvoorkomend misverstand dat netwerken vooral iets is voor mensen met een hogere opleiding, zeg maar hbo'ers en academici. Dat is niet zo. Ook bij beroepen waarvoor een lagere opleiding vereist is, komt netwerken veel voor. Onderzoek toont aan dat stratenmakers, administratieve krachten, loodgieters, huishulpen of interieurverzorgers vaker werk vinden via via, dan door te solliciteren.<sup>1</sup>

Vriendjes die elkaar de bal toespelen, zullen altijd wel blijven bestaan, maar dat is een heel beperkte opvatting over netwerken. Om te netwerken hoef je geen uitgebreid eigen netwerk te hebben. Met een goede voorbereiding en een beetje durf blijkt het al gauw een aangename activiteit die meer oplevert – ook als je er niet direct werk mee vindt – dan solliciteren. Netwerken is een activiteit, geen structuur. Het is een vorm van onderzoek van je eigen persoonlijke arbeidsmarkt, waarbij je aansluiting zoekt bij de kennis en het netwerk van anderen. Kenners zeggen: netwerken is een werkwoord.

Veel mensen netwerken zonder dat ze het weten of zo noemen; het is een normale menselijke bezigheid die de meesten van ons met de paplepel ingegoten hebben gekregen. Maar als het op het vinden van nieuw werk aan-

## 1. Netwerken, moet dat echt?

komt, lijken we dat te vergeten. Dat is ook wel begrijpelijk, want bijna niemand houdt ervan om zichzelf aan te prijzen. Zelfs gehaaide verkopers hebben er moeite mee om zichzelf te 'verkopen'. Als we een ander willen helpen, kunnen we het wel, maar als het om onszelf gaat, hebben we er moeite mee. Toch zal in dit boek blijken dat netwerken weinig te maken heeft met jezelf aanprijzen of verkopen. Netwerken is een communicatie- en onderzoeksmethodiek, waarbij je informatie uitwisselt over het terrein waarin je werkzaam wilt zijn: je persoonlijke arbeidsmarkt. Al communicerend en onderzoekend kom je steeds dichterbij de buurt van dat gewenste werk, tot het moment dat...

Het goede nieuws is dus dat iedereen kan netwerken, jong en oud, hoog of lager opgeleid, het maakt niet uit. Netwerken is een bezigheid die ons in het bloed zit en die we allemaal al lang toepassen als we op zoek zijn naar iets, bijvoorbeeld een nieuwe keuken of boiler. Wie in de familie-, vrienden- of kennissenkring heeft er net één gekocht en weet waar je op moet letten? Netwerken is niets anders dan communiceren met die mensen waar je gezonde verstand je heen leidt. Je moet weten wat je wilt en wat je zoekt. En vervolgens hoef je alleen je ogen en je oren open te houden en goed te observeren, om vervolgens diegene aan te spreken die – naar jouw inschatting – de meest kansrijke informatiebron is.

Het klinkt nog wat abstract, maar door dit boek te lezen en je eigen netwerkcampagne op te zetten, zul je merken dat het niet moeilijk is. Ook als je er weinig of geen ervaring mee hebt, kun je het – stap voor stap – leren. En al snel zul je merken dat je er lol in begint te krijgen, ook als je niet direct werk vindt. Door netwerkgesprekken krijg je feedback op je eigen plannen, ideeën en presentatie. Een goed netwerkgesprek levert nieuwe contacten en informatie op, waardoor je beter en sneller verder kunt zoeken.

