

Voorwoord

In oktober 2021 werd ik zó in mijn hart geraakt, dat ter plekke dit nieuwe boek ontstond. Een onomkeerbaar moment in mijn werken met iedereen die nieuw werk wil en met werkgevers die nieuwe collega's aantrekken.

Ik volgde het Executive Program 'Liefde in Bedrijf' aan de Erasmus Universiteit in Rotterdam. Een van de colleges werd gegeven door Prof. dr. Lans Bovenberg, hoogleraar aan de Universiteit van Tilburg; hij bekleedt er de leerstoel Relationele Economie, Waarden en Leiderschap. Zijn college raakte mij vol in mijn hart. Lans vertelde dat de economie en de samenleving alleen kunnen groeien door samen te werken. Samenwerking is nodig, voor alles. En voor samenwerking is vertrouwen in elkaar nodig. Voor vertrouwen is elkaar leren kennen nodig. En bammmm... die kwam binnen. Waarom leren we elkaar dan niet áltijd eerst informeel en onbekommerd kennen voordat we besluiten samen te gaan werken? Als je solliciteert met je brief en cv op een altijd incomplete vacaturetekst leer je elkaar kennen op het moment dat er grote spanning op het sollicitatiegesprek ligt. Dat is geen ontspannen situatie om elkaar goed te leren kennen. Informeel en onbekommerd kennismaken door uit de eerste hand te horen van iemand die er dagelijks werkt over de werksfeer en de cultuur stelt je beter in staat om te kiezen of je gaat solliciteren of niet. En kun je beter dan ooit kiezen voor nieuw werkgeluk.

Uit onderzoek blijkt dat te veel werkenden te snel vertrekken omdat er toch geen goede match is tussen de werknemer en de werkgever. Er is vaak al na een week teleurstelling, met frustratie, verzuim en verloop tot gevolg. En daar zit je niet op te wachten. Wat een triestheid om nadat je bent gestart in je nieuwe werk te ontdekken dat het beeld dat je had niet overeenkomt met de realiteit. Ik vind dit onverteerbaar. Het leidt tot verkeerde

loopbaankeuzes en tot veel frustratie bij werkgevers. Altijd zonde en kostbaar voor alle betrokkenen. Solliciteren is hoop op een beter leven. Altijd.

Mijn visie over de optimale weg naar nieuw werkgeluk:

- Je hebt je vakcollega's al informeel en onbekommerd gesproken voordat je besluit te solliciteren. Daardoor heb je een goede indruk van de cultuur en de werksfeer gekregen. Netwerken werkt, en gelukkig bieden steeds meer werkgevers dit nu ook standaard aan.
- Je weet alles wat je wilt weten – ook de salarisrange en de andere arbeidsvoorwaarden – al voor je samen in gesprek gaat.
- Je stelt ook je eigen vragen gedurende het gehele sollicitatiegesprek zodat je gelijkwaardig het gesprek aangaat en echt goed kunt kiezen.
- Je besluit als je zeker weet dat je open en eerlijk geïnformeerd en echt goed onderbouwd kunt kiezen, of je de samenwerking aangaat.

Ik schrijf boeken over slim en succesvol solliciteren sinds 2007. Van mijn elf boeken zijn er inmiddels meer dan 100.000 verkocht. Iedere nieuwe ontwikkeling neem ik erin mee, zoals het gebruik van LinkedIn en video. Ik ben dankbaar dat ik al zoveel mensen heb mogen inspireren in het zetten van een nieuwe stap in hun loopbaan.

Nu is het tijd voor solliciteren naar werkgeluk. Ik neem je stap voor stap mee in het veroveren van het werk waar je heel blij van wordt. Met know-how, checklists, voorbeelden en tips en hoe jij slim en succesvol solliciteert naar jouw nieuwe werkgeluk. Graag attendeer ik je op mijn site www.aaltjevincent.nl en mijn socialmedia-accounts, waarop ik alles deel over de nieuwe ontwikkelingen in slim en succesvol solliciteren naar nieuw werkgeluk.

Nieuw werkgeluk, dat is wat ik je toewens!

