

Thema-avond 7 juni 2012 Werk55plus Etten- Leur.

Solliciteren en Rekruteren via Social Media, in het bijzonder met Linked-in.

In de gezellig volle zaal in oranje sfeer van Buurtcentrum 'De Drempel' werd deze keer een zeer interessante en informatieve thema-avond verzorgd.

Hans van Arkel, onze voorzitter gaf de aftrap.

Hij gaf aan dat de meeste van onze deelnemers nu beschikken over een Linked-in profiel maar het nog niet gebruiken om te solliciteren. Gezien de laatste nieuwsberichten over Linked-in, hackers stalen de wachtwoorden, adviseerde hij het Linked-in wachtwoord te veranderen.



Inge Scherders, HRM-manager bij Van Tilburg Bastianen gaf een uiteenzetting over hoe het bedrijf omgaat met vacatures en de selectie van kandidaten. Elke toelichting sloot ze af met een tip. Vacatures worden, in verband met de kosten, niet meer in dag- en weekbladen geplaatst. Rekruteringsbureaus zijn erg kostbaar. Voor een succesvolle bemiddeling bedragen de kosten veelal 20% van het jaarsalaris. Het bedrijf gebruikt een Linked-in groep om deelnemers aan de groep op vacatures te wijzen. De vacatures staan op hun eigen site. Voor werkzoekenden is het handig zijn om je aan te sluiten bij branchegerelateerde groepen in Linked-in. Je ontvangt op deze manier veel actuele vacatures. Door deelname aan forumdiscussies, wordt je naam bekend, wat later in je voordeel kan werken. Bedenk wel dat wat je op een forum zet, er op blijft staan en uit zijn verband gerukt kan worden. Het kan dus ook tegen je werken.



Veel vacatures worden vervuld omdat werknemers zelf, tegen een bonus, nieuwe medewerkers aanbrengen. Deze methode wordt als betrouwbaar beschouwd, directe sollicitanten krijgen de voorkeur boven kandidaten die door een bureau worden aangebracht. Sollicitanten worden altijd goegled

door het bedrijf. Het beeld daaruit moet kloppen met de verstrekte informatie.

Tip 1. Als er via een zoekmachine een vacature naar voren komt, controleer dan altijd de eigen website van het bedrijf en solliciteer liefst direct, dus niet via een bureau.

Tip 2. Vergroot je netwerk, zoek mensen die ergens werken waar jij ook wel zou willen werken. Zorg dat zij dat ook weten.

Tip 3. Maak je profiel op Linked-in zo persoonlijk mogelijk, met de juiste kernwoorden voor de functie.

Tip 4. Zoek welke Linked-in groepen voor jou interessant kunnen zijn en word lid. Lever zinvolle bijdragen aan discussies en meldt meteen dat je werk zoekt.

Tip 5. Google jezelf en zorg dat je goed te vinden bent. Zet een normale, niet te informele foto bij je profiel.

Tip 6. Let op wat je op het net zet.

Tip 7. Verdiep je echt in het bedrijf waar je solliciteert, wees concreet waar je de aansluiting tussen de baan en jezelf ziet.





Bram Vroegindeweij, teamleider Unit Inkomen van Sociale Zaken Gemeente Capelle ad IJssel, deelde met ons zijn ervaringen met werkzoeken en de rol die zijn profiel daarin speelde.

Toen hij op zoek was naar een nieuwe baan had hij een slapend Linked-in profiel. Op aanraden van en met hulp van een detacheringbureau heeft hij zijn profiel aangevuld en aangescherpt.

Tip: Het kan heel nuttig zijn om je profiel eens samen met iemand anders kritisch tegen het licht te houden.

Via het bureau is hij voorgesteld en uiteindelijk in dienst gekomen bij de gemeente.

Hij gaf bovendien aan dat het nuttig is aanbevelingen in je Linked-in profiel door derden te laten maken. Doe dit specifiek (vraag voormalig leidinggevende of collega) en ga niet in het wilde weg elkaar aanbevelen. Een ervaren HRM-er heeft dit door.

Maurice Molenaar, communicatiemedewerker Brabant Water, vergeleek het zoeken naar een baan met het uitstippelen van een marketingstrategie. Op de achtergrond Mariecke van Merriënboer, adviseur personeelsvoorziening van Brabant Water.

Hoe vind ik mijn klanten of een werkgever, dezelfde vraag.

Het gaat er om de andere partij wakker te krijgen, te prikkelen om in actie te komen.

Beslissingen worden instinctief genomen, dus moet je dat instinct aanspreken.

Hoe komt de HR manager in actie?

Met een Linked-in profiel met vage verhalen, een vage vakantiefoto en zonder aan te geven waar jouw kwaliteiten liggen komt er geen werkgever in actie.

Voor elke beroepsgroep zijn er pakkende zinnen en voorbeelden van veel voorkomende problemen te bedenken. Als jij kunt aangeven dat jij die kunt oplossen, ben jij degene die ze moeten hebben.

Bij de hele strategie moet je de 3 V's in de gaten houden.

Verbinden: o.a. kwalitatief goed netwerk opbouwen en onderhouden.

Vertrouwen: overal dezelfde boodschap, consistent zijn.

Verlangen: positieve uitstraling, toegankelijk zijn.

Om te weten welke bedrijfscultuur bij bedrijven gangbaar is kun je op www.360inc, voor zover aanwezig, een helder beeld van een werkgever vinden.

Maurice is via zijn [Linked-in account](#) voor vragen bereikbaar en bereid tot adviezen over uw profiel.



De forumdiscussie

De volgende hoofdpunten kwamen aan de orde.

Op de vraag of leeftijd een probleem is bij sollicitaties werd geantwoord dat het er heel erg vanaf hangt hoe de kandidaat er zelf mee om gaat en hoe hij/zij zijn/haar vakkennis up to date gehouden heeft.

Bij de vraag of er bij de beloning rekening gehouden wordt met de leeftijd, werd aangegeven dat er bij een bepaalde functie een bepaald salaris hoort, ongeacht de leeftijd.

Overgekwalficeerd zijn kan in je nadeel werken omdat dit als een bedreiging gevoeld wordt. Het imago van de 55plusser is op dit moment nog te veel dat van de vutter. Het besef dat een 55plusser nog minstens 10 jaar wil en kan werken is nog niet algemeen.

Rond tienen werd de thema-avond met een dankwoord aan en fles wijn voor de sprekers afgerond. Na de officiële afsluiting vonden nog vele individuele gesprekken plaats. Het bestuur kan in ieder geval terugzien op een zeer geslaagde avond.

De resultaten van de enquête worden later bekend gemaakt. [Resultaat enquête](#)