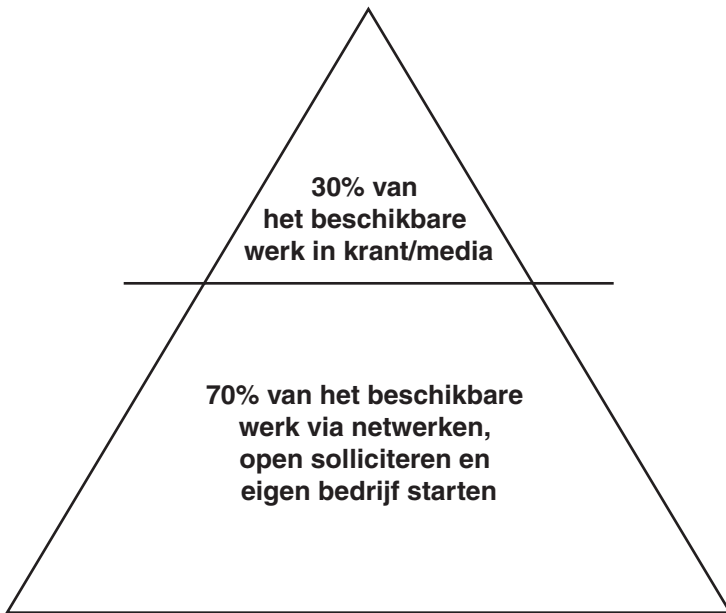
Netwerken, zoals in dit boek steeds zal blijken, is ook iets waar je steeds mee bezig kunt zijn, niet alleen als je werkzoekend bent. Het is goed om er al tijdens je opleiding of studie mee te beginnen. Dat kan via een studentenvereniging, maar ook zonder dat lidmaatschap kun je netwerken. En als je eenmaal werk hebt, of misschien al een jarenlange carrière achter de

rug, dan netwerk je gewoon door. Dat maakt het makkelijker als je – om wat voor reden dan ook – zonder werk komt te zitten, of als je een volgende stap in je carrière wilt zetten. Want als je dan pas met netwerken begint, is het zwaarder. Het kan wel, dit boek geeft duidelijk aan hoe dat moet, maar het is beter niet te wachten tot je werkloos bent.

### **Waarom worden niet alle vacatures gepubliceerd?**

Iedere manager en personeelsmedewerker weet dat een advertentie voor een vacature niet de enige manier is om personeel te vinden. Meestal wordt eerst geprobeerd kandidaten te vinden intern, dan via het eigen personeel, en dan door (open) sollicitaties die nog in portefeuille zijn te benaderen. Als hun eigen netwerk (en dat van het eigen personeel) het laat afweten, dan wordt er de vacature op een vacaturesite gezet of een werving & selectiebureau ingehuurd.

Voor alle banen kun je ervan uitgaan dat een groot deel van de beschik-



## 1. Netwerken, moet dat echt?

bare vacatures niet door werkgevers openbaar bekend wordt gemaakt. Uit de praktijk van loopbaanadviseurs en op basis van onderzoek blijkt, dat maar zo'n 30% van de beschikbare banen publiekelijk wordt aangekondigd. 70% van het werk wordt gevonden via netwerken, via-via-recruitment, open solliciteren of door voor jezelf te beginnen.<sup>2</sup>

Natuurlijk is dit een grove generalisatie. Bij jonge werknemers is het percentage dat via netwerken werk vindt lager. Bij oudere werknemers is het vaak juist hoger. Ook het opleidingsniveau, het type en de hoogte van de functie zijn van invloed. Maar hoe dan ook, behalve in zeer uitzonderlijke gevallen, kun je ervan uitgaan dat er extra mogelijkheden blijven liggen als je niet netwerkt.

### *het is toch zonde...*

Na mijn hbo-opleiding aan de academie voor lichamelijke opvoeding ben ik als gymjuf gaan werken in het middelbaar onderwijs. Na vijf jaar kwam ik definitief tot de conclusie dat ik daarmee niet wilde verdergaan. Mijn werk deed ik goed, maar ik miste uitdaging en spanning. En mijn leidinggevende kwaliteiten kwamen er nauwelijks tot hun recht. Ik wilde duidelijk iets anders, maar wat?

Het heeft een poos gekost om daar achter te komen. Op een bepaald moment wees iemand me op de website van de politie in mijn regio. Toen ik daar en op de site van de politieopleidingen ([www.politiewerving.nl](http://www.politiewerving.nl)) had rondgekeken, sprak het me enorm aan. Ik wil natuurlijk helemaal niet gewond raken of erger, maar het bleef trekken. Via de Banenlijn van de politie kwam ik te weten dat je pas voor de opleiding in aanmerking komt als je door een bepaald korps bent aangenomen. En daar zat de bottleneck, want toen ik ging zoeken naar vacatures bij mij in de buurt, bleken die er niet te zijn. Als ik belde, hoorde ik steeds hetzelfde. Door bezuinigingen waren er geen vacatures op niveau 5 (post-hbo), het niveau waarvoor ik een opleiding wilde doen.