Almere, augustus 2022

1 Jouw nieuwe werkgeluk

Solliciteren is mijn vak. Met hart en ziel help ik jou met slim en succesvol solliciteren naar werk waar je écht gelukkig van wordt. Zodat jij nieuw werk verovert, waar jij écht blij mee bent. Zodat jij plezier hebt in je werk en je gelukkig voelt. Dat is solliciteren naar werkgeluk.

Plezier in je werk, dat is wat je wilt. Je wilt tot je recht komen in je werk. Je wilt fijn samenwerken met je collega's. Je wilt floreren op het werk. Je op je gemak voelen. Je thuis voelen. Je ontwikkelen. Met plezier aan de slag. Dat is de basis van werkgeluk. Als iedereen met plezier werkt, floreren organisaties voor hun klanten, patiënten, leerlingen, burgers, et cetera. Het begint met blij mede werkers. En jij kunt alleen een blij mede werker zijn als je van tevoren weet waar je aan begint. En daar helpt dit boek je bij.



Ik help je met het vinden van nieuw werkgeluk, stap voor stap. Uit onderzoek blijkt dat te veel werkenden te snel vertrekken omdat er toch geen goede match is tussen de werknemer en de werkgever. Ik neem je mee in een aantal onderzoeken naar hoe snel mensen hun nieuwe werkgever verlaten:

- 4% verlaat het nieuwe werk na een rampzalige eerste dag (2014 Bersin by Deloitte)*
- 22% vertrekt binnen de eerste 45 dagen (2014 Bersin bij Deloitte)
- 65% kijkt binnen 90 dagen (3 maanden!) weer om zich heen (Indeed)
- 30% verlaat de werkgever ook daadwerkelijk binnen 3 maanden omdat het werk en de cultuur niet waren zoals vooraf werd gedacht (2022 Employ)



Bron: 2022 Job Seeker Nation Report Jobvite Employ USA.

En nu komt-ie: bij vier op de vijf nieuwe collega's komt het beeld van het werk niet overeen met de realiteit, zo onderzocht Integron in medewerkerstevredenheidsonderzoeken bij hun opdrachtgevers.

Wat een triestheid om – nadat je bent gestart in je nieuwe werk – te ontdekken dat het beeld dat je had niet overeenkomt met de realiteit. Ik vind dit onverteerbaar. Het leidt tot verkeerde loopbaankeuzes. En tot veel frustratie en kosten bij werkgevers als de nieuwe medewerker teleurgesteld aan de slag gaat, zich ziek meldt of snel weer vertrekt.

Deze nieuwe collega's maakten een verkeerde loopbaankeuze. Dat gaat met veel ellende en kosten gepaard, niet alleen voor de werkgever, maar

* Bron: *Onboarding* van Adriëne Verhoeven 2019 en *De perfecte match* van Kirsten de Roo.



Bron: Integron, najaar 2021.

ook voor de werknemer. En wie weet heb je zelf ook deze ervaring en lees je daarom dit boek. Wat kost een verkeerde loopbaanstap jou? Je hebt er wellicht een baan voor opgezegd, misschien ben je ook wel verhuisd; je hebt de stap gezet en enorm je best gedaan om daar te starten. Jij zit niet te wachten op een 'jobhop'-ervaring, die je dan weer uit moet leggen bij je volgende sollicitatie. Daarvoor had je niet gesolliciteerd.

Voorkomen is beter dan genezen

Aan de hand van de stappen in dit boek wil ik voorkomen dat jij teleurgesteld raakt of, erger nog, voortijdig je werkgever gaat verlaten. Beide zijn niet fijn voor hen; het is frustrerend voor het team, klanten, leerlingen, patiënten, et cetera. En bovenal ook kostbaar; een nieuwe collega werven en inwerken kost de werkgever minimaal 50% van jouw jaarsalaris*. Bovenal is het op zijn zachtst gezegd heel naar voor jou. Jij zit niet te wachten op een teleurstelling, op met tegenzin naar je werk gaan, op jezelf ziek melden of, erger nog, op weer opnieuw solliciteren. Solliciteren is hoop op een beter leven, dat is wat je wilt bereiken met solliciteren. Ik ga je helpen, want na het lezen van dit boek weet jij precies hoe jij kiest voor jouw eigen werkgeluk.

