



Solliciteren en politiek, gaat dat samen?

Aaltje Vincent

Op het moment dat ik voor deze column stilsta bij 'solliciteren en politiek' houden de besluiten van president Trump de gemoederen wereldwijd bezig en hebben we de verkiezingsstrijd in Nederland achter de rug.

Solliciteren kent drie fasen: 1. arbeidsmarktklaar zijn, 2. uitgenodigd worden en 3. het sollicitatiegesprek zelf. En natuurlijk staat de politiek daar niet los van: "Politiek is de wijze waarop in een samenleving de belangentegenstellingen van groepen en individuen tot hun recht komen" (Wikipedia). Hoe beïnvloedt politiek het solliciteren? Ik neem je mee in een aantal facetten en ik hoor graag jouw ervaringen.

Arbeidsmarktklaar

Bij fase 1, het arbeidsmarktklaar zijn, is een van de facetten weten welke toegevoegde waarde jij een werkgever te bieden hebt. Ik denk daarbij meteen aan mijn gesprek met Titia Lont. Zij is een vakcollega die zich heeft gespecialiseerd in de loopbaanbegeleiding van politieke ambtsdragers zoals wethouders en burgemeesters. In hun werk hebben zij competenties ontwikkeld die buiten de politieke arena niet meteen worden herkend als toegevoegde waarde. Titia daarover: "Functies zoals het wethouderschap zijn niet te vergelijken met reguliere functies in het publieke domein. Een bestuurder heeft weliswaar leidinggevende kwaliteiten en veel verstand van procesmanagement, maar stuurt niet rechtstreeks de betreffende ambtenaren aan. Arbeidsmarktklaar zijn betekent voor de (oud-) bestuurder dat deze op basis van het totale cv een hernieuwd persoonsprofiel opstelt. Een ontwikkel-assessment kan hierbij behulpzaam zijn. Daarnaast

Uit jij je over politieke issues op Twitter of Facebook?

is het van eminent belang om via netwerkgesprekken een gunfactor te verwerven, omdat veel werkgevers koudwatervrees hebben ten opzichte van een oud-bestuurder."

In fase 2, het uitgenodigd worden voor de sollicitatietafel, speelt politiek ongetwijfeld ook een rol. Dat kan op twee manieren, zowel op je cv en LinkedIn-profiel als met je online uitingen op de politieke ontwikkelingen.

Cv en LinkedIn-profiel

Het cv en LinkedIn-profiel van je cliënt hebben één enkel doel en dat is oproepen: 'Die wil ik spreken!' Hoe beïnvloedt een (bij)baan in de politiek het besluit van een selecteur om je wel of niet te willen spreken in het sollicitatiegesprek? Een cliënt was actief als Statenlid voor GroenLinks en bij zijn

sollicitaties als consultant bij natuur- en milieuaadviesbureaus werkte zijn profilering als GroenLinkser uitnodigend. Zomer 2016 gaf ik masterclasses over solliciteren anno nu voor de ondersteunende staf van een Tweede Kamerfractie. Als eerste opmaat naar een verkiezingsuitslag die voor hen wellicht betekent dat zij voorjaar 2017 op zoek moeten naar een nieuwe werkgever. Zij stelden veel vragen over hoe hun politieke kleur doorwerkt op hun cv en LinkedIn-profiel. Het is evident dat mijn advies wordt bepaald door de gewenste loopbaanstap. Focus je op je vakmanschap en daarbij wel, of juist ook, op je politieke kleur?

Op LinkedIn kan je cliënt zijn politieke kleur bekenen doordat hij lid is van de groep van een politieke partij. Ik bespreek dit altijd met mijn cliënten: helpt dit groepslogo bij je profiel je richting sollicitatietafel of niet? Zo niet, zet het logo dan op onzichtbaar bij je instellingen.

Online uitingen

Politieke partijen zijn allemaal actief op social media, met name op Facebook en Twitter. Er wordt meer dan ooit openlijk op gereageerd. En online politiek gekleurde reacties dragen bij aan het wel of niet worden uitgenodigd. Om een voorbeeld te geven: Lodewijk Asscher bezocht juni 2016 LinkedIn en sprak met drie werkzoekers die met behulp van LinkedIn werk hadden gevonden. Hij publiceerde daarover een post. En natuurlijk riep dat reacties op, zoals deze van Nico, die vertelde over zijn wurgcontract:

"Beste meneer Asscher, Ik ben 56 jaar en binnenkort weer werkloos als personeel- en salarisadministrateur. Het laatste half jaar twee dagen gewerkt tegen een wurgcontract bij een accountantskantoor. Mijn salaris was gehalveerd. Iets meer dan het minimumloon. Dat is voor mij niet het ergste. Bij sollicitaties denken werkgevers dat je gezien je ervaring en kennis te duur bent. Ik kan het permitteren om tegen een absurd laag salaris te gaan werken. Maar het is niet te bevatten. Ik blijf hoopvol bij het vinden van een droombaan."