Toch heb ik toen de moed niet opgegeven. En ben gaan bellen. Eerst weer naar de Banenlijn met het verzoek om iemand persoonlijk te spreken om me verder te oriënteren voordat ik zou solliciteren. Dat kon niet, werd me verzekerd. Ik heb toen volgehouden en nog een paar keer gebeld. Uiteindelijk was er iemand aan de lijn die me blijkbaar zo vasthoudend vond dat ze zei: 'Ga maar eens praten met iemand die ik ken in een korps bij jou in de buurt.' En ze gaf me zijn naam en telefoonnummer. Bij die man heb ik een aantal gesprekken gevoerd en hem uitgelegd wat ik wilde en wat m'n probleem was. Hij bevestigde steeds dat er geen vacatures waren, maar op een bepaald moment zei hij: 'Het is toch zonde als we zo'n gemotiveerde meid als jij zouden mislopen.' Het heeft daarna nog maanden geduurd voordat alles rond was, maar er is toch ergens een vacature 'gevonden' en ik werk inmiddels in een politiekorps en ben bezig met de opleiding.

Inez van Z. (30), politieagent in opleiding, Nijmegen

## Hoe werkgevers naar medewerkers zoeken

Hoe komen bedrijven aan nieuw personeel? Een groot deel van de vacatures wordt vervuld door medewerkers die al binnen het bedrijf werken, of die er nauw aan gelieerd zijn. Er is niet veel Nederlands onderzoek op dit gebied, maar Amerikaanse gegevens laten zien dat dit 30% van de openstaande vacatures is. Zo'n vacature is niet openbaar. Hij is gepubliceerd op intranet, in de bedrijfs-nieuwsbrief en op andere manieren binnen het bedrijf bekendgemaakt.

Toch komt het voor dat voor zo'n vacature uiteindelijk iemand van buiten aangenomen wordt. Als je tot het netwerk van zo'n bedrijf behoort en je hebt contact met mensen die er werken, dan is er een kans dat jij als een van de eersten hoort dat deze functie vrijkomt en dat jij die baan krijgt. Zeker als je het bedrijf inmiddels goed kent en als je via interne informatie



## 1. Netwerken, moet dat echt?

weet dat je geschikt bent voor die functie. Zonder dat er ooit een advertentie is gepubliceerd, kun je de stoute schoenen aantrekken en je aanmelden. Het feit dat je mensen binnen het bedrijf kent die je wellicht kunnen aanbevelen, is dan alleen maar een pre.

Bedrijven vervullen vacatures natuurlijk niet alleen met medewerkers van het eigen bedrijf (interne doorstroming). Ze weten maar al te goed dat de medewerkers zelf eigen netwerken hebben waarin ze kunnen zoeken naar nieuwe collega's. Een aanzienlijk deel van de vacatures wordt dan ook via het eigen personeel vervuld (*referral*-recruitment). Ook hier geldt weer dat netwerkers, mensen die zo breed mogelijk bekend hebben gemaakt wie ze zijn en wat ze zoeken, de meeste kans maken op zo'n baan.

Een andere reden waarom banen vaak niet gepubliceerd worden, is omdat ze pas 'bedacht' worden als de kandidaat in kwestie in gesprek is met het bedrijf. Dit geldt zeker voor de wat kleinere bedrijven en als er vooral professionals werken (ingenieurs, advocaten, wetenschappers, loopbaanbegeleiders etc.). Op veel van dat soort bureaus liggen allerlei plannen 'op de plank'. Eigenlijk zijn het meer ideeën voor projecten. Er moet dan natuurlijk nog wel financiering gevonden worden, maar het vinden van de juiste mensen geeft een boost aan het idee. Als zich een kandidaat aandient die mogelijk goed in een van die plannen past, start men pas een sollicitatieprocedure. Tot dat moment was het een soort slapende vacature.

Ten slotte is er een financieel aspect. Het is vele malen goedkoper om netwerkend goede kandidaten te zoeken voor een functie, dan bijvoorbeeld via een werving- en selectieopdracht. Daarnaast blijkt een match die netwerkend tot stand komt veel hoger scoort dan een die via sollicitaties tot stand komt. Op een schaal van 1 tot 10 scoren kandidaten die via binnekomen gemiddeld 8,6, via andere media 7 of lager.

