

Nieuwe job via LinkedIn

Hoe regel je dat?

Werving en selectie via LinkedIn. Het schijnt steeds vaker te gebeuren, maar hoe werkt het precies? Hoe kun je een digitaal netwerk benutten voor het vinden van een baan? Hoe gaan recruiters te werk? En hoe maak je daar slim gebruik van? Aaltje Vincent en Jacco Valkenburg schrijven momenteel het boek 'Solliciteren via LinkedIn' en delen hun kennis...

Organisaties vullen hun vacatures bij voorkeur in via de netwerken van hun eigen medewerkers. Uit onderzoek blijkt immers dat nieuwe medewerkers die via het eigen personeel zijn geworven productiever en meer tevreden zijn in hun baan. Naast 'via-via' benaderen bedrijven potentiële kandidaten graag rechtstreeks, omdat dit een succesvolle en goedkope manier van werven is.

Het zijn onder meer de huidige arbeidsmarktontwikkelingen die zorgen voor een zeer snelle groei van LinkedIn. 'Vacaturehouders en hun recruiters omarmen LinkedIn als een unieke database vol potentiële kandidaten', weten Vincent en Valkenburg. 'Zij maken binnen afzienbare tijd grotendeels gebruik van deze manier werven.'

Niet alleen recruiters zijn blij met LinkedIn, ook gebruikers zijn positief over dit digitale platform. Van alle sociale netwerksites, zoals Hyves en Schoolbank.nl, wordt in ons land LinkedIn als meest uitgesproken zakelijk en betrouwbaar beschouwd. Op dit moment hebben ruim 1,1 miljoen Nederlanders een er profiel, dat in de basis bestaat uit een Curriculum Vitae en de zelf gekozen contacten. Vincent: 'De kracht is dat de gebruiker zelf zijn 'werkprofiel' bepaalt en dat zijn eigen contacten, maar ook werkgevers, opdrachtgevers en recruiters dat altijd kunnen bekijken.'

Helder profiel

Dat het kan werken, bewijst Karin Winters (47), die een nieuwe baan vond LinkedIn. 'Ik ben op zoek naar een nieuwe uitdaging', schreef Winters in het activiteitenvenstertje bovenaan haar profiel op LinkedIn. Binnen één week had ze drie serieuze aanbiedingen. Voor haar huidige werkgever Paragin was het de eerste keer dat ze een vacature invulde via LinkedIn. Een collega zat in het netwerk van Winters en zag haar oproep. Haar werkervaring sloot aan op de zojuist vrijgekomen functie en Paragin hapte toe.

Valkenburg: 'LinkedIn is een fantastische manier om jezelf te profileren voor nieuw werk, zowel binnen je eigen netwerk als voor recruiters.' Voor iedere LinkedIn gebruiker begint het met een helder profiel. Cruciaal, volgens beide specialisten, (zie kader) omdat het voor iedereen te zien is.

'De ervaring leert dat de meeste actieve baanzoekers of nog helemaal niet of heel beperkt gebruik maken van mogelijkheden van LinkedIn', weet Vincent. 'Professionele ondersteuning van een loopbaancoach of jobmarketeer bij deze stap 'van binnen naar buiten' komt derhalve goed van pas.'

Jobmarketing

Via de *update* kun je iedereen laten weten waar je op dit moment aan werkt en of je in bent voor een nieuwe stap. Je eigen contacten worden daarvan automatisch op de hoogte gehouden. Dat betekent dat zij aan jou denken als ze van een passende vacature horen. Volgens Vincent en Valkenburg 'Een weergaloze manier van netwerkonderhoud, cruciaal in de Jobmarketing.' Recruiters hebben namelijk zelf ook contacten in hun specialisme, de 'ouderwetse kaartenbak'. Van deze potentiële kandidaten lezen zij de update. Je weet tenslotte maar nooit wanneer iemand schrijft: 'Spin-in-het-web nodig in een startend bedrijf? Mail direct Petra!' Als je 'gewoon' solliciteert kun je overigens in je standaard CV ook de link naar je LinkedIn profiel opnemen, men ziet dan meteen 'wie je bent en wie je kent'. De meest gewaardeerde bron voor werven van nieuwe medewerkers is volgens Vincent en Valkenburg het via-via principe. 'Collega's kunnen nu zeggen: Oh, ik ken nog een goede kandidaat, kijk maar op haar LinkedIn profiel.'

Wil je zelf alvast op onderzoek uit, dan is *search companies* de weg, zeggen de kenners. In een oogopslag wordt helder of je al mensen kent die er werken. Vincent: 'Dit kan een rechtstreekse weg zijn naar nieuw werk. Medewerkers weten immers het eerst van nieuwe vacatures.'

