



Tolja van de Bilt

Timing: de nieuwe code voor werk vinden

Tolja van de Bilt

Werk vinden anno 2015 is niet eenvoudig. Vacatures zijn vaak kort actief, er bestaan duizenden banensites en als je het internet moet geloven zijn goede netwerkcapaciteiten een must. Toch kan werk vinden vrij vlekkeloos gaan. Door goed te timen, slim te zoeken en indirect te netwerken. Hoe doe je dat?

Beroepskeuzetest passé?

Het is jarenlang traditie geweest voor loopbaanprofessionals: wie bij je aan de deur klopte voor loopbaanbegeleiding kreeg eerst een beroepskeuzetest. Wie is je cliënt, wat wil hij en vooral: waar is hij goed in? Om vervolgens op zoek te gaan naar vacatures die passen bij de hoogst scorende beroepen uit de test. Een formule die misschien nog werkt, maar twee nadelen heeft. Het

is tijdrovend en hoe weet je zeker dat de baankeuze uit de test wel bij de huidige arbeidsmarkt past en bij de regio waarin je cliënt woont? Daarbij komt ook nog eens dat veel beroepskeuzetesten verouderd zijn. Niet dat de test an sich niet goed is. Maar geef toe: nieuwe functies van de laatste jaren zijn er niet altijd in opgenomen. En misschien liggen daar nou net de kansen van jouw cliënt. Dus, waarom draai je het niet om? Niet, wat wil en

kan de werkzoekende en waar is dat beschikbaar? Maar hoe zit het met de arbeidsmarkt en hoe past mijn cliënt daarin? Een werkwijze die steeds meer loopbaanprofessionals zijn gaan hanteren. En terecht.

Te veel vacaturesites

Die andere manier van werk vinden vraagt wel om een andere aanpak. Wie eerst kijkt welke banen er zijn in de regio van zijn cliënt en dan kijkt welke passen bij zijn of haar wensenlijst, moet zorgen dat hij grip krijgt op de arbeidsmarkt. Geen eenvoudige opgave. Want wemelt het niet van de vacaturesites? Zijn banen niet weg voordat je het weet? Wie googelt op 'vacaturesites in Nederland' krijgt 56 duizend resultaten en weet niet waar te beginnen. Als er zoveel van die sites bestaan, is de kans bovendien groot dat veel vacatures op meerdere plekken tegelijk staan en je een hoop verouderde vacatures tegenkomt. Zie dan maar eens door de bomen het bos in de tijd die je beschikbaar hebt voor je cliënt. Gelukkig zijn daar oplossingen voor.

Vacatures ontdebelen en structureren

Op sites als Jobport en Jobfeed worden vacatures ontdebeld en gestructureerd. Een soort filter dus en een walhalla voor de loopbaanprofessional. Beide sites zijn exclusief toegankelijk voor loopbaanprofessionals. Wie zoekt via die sites krijgt een reëel beeld van de arbeidsmarkt in niet al te veel tijd. Ideaal om je cliënt goed aan de slag te zetten. Bovendien zijn de vacatures die erop staan nog niet voor een groot publiek zichtbaar. Dat zorgt voor de perfecte timing. Wat is immers beter dan reageren op een vacature die nog niet in het hele land bekend is? Filtersites als Jobport en Jobfeed zorgen dus voor meer controle op de arbeidsmarkt, goede timing en tijdsbesparing. Tijd die de werkzoekende heel goed kan gebruiken voor iets anders.

Netwerken nog steeds belangrijk

Want er is nog iets wat vandaag de dag onontbeerlijk is bij het vinden van een baan. Wie bij het UWV terecht komt en op werk.nl zoekt, leest dat je door netwerken je kans op nieuw werk vergroot. Op intermediair.nl, carrieretijger.nl en loopbaanadvies.net staan vergelijkbare boodschappen. Ze zijn het er allemaal over eens. Wie

Top 5 meest effectieve baan-vind -kanalen

1. Bekenden/netwerk	22%
2. Vacaturesite	12%
3. Uitzendbureau	12%
4. Open sollicitatie	9%
5. Werving-en selectiebureau	6%

(Bron: Intelligence Group)

op zoek is naar werk kan het beste zijn netwerk inschakelen, aankloppen bij bedrijven waar hij een ingang heeft via een bekende en LinkedIn in de strijd gooien. Niet helemaal onwaar. In november 2014 meldde Intelligence Group dat netwerken inderdaad de belangrijkste manier is om een baan te vinden. Maar liefst ruim een op de vijf vindt zo nieuw werk. Op de tweede plek staat de vacaturesite met een behoorlijk minder percentage van 12 procent, gevolgd door het uitzendbureau, ook 12 procent. Daarbij moet gezegd worden dat dit met name geldt voor de hoogopgeleide. Laagopgeleide 50-plussers vinden nog steeds het meest een baan via weekkranten en huis-aan-huisbladen (22 procent). Maar het mag duidelijk wezen dat netwerken voor veel mensen nog steeds de sleutel tot succes is.