Is je cliënt online zichtbaar als een 'negatieve zeurkous', dan kan dat ervoor zorgen dat hij juist niet wordt uitgenodigd. En óók dat privé en zakelijke netwerkrelaties van je cliënt niet graag zijn broodnodige ambassadeurs zijn bij werkgevers met een vacature. Dit zijn al met al zeer waardevolle gemiste kansen. En dat terwijl jij je vakmanschap als loopbaancoach optimaal hebt ingezet!

Ik ben erg betrokken bij anoniem solliciteren. Ik deel over de pilots en onderzoeken hiernaar. Anoniem solliciteren is solliciteren zonder opgave van persoonlijke gegevens zoals naam, leeftijd en geslacht. Voorjaar 2016 publiceerde de NRC mijn opiniestuk *Geboortedatum op cv, weg ermee*, waarin ik ervoor pleit dat werkgevers de zinsnede 'geboortedatum op uw cv is bij ons niet nodig' opnemen in vaca-

tureteksten. Toen ik Lodewijk Asscher, minister van SZW, in juni 2016 spontaan kort sprak besprak ik dit onderwerp met hem. Anoniem solliciteren werd voorjaar 2017 één van de stellingen in de StemWijzer Tweede Kamerverkiezingen, waarin je je politiek voorkeur kunt testen. En waar sta jij openlijk? Uit jij je over politieke issues op Twitter of Facebook?

3. Anoniem solliciteren

Om discriminatie op basis van de naam te voorkomen, moet anoniem solliciteren bij de overheid en bij openbare instellingen de regel worden.

Stelling 3 StemWijzer Tweede Kamer 2017



Aaltje Vincent

Aaltje Vincent is een ervaren loopbaanprofessional, toonaangevend expert in jobmarketing, coach en trainer van werkzoekers. Ze is ontwikkelaar van de training *Advanced Jobmarketing voor Loopbaanprofessionals* en gastdocent in vakopleidingen. Daarnaast verzorgt ze lezingen en workshops over jobmarketing en solliciteren via LinkedIn. Zij lid van de adviescommissie van *LoopbaanVisie*. www.aaltjevincent.nl



Hoe vind je de weg in het woud van outplacementbureaus?

Er zijn veel aanbieders die uw mensen willen begeleiden in een outplacementtraject. Maar hoe selecteert u nu snel en makkelijk een goed outplacementbureau? Simpel: beperk het zoeken tot aanbieders met een Cedeo-erkenning. Dan weet u zeker dat minimaal 80 procent van hun klanten 'tevreden tot zeer tevreden' is over de kwaliteit en de dienstverlening. En dat het klanttevredenheidsonderzoek, waarop de erkenning is gebaseerd, niet langer dan twee jaar oud is. Cedeo voert dit uit onder inkopers en opdrachtgevers uit het bedrijfsleven, de overheid en de non-profitsector. Dus onder collega's van u. Zijn die tevreden over een bepaalde opleider? **U vindt het snel op www.cedeo.eu**

Kijk gewoon of het bureau Cedeo-erkend is!



Op zoek naar een krachtig loopbaaninstrument?



Uw kandidaat snel en goed inzicht geven in zijn/haar positie en kansen, binnen een organisatie of op de externe arbeidsmarkt? Dat kan met de LTP LoopbaanVerkenner van Matchcare. Dit online instrument, gebaseerd op gevalideerde vragenlijsten van LTP, geeft een helder beeld van persoonlijkheidskenmerken en competenties en koppelt die aan mogelijkheden op de arbeidsmarkt.

Een online werkomgeving

Uw kandidaat krijgt toegang tot een online werkomgeving zoals Matchcareer.nl. Hier wordt de LoopbaanVerkenner klaargezet en door de kandidaat gemaakt. U heeft vervolgens direct toegang tot de resultaten van de ingevulde vragenlijsten en downloadt daar ook de uitgebreide rapportage, die dankzij heldere bevindingen en ontwikkeltips, goed als uitgangspunt kan dienen voor de verdere begeleiding van uw kandidaat.

Input voor een goed ePortfolio

In de rapportage worden de uitkomsten gekoppeld aan concrete loopbaankansen. In de rapportage wordt veel informatie gegeven die zowel voor het opstellen en bijhouden van een uitvoerig ePortfolio kan worden benut, als voor invalshoeken voor de persoonlijke ontwikkeling. Waarmee de LoopbaanVerkenner een krachtig instrument is tussen u en uw kandidaat.

De voordelen van de LoopbaanVerkenner

- U heeft na een tweedaagse zeer betaalbare training de licentie om het instrument geheel zelfstandig in te zetten.
- U kunt een eenvoudige eigen online werkomgeving krijgen die u of uw organisatie nog professioneler neerzet.
- Uw kandidaat krijgt direct en blijvend zicht op actuele vacatures die aansluiten bij de gesuggereerde beroepsmogelijkheden.

Wilt u meer inlichtingen?



Pierre Remijn

pierre.remijn@matchcare.nl

06 - 53 600 840

matchcare
www.matchcare.nl