De meeste hbo'ers en academici werken het liefst bij grote corporate bedrijven en multinationals, zo blijkt geregeld uit publicaties en onderzoek. Toch ontstaat de meeste nieuwe werkgelegenheid bij startende bedrijven en in het mkb tot 500 medewerkers. Daar gaat de publicatie van vacatures vooral via via, en zoekt men in de eigen netwerken naar geschikte kandidaten. Tegenwoordig is het niet meer nodig om dure advertenties op

te stellen om kwalitatief goede kandidaten binnen te krijgen. Het netwerk en via-via-recruitment werken vele malen sneller, en leiden tot uitstekende matches.

### **Wat je bent én wie je kent**

In 1996 verscheen het eerste Nederlandse boek over netwerken: *Je kent wie je bent* van Jos van Hezewijk & Marcel Metze. Het geeft handige tips en adviezen over netwerken om werk te vinden, maar ook bevestigt dit boek de bekende vooroordelen tegen netwerken. Zo meldt de flaptekst: ‘Recepties, borrels en sportdagen zijn belangrijker dan ooit in netwerkend Nederland. Een goed relatienetwerk bespaart veel tijd en levert een hoog rendement...’ De titel van het boek bevestigt wat de auteurs verstaan onder netwerken. Je moet een zo groot mogelijk netwerk hebben, dat aanhaakt op belangrijke personen in alle velden waarin je werkzaam wilt zijn. Je bent pas iemand als je de juiste personen kent. Alleen dan kun je je doelen bereiken.

Het boek dat je nu in handen hebt, maakt duidelijk dat netwerken niet zozeer afhangt van wie je k<sup>é</sup>nt, maar vooral van wie je b<sup>é</sup>nt. Netwerken ‘werkt’ alleen als je goed weet wat voor werk je wilt, en vooral waarom jij daarvoor geschikt bent. Natuurlijk is het handig als je veel mensen kent, zeker als het personen zijn die je direct kunnen helpen. Toch is dat niet nodig. Ook als je maar een beperkt netwerk hebt, kun je via via werk vinden. Maar of je nu wel of niet een uitgebreid netwerk hebt, zonder duidelijk doel voor ogen heeft netwerken geen zin.

Solliciteren kan wél (min of meer) zonder doel. Je zoekt in kranten, op vacaturebanken, eigen websites, vakbladen en -sites en bij jouw lijstje recruiters of op LinkedIn en als je een vacature tegenkomt die je aanspreekt, verdiep je je wat in dat bedrijf en de aangeboden functie en schrijf je een goede brief. De kans dat je uitgenodigd wordt is niet groot, maar je maakt een kans. Als je op zo’n ongerichte manier zou netwerken, maak je geen schijn van kans. Lukraak rondlopen en gesprekjes voeren in de trant van: ‘Ik zoek werk, kunt u me helpen?’ heeft echt geen zin. De wedervraag is

## 1. Netwerken, moet dat echt?

natuurlijk: ‘Wat voor werk zoek je?’ En als je dat niet weet, is het gesprek snel afgelopen.

Een flink deel van dit boek (de hoofdstukken 3 t/m 5) gaat daarover: weten wie je bent, wat je kunt, waar je goed in en enthousiast over bent. En dat op een aansprekende, korte en krachtige manier schriftelijk en mondeling kunnen presenteren.

### **Betrekkelijkheid van internet en social media**

Internet, het woord zegt het al, is een enorm netwerk. Steeds meer banenzoekers concentreren zich daarop. In 2004 gebruikte zo’n 40% van hen internet, in 2011 was dat al bijna 75% (CBS 2012). Ze plaatsen hun cv in allerlei vacaturebanken en zoeken er naar vacatures. Maar er zijn veel vacaturebanken en de juiste daarvan kiezen is niet zo eenvoudig. *Hoe vind ik een baan*, (zie literatuuropgave achter in het boek) kan daarbij helpen. Soms besteden werkzoekenden uren per dag om rond te surfen op zoek naar werk. Internet lijkt ideaal voor netwerken. Je kunt snel iemand vinden op LinkedIn en een berichtje sturen. Toch is internet een gebrekkig medium als het om het vinden van werk gaat. Ondanks de overvloed die internet en social media lijken te bieden, staan ook daar alleen officieel aangekondigde banen. En dat is niet meer dan een derde van alle beschikbare banen.