Perfect netwerk-skills geen must

Nu is netwerken niet iets waar iedereen om staat te springen. Veel mensen vinden het vervelend of hebben geen idee hoe ze het moeten aanpakken. Niet voor niets zijn er heel wat netwerk-workshops te vinden waarmee mensen van hun drempelvrees kunnen afkomen. Je leert er je netwerk inzichtelijk te maken, hoe je mensen het beste kunt benaderen en LinkedIn optimaal in te schakelen. Maar ook al kun je via tips een heel eind komen, succesvol netwerken vereist competenties en karaktereigenschappen die niet iedereen heeft en waar niet iedereen zich prettig bij voelt. Niet dat dat een reden is om het niet te doen, maar wel slim om iets te vinden waarmee je cliënt en ook jij kunt netwerken zonder dat je cliënt competenties moet aanspreken die hij misschien niet heeft.

Stimuleringsregelingen overheid

Heb je een werkzoekende onder je hoede met een arbeidsbeperking? Daar heeft de overheid onder andere deze stimuleringsregelingen voor:

- loondispensatie (minder loon betalen): deze regeling kunnen werkgevers gebruiken als een werknemer met een Wajong-uitkering door ziekte of handicap minder werk aankan. De werkgever betaalt tijdelijk minder loon en de werknemer krijgt een aanvulling van het UWV;
- looncompensatie bij ziekte (no-riskpolis): deze regeling is speciaal voor werkgevers die een gedeeltelijk arbeidsongeschikte aannemen. UWV compenseert de werkgever vijf jaar voor doorbetaling van het loon als de werknemer langdurig ziek wordt;
- subsidie voor het aanpassen van de werkplek: bijvoorbeeld voor een traplift of een aangepast toilet;
- mobiliteitsbonus: voor werkgevers die een uitkeringsgerechtigde van 56 jaar of ouder of een arbeidsgehandicapte in dienst nemen.
- premiekorting voor jongeren: deze korting krijgen werkgevers als ze een jongere aannemen met een WW- of bijstandsuitkering. De jongere moet tussen de 18 en 26 jaar oud zijn.

Kijk voor een complete overzicht van de regelingen en meer uitleg op de website van het UWV:

<http://www.uwv.nl/werkgevers/Images/financiele-voordelen-voor-werkgevers0115.pdf>

Indirect netwerken

En wie zoekt die vindt, want ook daar bestaan sinds kort oplossingen voor. Bijvoorbeeld met de onlangs gelanceerde website Talentee. Eigenlijk is het heel eenvoudig: Talentee combineert de filtercapaciteiten van Jobport en Jobfeed met de sleutel van deze tijd: netwerken. Het is een netwerkstelsel waarop werkgevers uit het netwerk van alle loopbaanprofessionals die zijn aangesloten hun vacatures plaatsen, voordat die op reguliere

sites komen. Iedereen die aangesloten is, krijgt er inzicht in en mag zijn cliënten laten reageren. Werkgevers kunnen er zelfs voor kiezen hun vacatures alleen aan het netwerk aan te bieden waardoor ze perfect timen. Zo maken werkzoekenden indirect gebruik van het netwerk van hun loopbaanbegeleider en van dat van andere aangesloten begeleiders, zonder dat ze daar de vereiste competenties voor hoeven te hebben. Een gouden combinatie van alle instrumenten die je tegenwoordig hebt om een baan te vinden. De site heeft overigens meer snuffes voor loopbaanprofessionals. Werkgevers die dat willen, kunnen advies krijgen over regelingen die de overheid in het leven heeft geroepen voor werkzoekenden met een beperking (zie kader). Het kan zelfs andersom. Loopbaanprofessionals die willen weten welke bedrijven mensen zoeken die in aanmerking komen voor een regeling, kunnen daar een lijst van krijgen. Dat scheelt een hoop zoekwerk en frustratie.

Kortom, werk vinden anno 2015 is kijken hoe de arbeidsmarkt eruit ziet via sites die voor jou en je cliënt kunnen filteren en tegelijkertijd mogelijkheden bieden om slim te netwerken. Het is eigenlijk net zo simpel als het klinkt. ■

Handige websites

www.jobport.nl

www.jobfeed.nl

www.talentee.nl

www.enthouusiasmeren.nl/netwerken-op-karakter-succes-uw-relaties/

www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/re-integratie/stimuleren-van-re-integratie

Tolja van de Bilt is een gepassioneerd ondernemer die actief toewerkt naar een beter functionerende en transparantere arbeidsmarkt. Zijn ervaring in arbeidsbemiddeling en de IT zijn terug te zien in initiatieven als Talentee (www.talentee.nl) en Jobport (www.jobport.nl). Daarnaast is hij werkzaam als Docent Innovatiemanagement aan de Avans Hogeschool en begeleidt excellente studenten in een IT Talent programma.