



Rob van Eeden



Els Nijssen

Een baan vinden via sociale media

Rob van Eeden & Els Nijssen

Twintig jaar geleden speelde internet voor werkzoekenden geen enkele rol. Bedrijven presenteerden zich niet op internet, laat staan dat ze het gebruikten voor personeelswerving. Dat is nu totaal anders. Werk zoeken én vinden zonder internet is in de meeste gevallen ondenkbaar. Een schets van de ontwikkelingen en een pleidooi voor de inzet van sociale media.

Was internet tot een paar jaar terug nog vooral een medium waar werkzoekenden zich er op 'hun' arbeidsmarkt konden oriënteren, inmiddels is het uitgegroeid tot dé plek waar werkgevers en (potentiële) werknemers elkaar direct ontmoeten. Niet voor niets lijden papieren media grote verliezen door het wegvallen van personeelsadvertenties. Zelfs Intermediair is gestopt als blad. Maar ook op internet verandert veel. Vacaturesites, vijf jaar geleden nog *top of the bill*, spelen steeds minder een rol. Sociale media (voor HBO+ vooral LinkedIn) zijn nu hét wervingskanaal voor bedrijven en overheden: als (gratis) openbare database waarin relevante CV's te doorzoeken zijn, als plek om zich als bedrijf te presenteren en als kanaal om (via vragen, evenementen, groepen en dergelijke) met nieuwe medewerkers in contact te komen.

Beslagen ten ijs

Ook Twitter speelt steeds meer mee bij de presentatie van werkzoekenden, vacatures, solliciteren en werving. Daarnaast spelen (speciale wervings-)websites van bedrijven een belangrijke rol. Ook daar leggen werkgevers en geïnteresseerden direct contact met elkaar. Wie momenteel begeleider is van werkzoekenden, in welke rol dan ook, kan niet meer om sociale media heen. Met: "Kijk vooral goed rond op internet" komen we er echt niet meer. Cliënten kun je alleen nog verder helpen als je zelf gedegen kennis hebt van alle, soms ingewikkelde, technische en privacy-aspecten van sociale media.

Of er nu gezocht gaat worden via adressenboekjes of via internet en sociale media, een goede voorbereiding blijft cruciaal. Die basis is hetzelfde gebleven. Wil een cliënt netwerkend (en solliciterend in de laatste fase) werk vinden, dan moet hij/zij goed beslagen ten ijs komen. Voordat je naar buiten treedt moet je huiswerk 'af' zijn. Presentatie op internet en in sociale media heeft het echter veel ingewikkelder gemaakt en vereist gerichte kennis en inzet. Een beetje kandidaat presenteert zich momenteel op LinkedIn en Twitter, soms ook op Facebook en/of blogs en Wordpress-sites.

Weet wat je wilt

Dat blijft het belangrijkste. Een goed geschreven CV, een heldere doelstelling en een realistisch beeld van eigen ta-

Praktijkcase: weten wat je wilt en snel handelen

Na de HEAO kwam ik terecht in de supply chain (ketenbeheer) bij een groot productiebedrijf in de ICT. Maar na drie jaar raakte ik mijn baan kwijt door een reorganisatie. Toen heb ik met een loopbaanadviseur uitgedokterd wie ik ben, waar ik goed in ben en wat ik wil. Conclusie: verder op het pad van ketenbeheer. Het bedrijf waar ik werkte was sterk in het gebruik van social media. Dus was ik al behoorlijk actief op LinkedIn en Twitter. Ik ben toen zo veel mogelijk gaan linken met mensen die als eersten iets hoorden over vacatures. Het uitbreiden van mijn connecties op LinkedIn was makkelijk, want ik ken veel oud HEAO'ers die er mee werken en ik ben lid van diverse groepen. Ik vroeg ze om mij op de hoogte te houden van vacatures. Ook ging ik actief interessante bedrijven volgen. Ik heb veel gesolliciteerd. Daarbij ontdekte ik vooral dat je echt snel moet zijn. Binnen een paar dagen nadat een vacature bekend is, zijn ze vaak al met kandidaten aan het praten. Via een contact op LinkedIn ben ik nu in de race voor een baan die vier dagen geleden is gepost.