Heb je beet en ben je 'ontdekt' dan biedt LinkedIn ook alle kans om veel te weten te komen over je gesprekspartners in netwerk- en sollicitatiegesprekken. 'Door te weten met wie je straks aan tafel zit, stap je met meer zelfvertrouwen het gesprek in.'

Tijd

Inderdaad, met LinkedIn bezig zijn, kost tijd. Serieuze gebruikers besteden ongeveer een kwartier per dag aan het bijhouden van hun profiel en het volgen van hun 1^e graads contacten. Maar dat is het waard volgens Valkenburg en Vincent: 'De kracht van LinkedIn zit ook in de lange termijn relaties die je op deze manier opbouwt. En goede relaties zijn belangrijk voor nu en de rest van je werklevens!'

Vincent & Valkenburg

Aaltje Vincent Jacco Valkenburg werken momenteel aan het boek 'Solliciteren via LinkedIn'. Daarnaast trainen zij actieve baanzoekers en hun loopbaanprofessionals in het goed gebruiken van deze netwerksite. In hun ogen sluit LinkedIn geheel aan bij de gezegdes: "Je bent wie je kent" en "Wat voor vlees heb ik in de kuip". Valkenburg is auteur van het boek 'Recruitment via LinkedIn', Aaltje Vincent schreef 'Jobmarketing, Werk vinden zo pak je het aan'. Hun nieuwe boek zal omstreeks oktober 2009 verschijnen bij uitgeverij Spectrum.

[kader]

Een goed profiel

De basis van een goed profiel:

- **Functietitel**
Gebruik hiervoor de best passende, meest heldere functietitel. Recruiters zoeken op functienaam.
- **Foto**

Plaats een zakelijk pasfoto. Dat wekt vertrouwen en deze profielen worden vaker bekeken.

- **Summary!**

De summary is cruciaal voor recruiters. Geef aan waarvoor je nu inzetbaar bent, met andere woorden: geef in een oogopslag weer welke oplossing jij bent! Je kunt hier ook aangeven of je openstaat voor nieuw werk en voor welk werk je benaderd wilt worden.

- **Werkverleden**

Beschrijf kort wat je deed en de projecten waaraan je hebt gewerkt. Leg de nadruk op wat je exact hebt gepresteerd.

- **Opleidingen**

Beschrijf de inhoud van de opleiding en wat je erin aansprak.

- **Update** (activiteitenvenstertje)

Hier kun je bijvoorbeeld aangeven: 'Ervaren teamleider in de zorg nodig in Friesland? Mail mij, vanaf oktober 2009 woon ik weer in mijn geboorteprovincie!'

[einde kader]

[kader]

Hoe werken recruiters met LinkedIn?

De zes belangrijkste LinkedIn wervingsmogelijkheden voor vacaturehouders en hun recruiters zijn:

1. Via-via. **Huidige medewerkers** vragen naar passende profielen van hun contacten.
2. De profielen van de contacten van eigen medewerkers bekijken, bijvoorbeeld de **contacten vanuit studie of beroepsvereniging**.
3. Werken met '**zoekwoorden**' en filteropties via *People Search – Advanced – keywords*.
4. **Updates volgen**, dat zijn de 'activiteitenvenstertjes'.
5. bekijken van de mensen die deelnemen aan **discussies** in een specialistische *LinkedIn Groep*, zoals Noloc, zij kunnen daarmee opvallen als ter zake kundig.
6. **Vacature plaatsen**, gratis *via update*, in een *Groep* of betaald *via jobs*.

[einde kader]

[kader]

Tips!

- **Blijf Up-to-date**

Werkgevers benaderen je alleen als ze een compleet en actueel beeld van je zien. Een oud profiel wordt overgeslagen.

- **Kies juist**

Kies LinkedIn Groepen die bij je passen en wees er ook actief in, dat geeft je profiel meer inhoud en kleur.

- **Werk met recommendations**

Recruiters vinden via LinkedIn ook de mensen die met je gewerkt hebben en die dus je referent kunnen zijn. Beter is zelf mensen te vragen of zij over jou een recommendation willen schrijven, dit verhoogt de waarde van je profiel. LinkedIn is daarmee een openbaar getuigschrift!

- **Nodig contacten uit**

Nodig je contacten uit om te 'Linken' via *search people* of de tools die LinkedIn aanbiedt. Wees daarin professioneel; nodig de mensen uit die van waarde zijn voor je werkleven. Je (oud)studiegenoten, je (oud)collega's, mede-leden van je beroepsvereniging, deelnemers aan een congres waar je bent geweest en je privé contacten die ook belangrijk kunnen zijn voor jou en je werk.

[einde kader]