Maar toch lijkt het of er veel meer banen op internet staan. Hoe kan dat dan? Er zijn duizenden vacaturesites waardoor je door de bomen het bos niet meer ziet. Een deel van de vacatures verschijnt dubbel. Daarnaast plaatsen vacaturesites nepvacatures om kandidaten te lokken. Bij de gratis vacaturesites melden bedrijven vacatures wel aan, maar melden ze niet af als ze vervuld zijn. Dus het is als zoeken in een ‘kaartenbak’ met veel dubbelingen, niet opgeruimd en ingewikkeld ingedeeld.

Het UWV en het CBS onderzoeken geregeld hoe vacatures vervuld worden. Daaruit blijkt dat netwerken een van de meest toegepaste manieren is en dat internet minder belangrijk is. Op internet speelt naast de vacaturebanken vooral LinkedIn een (toenemende) rol in het vinden van vacatures<sup>3</sup>.

Is internet dan helemaal waardeloos als je naar werk zoekt? Zeker niet!

Maar beperk je voorlopig tot het zoeken naar informatie over de branche(s) en bedrijven waar je wilt werken en over ontwikkelingen in het arbeidsaanbod van die bedrijven. En zorg dat je goed vindbaar bent via LinkedIn. Zie hiervoor ook einde hoofdstuk 6. Ook zijn internet en social media goed te gebruiken om te zoeken naar personen die belangrijke informatiebronnen voor je kunnen zijn bij het voeren van je campagne. Maar benader die mensen daarna niet via e-mail, de kans is groot dat je nooit meer iets hoort. E-mail is handig voor mensen die je goed kent of met wie je samenwerkt. Je weet dan dat je mail gelezen wordt. Als je gaat netwerken is er maar één manier: persoonlijk contact. Natuurlijk is het moeilijker en spannender om persoonlijk contact te leggen, maar dat is nu juist de crux. Dat je doordringt tot mensen, dat je ze te spreken krijgt, dat je ze iets vertelt wat ze interesseert, dat ze je gezien hebben en je onthouden. De hoofdstukken 6 en 7 gaan daar uitgebreid op in.

### **Maak jezelf arbeidsmarkt-klaar**

Moet je dan ophouden met solliciteren? Nee, natuurlijk niet, je blijft zoeken naar banen die officieel aangekondigd staan. Als je een vacature vindt, stuur je natuurlijk een zo goed mogelijke brief en bereid je je op een eventuele uitnodiging voor. Het boek *Functie: sollicitant. Solliciteren nieuwe stijl* van Geerhard Bolte uit dezelfde serie waarin dit boek verschijnt, is een uitstekende gids op dit gebied.

Maar door naast het solliciteren een eigen netwerkcampagne op te zetten vergroot je je kansen met een factor twee of drie. Het kost vaak moeite om zo'n campagne op te zetten en je zult soms flinke weerstand moeten overwinnen, maar als je daar eenmaal doorheen bent, merk je dat netwerken vaak aangenamer is dan solliciteren. Dat het je zelfvertrouwen versterkt, dat je steeds beter geïnformeerd wordt, en wie weet vind je de ideale baan ermee. Je zult ook merken dat het solliciteren je makkelijker en beter afgaat als je eenmaal netwerkt. Je schrijft betere brieven en je kunt jezelf beter presenteren tijdens sollicitatiegesprekken.

Voor netwerken is meer nodig dan een cv, een goede brief en een net

## 1. Netwerken, moet dat echt?

pak. Je moet weten wat je wilt, weten wat jouw sterke kanten zijn. En die helder en snel kunnen presenteren. Voordat je op pad gaat om te netwerken, zul je dus het nodige huiswerk moeten doen. Uitzoeken wat jouw unieke talenten zijn, en ook – aan de hand van praktijkvoorbeelden – mensen daarvan kunnen overtuigen. En je moet ‘richting’ hebben. Dus moet je uitgezocht hebben wat voor werk je zoekt en waar dat werk zich bevindt. En dat jouw interesses en (misschien wel) je passie precies op dat terrein liggen. Dat soort mensen wordt door werkgevers gezocht. De huidige arbeidsmarkt verwacht van aanstaande werknemers dat ze weten wat ze willen, dat ze een visie hebben op hun toekomst. Sollicitanten die zeggen: ‘Ik vind alles goed, als ik maar werk heb,’ maken geen schijn van kans meer.