Jenny S., ketenmedewerker

lenten zijn eerste voorwaarden voor een succesvolle zoektocht. Pas wanneer dat duidelijk is én goed gepresenteerd kan worden, kun je een cliënt op pad sturen. Tot voor kort dan. Nu zijn daar een profiel op LinkedIn en in andere media bijgekomen. Om een goed profiel te maken, moet een cliënt inzicht hebben in hoe bedrijven (en niet te vergeten medewerkers van bedrijven) en recruiters zelf zoeken in sociale media. Dat vereist specifieke kennis. Als je die niet hebt en toepast, is de kans om te worden gevonden minimaal.

Ken je contacten

Of het nu via internet is of niet, als eerste is het nodig om zoveel mogelijk oude contacten op te (laten) sporen. Vooral die zijn waardevol: familie, kennissen, school- en studiegenoten, docenten, (oud-) collega's, burens enzo voort. Mensen

die, ook al zijn ze jaren uit het oog verloren, vaak verrast en positief reageren als ze worden benaderd. Adreslijsten en -boekjes bewijzen hier vaak goede diensten. Maar internet levert veel meer op, omdat de meeste van die oude contacten nu via sociale media zijn op te sporen.

Eén van de grote winstpunten van vooral LinkedIn is dat cliënten er meer mee te weten kunnen komen over hun eigen, warme contacten. Over de mensen die ze al jaren kennen en die met naam, toenaam en telefoonnummer in hun adressenboek staan. Ze denken ze goed te kennen, ze ontmoeten en spreken ze toch geregeld, privé en of zakelijk? Maar vergis je niet! Wat weten ze eigenlijk van hun familie, vrienden, collega's en vakgenoten? Wat iedere werkzoekende, maar ook ieder ander die zijn eigen car-

rière goed op het spoor wil houden, zou moeten doen, is op LinkedIn linken met zo veel mogelijk mensen die ze al goed kennen.

Vreemd genoeg doen weinig mensen dit. En, eerlijk is eerlijk, hebt u het als loopbaanbegeleider wel gedaan? Bent u nagegaan wie van uw beste contacten actief is op LinkedIn en bent u met hen gelinkt? Zo'n vijf jaar geleden deed ik het zelf. Van de honderd meest waardevolle relaties in mijn adressenboekje bleken er zo'n zestig actief op LinkedIn, maar slechts met een enkele was ik *connected* in de eerste graad. "Waarom zou ik ook", dacht ik, "ik ken die mensen toch al lang, ik kan ze zo bellen, dat hoeft niet via LinkedIn." Allemaal waar, maar het klopt niet. Want het gaat niet om contact leggen, het gaat om de extra informatie die het oplevert. Doordat ik nu toegang heb tot hun CV's en tot hun contacten, kan ik geregeld via hen van alles te weten komen. Ik ken die mensen dan wel, maar wat er allemaal op hun profiel staat, daar heb ik grotendeels geen weet van. En juist die informatie is waardevol, omdat het mijn beste contacten zijn, die meestal bereid zijn me verder te helpen met onvermoede informatie en/of ingangen.

Oud = goud

Na vijftienvintig jaar academisch ziekenhuis groeide langzaam maar zeker het idee dat het tijd werd om te gaan. Ik hoorde mezelf te vaak hetzelfde uitlegen bij projecten die ik begeleidde. Maar ik wist totaal niet waar ik naartoe zou moeten en al helemaal niet hoe.

In een kort (zelf betaald) loopbaantraject leerde mijn coach me de waarde kennen van een goed onderhouden netwerk. Ik werd actiever op LinkedIn. Daar kwam ik een vroegere secretaresse tegen, die was overstapt naar een ander ziekenhuis. Indertijd hadden we een goed contact. We hebben gelinkt en ze wist dat ik weg wilde. Kort daarna mailde ze dat er een vacature kwam op haar afdeling, die me op het lijf geschreven was. Ik was stomverbaasd en vroeg om een functieomschrijving. De baan lag niet helemaal in mijn vakgebied, maar aan de functie-eisen zou ik zeker voldoen. Het hoofd van haar afdeling was minstens zo verbaasd over de brug die ze had weten te slaan tussen die functie en mij. Dat zou advertentiekosten en wervingswerk schelen. Alles klopte en klikte: drie maanden later had ik nieuw werk en was de secretaresse weer mijn collega.