* Bron: Deutsch L. 2016.

In mijn visie ga je nergens op sollicitatiegesprek vóórdat je een van je vakgenoten informeel hebt gesproken over het werken daar. Ik help je er graag bij. Voor jouw werkgeluk. Voor jouw hoop op een beter leven. Stap voor stap in dit boek.

Plezier is een essentieel onderdeel van werkgeluk. Plezier is de krachtigste drijfveer in het werk. Dat herken je vast. Ben Tiggelaar deelde in februari 2022 dit wetenschappelijke onderzoek van Ayalet Fishbach en Kaitlin Woolley*:



Solliciteren naar nieuw werkgeluk

Je leest dit boek omdat je solliciteert naar nieuw werkgeluk. De basis leg je door een aantal vragen te beantwoorden:

- Wat geeft jou plezier in het werk?
- Wat is voor jou écht geluk in je nieuwe werk?
- Wat kan een baan jóú bieden?
- Waar hoop je op als je solliciteert?

Je hoopt altijd op een beter leven als je solliciteert. Hoe wil jij er beter van worden? Wees daarin concreet. Wat zijn jouw wensen? Enkele voorbeelden:

- Boeiender werk
- Werk dat bijdraagt aan een betere wereld

* Bron: Ayalet Fishbach en Kaitlin Woolley, *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 2022 <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091122>
Bron visual: copyright Ben Tiggelaar https://www.linkedin.com/posts/bentiggelaar_werktip-van-de-week-3-activity-6901420713052622848-ojLQ

- Meer eigen regie in het werk
- Leukere collega's
- Hoger bruto salaris
- Werk waarin jij jouw (nieuwe) waarden herkent (zoals in de energietransitie)
- Werken waar écht werk gemaakt wordt van diversiteit en inclusiviteit
- Vaste thuiswerkdagen
- Kansen om internationaal carrière kunnen te maken
- Beter doorgroeimogelijkheden
- Werken met een teambonus
- Werken in een familiebedrijf
- Werken in een innovatief team
- Werken met de allernieuwste technieken
- Uitdagendere opdrachten
- Mogelijke combinatie met mantelzorg
- Promotie
- Werk waarmee je een studie écht goed kunt combineren
- Een informele werkcultuur
- Een manager die jou stimuleert
- Een actieve personeelssportvereniging
- Kunnen kiezen op welke dagen en tijden je werkt
- Werken in een start-up
- Geen functioneringsgesprekken meer
- Een elektrische fiets

Waar hoop jij op als je solliciteert? Wat is jouw werkgeluk? Houd jij tijdens het sollicitatieproces die hoop goed voor ogen? De doelen die jou deed beslissen om op een vacature te reageren? Hoe weet jij of die hoop uit gaat komen? Dat is waar ik je bij help in dit boek, stap voor stap.

Mijn persoonlijke ervaring

Zelf heb ik maar liefst vier zeer pijnlijke ervaringen met mismatches: allereerst mijn eerste drie banen in loondienst voor mijn 28^{ste} jaar. In die zin ben ik ervaringsdeskundige.

In 1982 studeerde ik af aan de HEAO Communicatie en het was crisis, ook op de arbeidsmarkt; de jeugdwerkloosheid was torenhoog. Al een aantal jaar had ik een bijbaan bij een landelijke wegrestaurantketen. Op de vraag of ik leidinggevende wilde worden in hun nieuwste restaurant zei ik ja, nadat het solliciteren op marketingfuncties niet was gelukt.

Al heel snel bleek dat ik in die leidinggevende rol niet tot mijn recht kwam. Het was een foute keuze. Mij werd ontslag aangezegd en ik solliciteerde succesvol intern bij deze multinational. Ik kon starten op het hoofdkantoor van een landelijke drogisterijketen als assistent van de commercieel directeur. En ik verhuisde naar Amsterdam.

Helaas was ook dat geen succes, ik voelde me er ontheemd in deze 'corporate cultuur', dit was niets voor mij.* En ook bij de nieuwe werkgever werd mij gevraagd om te kijken naar iets anders.

Ik solliciteerde bij een bekend koffiemark als assistent van de productmanager en verhuisde opnieuw. In die baan ontstond al snel hetzelfde gevoel: *ik ben hier niet op mijn plek*.