Het document dat aangeeft wie je bent, wat je kunt en wat je wilt heet: resumé. Een resumé is meer dan een cv. In een cv is alleen te lezen wat je in het verleden hebt gedaan, en er is nauwelijks uit af te leiden wat voor iemand je bent. In een resumé staat veel meer over jezelf, over het werk dat je zoekt en over de talenten die dat ondersteunen. Zo’n resumé hanteer je naast je cv en is vooral te gebruiken bij netwerkgesprekken. De hoofdstukken 3 t/m 5 begeleiden je om je resumé zo goed mogelijk op te stellen.

Hoofdstuk 8 gaat in op de situatie die hopelijk ontstaat na een aantal weken of maanden netwerken: dat je gevraagd wordt voor een baan of dat je via een open sollicitatie je gewenste werk vindt.

Veel mensen die wij in de loop der jaren begeleid hebben, vertelden ons tijdens, en vooral na het netwerken, dat de factor ‘toeval’ een bijzondere rol speelde in het uiteindelijke resultaat. Werk komt vaak uit een hoek waar je het helemaal niet verwacht. Of een netwerkgesprek verliep naar je idee slecht, maar levert nu juist dat ene succesvolle contact op. Of je vindt werk via iemand met wie je al jaren contact had, maar van wie je absoluut niet verwachtte dat hij of zij je zou kunnen helpen.

*netwerken bood me een unieke kans...*

Als econoom die pas op zijn 29e afstudeerde, maakte ik niet veel kans om werk te vinden in mijn vakgebied. Ik nam dus werk aan dat me niet erg lag, maar waar ik wel flink mee kon verdienen. Toch begon me dat na een aantal jaren op te breken. Ik verkocht beleggingsproducten. Vooral kwetsbare of niet sterk in hun schoenen staande mensen met wat spaarcentjes overtuigen dat ze de winstverdriedubelaar moesten nemen. Ik kon die agressieve manier van verkopen, waarin we door en door getraind werden, steeds minder in overeenstemming brengen met mijn gevoel voor eerlijkheid en rechtvaardigheid. Toch zag ik geen mogelijkheid om aan een passender baan te komen. Ik kwam terecht bij een loopbaanadviesbureau dat speciale trajecten aanbood voor jonge academici. Daar hoorde ik voor het eerst over netwerken en het leek me helemaal niets voor mij. Ik leg wel gemakkelijk contacten, maar om nu mezelf te gaan lopen pushen? Nee!

Al snel werd me duidelijk dat netwerken me de unieke kans bood om op zoek te gaan naar werk dat me werkelijk zou liggen. Wat dat zou kunnen zijn, was ik in de loop van de jaren helemaal uit het oog verloren. Ik zou al blij zijn om iets te vinden wat me niet zo tegenstond als mijn huidige werk. Nee, daar ging het niet om bij netwerken, werd me uitgelegd. Je moest juist mikken op werk waar je echt enorm enthousiast over was. Na een grondige voorbereiding, en na de nodige weerstand overwonnen te hebben, ging ik aan de slag. Ik kreeg de smaak zelfs erg te pakken en sprak met Jan en alleman. Een baan waar ik als econoom tot mijn recht kon komen, vond ik uiteindelijk via een vage bekende uit het kerkgenootschap waar ik lid van ben. Inmiddels ben ik alweer twee banen verder (al netwerkend), maar die baan is het begin geweest van mijn carrière als econoom.

Bart S., econoom, Rotterdam

## Netwerken vanuit een baan of vanuit werkloosheid

De behoefte aan nieuw werk kan meer of minder urgent zijn. Als je ontslagen bent of ontslag hebt genomen zonder dat er nieuw werk in het verschiet ligt, kun je een enorme druk voelen om snel werk te vinden. Je inkomen is meestal een stuk lager dan toen je werkte, maar je lasten lopen wel gewoon door. Uitkerende instanties zetten je tegenwoordig ook flink onder druk om veel – al dan niet gericht – te solliciteren. Als je in zo'n situatie dan ook nog een paar afwijzingen in de bus hebt gehad, of spannende sollicitatiegesprekken zonder goed resultaat hebt gevoerd, dan is de motivatie om nog een extra inspanning te leveren vaak ver te zoeken.