Jacob R., arts/onderzoeker

Ken je nieuwe collega

Iets dergelijks geldt voor mensen die werk doen (of deden) dat een kandidaat ambieert, in hetzelfde vakgebied, bij soortgelijke functies of bedrijven. Daarmee kan ook gelinkt worden. Dit zijn waardevolle informatiedragers bij de zoektocht naar werk en... relatief makkelijk te benaderen. Door een doelstelling kan een kandidaat gericht op zoek naar die bedrijven waar hij/zij wil werken. Via-via (weer vooral op LinkedIn, maar ook via andere media) kom je in contact en kun je vragen stellen. Je kunt je abonneren op updates, tweets et cetera. Nieuwe vaardigheden, die zeker resultaat zullen opleveren bij de 'moderne' netwerkcampagne, als je weet hoe het werkt en het goed toepast.

Steeds meer bedrijven schakelen eigen medewerkers in bij de werving van nieuwe collega's. Via-via-recruitment heet dat, bij grote bedrijven vaak ondersteund door *referral*-programma's: medewerkers worden beloond voor het aanbrenge van nieuwe collega's. Internationaal onderzoek laat zien dat zo al meer dan 50% van alle nieuwe medewerkers geworven wordt. Laat kandidaten daarom zoveel mogelijk linken met hun 'toekomstige' collega's,

ook op eigen online netwerken en in groepen. InMail van LinkedIn kan daarbij van waarde zijn, omdat je ermee (beperkt) direct kunt mailen met mensen met wie je geen eerstegraads connectie hebt. Het kost wat, maar is het dubbel en dwars waard.

Tijden heb ik zelf zitten aanhikken tegen al dat 'gedoe' met sociale media. Mijn profiel stond al jaren op LinkedIn, maar verder deed ik er nauwelijks iets mee. Sinds ik me erin

verdiept heb en meer zicht heb op de zin (en onzin, dat natuurlijk ook) ervan, zet ik ze af en toe gericht in voor privé- en zakelijke doelen. En bij de begeleiding van cliënten om zo snel mogelijk werk te vinden. Want daar gaat het toch om? ■



Jacco Valkenburg: "Als je nog moet starten met social media om nieuw werk te vinden, ben je eigenlijk te laat. Met name Twitter en het zakelijke netwerk LinkedIn zijn uitstekende bronnen van informatie en netwerk hulpmiddelen tijdens je loopbaan. Een

goed profiel is essentieel om in beeld te komen voor het werk dat je wilt doen. Wees zo concreet mogelijk (direct beschikbaar, regio Eindhoven, marketing medewerker) en probeer vage competenties te vermijden. Niemand zit te wachten op een verhaal hoe leergierig, creatief, positief, inspirerend, sociaal, klantgericht en dienstverlenend je bent. Een groot netwerk helpt, ook buiten je eigen *umfeld*. Je tweedegraads connecties zijn het belangrijkste! De meeste vacatures worden via-via ingevuld en online netwerken kun je 24x7 voor je laten werken. Vergeet niet dat netwerken betekent actie ondernemen, zoals vragen stellen, connecties maken, personen aan elkaar voorstellen en informatie uitwisselen. Alleen dan kom je in beeld voor nieuw werk."

Jacco Valkenburg is oprichter van Recruit2 en een onafhankelijk recruitment expert, trainer en auteur van twee boeken over solliciteren en recruitment via LinkedIn. Sinds 1996 staat hij internationale organisaties bij in het verbeteren of uit handen nemen van het werving- en selectieproces.



Aaltje Vincent: "Voor mbo-opgeleiden zijn social media ook onontbeerlijk. Een profiel op LinkedIn maakt dat zij zichzelf professioneel presenteren, daar waar degenen zijn die erover beslissen of zij een nieuwe collega worden.

Zoals leidinggevend, HRM'ers, recruiters of intercedenten in hun vakgebied. Ook zij staan open om met vakmensen te connecten. Uw mbo- en lbo-clieuten spelen zichzelf hiermee optimaal in de kijker. Zij kunnen vervolgens de updates van hun netwerk volgen waarin vacatures bekend worden gemaakt. Bijvoorbeeld op 23 januari 2013 vind ik 41 updates met 'vacature monteur' en 81 updates met 'vacature administratief'. Deze vacatures zijn 'heet van de naald' en uw werkzoekers kunnen daarop snel reageren. En als ze op sollicitatiegesprek gaan bestuderen zij vanzelfsprekend het profiel van hun gesprekpartners. Twitter is een zeer snelle bron voor vacatures. En natuurlijk willen hun vrienden op Facebook ook graag weten hoe zij kunnen helpen bij het veroveren van nieuw werk!"