Toch is het juist in zo'n situatie goed om de bakens te verzetten en je voor een groot deel van je tijd te gaan richten op netwerken. Je zult merken dat de actieve, onderzoekende houding die nodig is voor netwerken je helpt om je weer beter te voelen. Elke informatie die je verzamelt, elk netwerkgesprek leidt je dichterbij het werk waarnaar je verlangt. Dat weet je, dat voel je, als je eenmaal netwerkt.

Natuurlijk ben je in het voordeel als je veel mensen kent die je willen helpen. Hoe uitgebreider je netwerk, hoe groter je kansen. Maar dat betekent niet dat je geen kans maakt, als je maar een beperkt netwerk hebt, of heel weinig mensen kent in de richting waarin jij zoekt. Ook dan is er, wel met de nodige voorbereiding, veel te bereiken. De resultaten van netwerken hangen namelijk maar voor een klein deel af van je eigen netwerk. Via dat netwerk kom je in contact met anderen, en die hebben elk op hun beurt een netwerk, soms zelfs heel uitgebreid. Het – op gepaste wijze – gebruikmaken van de netwerken van anderen, is vele malen belangrijker dan je eigen netwerk.

Als je eenmaal werk hebt gevonden (al of niet via netwerken), dan is het zaak niet te lang op je lauweren te rusten. De moderne arbeidsmarkt biedt nauwelijks zekerheid. Ook als je – na een of meer tijdelijke contracten – een vaste aanstelling hebt, is je toekomst allerminst zeker. Termen als *employability*: het vermogen om zelf te zorgen voor passend werk, of *portable skills* zijn steeds meer gemeengoed. Er is een tendens van baanzekerheid

naar werkzekerheid. En er ontstaan steeds meer vormen van flexibele arbeidsverhoudingen: freelance, op projectbasis, detachering, parttime, zelfstandig, enzovoort. Dit wordt verder uitgewerkt in hoofdstuk 4.

Juist als je werk hebt, biedt dat de ideale uitgangspositie om – op een ontspannen manier – je netwerk te onderhouden en uit te breiden. In hoofdstuk 9 vind je daarvoor praktische tips en adviezen.

Hopelijk heeft dit boek je dan inmiddels geïnspireerd om te blijven netwerken. In de huidige arbeidsmarkt is dat zonder meer nodig, wil je je carrière kunnen blijven sturen in de richting die jij wilt.

#### *van administrateur tot leerplichtambtenaar*

Je zou kunnen zeggen dat ik door een verandering bij onze organisatie op het goede werkpad ben terechtgekomen. Bij toeval kreeg ik via mijn schoonvader een administratieve baan bij de rechterlijke macht. En ontwikkelde me daar tot leidinggevende. Vervolgens ben ik er allerlei taken bij gaan nemen die veel beter bij me pasten: mensen helpen die in de knel zaten. Het was nog niet zo tot me doorgedrongen, maar alle pijlen wezen al langere tijd in die richting.

Zo ben ik communicatiecursussen gaan doen en bemiddelen bij conflicten, om alle weerstand tegen auditprocessen makkelijker te laten verlopen. Toen een collega tegen mij zei: ‘Bob, bij het loopbaancentrum stellen ze dezelfde vragen en op dezelfde manier als jij’, viel het kwartje. Ik ben me toen verder gaan ontwikkelen richting het begeleiden van mensen.

Ik ging pas echt bewegen toen ik boventallig werd. Gesprekken met een warme collega, een goede buurvrouw en de vrouw van een vriend maakten me duidelijk dat ik vooral graag wilde werken met jonge mensen in de knel. Door één dag in de week bij de stichting ‘School is cool’ – voor ontspoorde 10-12-jarigen – te gaan meelopen, merkte ik dat de richting klopte.

Daarna ging het snel. Door me te oriënteren bij een vertrouwens-



## 1. Netwerken, moet dat echt?

persoon op een mbo en hbo, een begeleider van maatschappelijk kwetsbare jongeren en een re-integratiebegeleider, merkte ik wat bij me paste.

Daarna mocht ik een dag meelopen via de man van een collega die leerplichtambtenaar was. De man of vrouw die de spijbelaars in de lurven grijpt. Een boeiend vak. Sinds september vorig jaar ben ik dat ook. Ik heb een interne opleiding gevolgd van negen maanden en een mentor gekregen. Het is heel hard werken geweest om me dit vak eigen te maken. Maar tegenwoordig kan ik zowel confronterend als coachend zijn.

Bob van P. (55), leerplichtambtenaar, Rotterdam