Aaltje Vincent is loopbaanprofessional. Ze adviseert mensen om op een slimme manier nieuw werk te veroveren. Dat betekent: gebruik je netwerk en social media. De boeken 'Jobmarketing 2.0', 'Solliciteren via LinkedIn' en 'Werk vinden met social media' zijn van haar hand.



Jeanet Bathoorn: "Na dit pleidooi heb je meteen naar je LinkedInprofiel gekeken? En naarstig je netwerk uitgebreid? Toch? Laat mij je wat praktische tips meegeven:

- Social media zijn het meest effectief als je durft

te delen en te vragen: pas je mindset daar op aan.

- Niet anoniem blijven.
- Zeker niet bescheiden blijven.
- Je LinkedInprofiel is de basis van wat je verder online doet. Dat moet dus volledig en relevant zijn ingevuld.
- Twitter geeft je toegang tot een breed en relevant netwerk.
- Facebook gebruik je om je vrienden te attenderen op je zoektocht.
- Pinterest zet je in als je een digitaal *moodboard* over jezelf wilt maken.
- Een blog start je als je écht dé Deskundige bent.
- Zet een video van jezelf op YouTube (lef!).
- "Het kost zoveel tijd" is een drogreden om niet aan social media te doen. Werken kost ook tijd. Laat je online zien zoals jij dat wilt! Dan hoef je niet te zoeken, ze vinden jou!"

Jeanet Bathoorn (1966) werkt sinds 2005 professioneel met sociale media. In 2011 verscheen haar eerste boek 'Get Social+, online netwerken voor beginners'. Eind 2012 volgde 'Get Social in Business, social media op het werk', dat werd genomineerd als Managementboek van het Jaar 2013.

Rob van Eeden is als loopbaanbegeleider en coach werkzaam bij Netwerk-partners, een samenwerkingsverband van specialisten op het gebied van loopbaan- en talentontwikkeling. www.netwerk-partners.nl

Els Nijssen is als loopbaanprofessional verbonden aan Netwerk-partners. Ze coacht mensen met allerlei loopbaanvragen en traint op het gebied van netwerken en persoonlijk ondernemerschap. De geanonimiseerde cases zijn ontleend aan haar praktijk. www.netwerk-partners.nl



Inge van Erkel: "Waar het bij Rob jaren geleden vooral ging over offline netwerken, ben ik blij met zijn heldere vertaalslag naar het belang van online netwerken. Zijn artikel gaat vooral in op het vinden van werk en de relatie tussen werkgever-

werknemer. Graag trek ik dit artikel breder naar het belang voor juist ook de zelfstandig professional, vaak wijzelf maar zeker ook hen die wij daarin begeleiden. Enkele aanvullingen:

- LinkedIn is niet alleen meer voor hbo+.
- Heb je werk gevonden, blijf je social media onderhouden. Geen baan is voor eeuwig dus blijf online up-to-date.
- Voordeel is dat de online profielen veel uitgebreider zijn dan een CV. Daarnaast heb je het voordeel dat jij zelf regisseert wat anderen online zien, in plaats van een verouderd CV dat ergens ligt. En, zoals uit de beiden voorbeelden blijkt, het heeft ook werkelijk resultaat waarbij elkaar kennen en gunnen een belangrijke factor is."

Inge van Erkel is een ervaren loopbaanprofessional (CMI-C en Noloc erkend Loopbaanprofessional), trainer solliciteren en social media, auteur @DeStudentcoach (2011) en @DeDocentcoach (februari 2013) over de inzet van social media voor studenten en docenten.

Literatuur

- Eeden, R. van., & Nijssen, E. (2011). *Netwerken werkt, op zoek naar de baan die je wilt.* (18e druk). Utrecht: Het Spectrum, serie VolkskrantBanen.
- Eeden, R. van. (2009). *Netwerken, zo eenvoudig is het niet.* (5e druk). Utrecht: Het Spectrum.
- Vincent, A. (2011). *Werk vinden met Sociale Media.* Vind je ideale baan via social media. Utrecht: Het Spectrum.