Bij deze drie banen werd ik tijdens een functioneringsgesprek ontslagen, dat was drie keer voor mijn 28^{ste} levensjaar. Een vreselijk gevoel van falen en van *wat moet ik nu?* beheerste mijn leven.

Maar gelukkig was daar mijn outplacementtraject waarbij ik professioneel gecoacht werd op *wie ben ik, wat wil ik en wat kan ik?* Ik kwam tot het inzicht dat werken in een groot bedrijf met een vaste functieomschrijving niets voor mij was. Ik wilde werken bij een startend bedrijf waar ik mijn vleugels kon uitslaan en al mijn talenten kon inzetten.

En dat lukte. Binnen no-time kwam ik via mijn netwerk in gesprek met de oprichter van een onorthodox outplacementbureau en na een fijne informele kennismaking met hem en een aantal collega's zei ik volmondig ja op de vraag om er te komen werken. Ik hielp op vele fronten het bedrijf verder te laten groeien naar een toonaangevend loopbaanbureau. Mijn collega's werkten met creatieve therapie om onze cliënten te helpen bij het ontdekken welke loopbaanstap zij wilden zetten. Ook ik hielp mee met hun jobmarketing, het netwerken en solliciteren. Ik werkte hard en kon met veel plezier al mijn talenten inzetten en ontwikkelen.

* In 2022 las ik het boek *De zeven vinkjes* van Joris Luyendijk en door zijn begrip 'klassenmigratie' begreep ik het nog beter: ik was niet opgegroeid met voorbeelden van werken in een kantoorcultuur.

In een veel latere levensfase werd ik plotseling alleenstaande moeder. Mijn leven veranderde intens en was niet meer te combineren met mijn drukke baan. Ik wilde nieuw werk voor rust, reinheid en regelmaat.

In datzelfde jaar voerde de overheid een campagne onder het mom 'word zij-instroomleraar'. Dat leek me wel wat. Ik koos voor een carrière-switch en werd zij-instroomdocent op een vmbo. Ik gaf economie en werd tevens mentor van een klas. Daarmee was ik een van de allereerste zij-instromers op die school en in Nederland. Ik was dolblij: wow, hiervoor gaf ik met liefde mijn baan met leaseauto op.

Voordat ik solliciteerde had ik een voorlichtingsbijeenkomst van de deeltijdopleiding bijgewoond en een halve dag meegelopen, achteraf gezien zonder goede vragen te stellen. Ik was verliefd op het idee om docent te worden en zó verblind dat ik van geen enkel nadeel wilde weten.

Het werd een rampzalige loopbaanstap. Voor de klas staan en ieder uur een andere groep in een ander lokaal was niet mijn ding. Ik was doodongelukkig en kreeg binnen drie maanden een burn-out. Alles kwam samen: mijn scheiding, alleenstaand ouderschap en een totaal verkeerde loopbaanstap. Gelukkig heb op dat intense kruispunt in mijn leven ontzettend goede coaching en begeleiding gehad. Daardoor kon ik echt herstellen en mijn carrière in het loopbaanvak weer oppakken.

Ik weet dus ook zelf als geen ander hoe belangrijk het is om echt goed te weten waar je aan begint voordat je solliciteert en ja zegt tegen nieuw werk; dat je niet verliefd en verblind moet zijn bij een loopbaanstap, ook niet bij een carrière-switch. Zelfkennis en eerlijke voorlichting over het nieuwe werk zijn broodnodig, tijdens het netwerken, het meelopen, de voorlichting zelf en het solliciteren. Had ik maar de vraag gesteld: waarom moet ik dit niet willen?

Levensveranderend

Nieuw werk is een *life changing event*, voor iedereen. Het is een stressvolle levensgebeurtenis. Dus je wilt goed kiezen waarop je solliciteert. Op weg naar jouw werkgeluk.



Bron: Holmes and Rahe Stress Scale https://en.wikipedia.org/wiki/Holmes_and_Rahe_stress_scale
Visual via Indeed.

Nieuw werk veroveren gaat in drie fasen

- Ga ik solliciteren?
- Word ik uitgenodigd?
- Kies ik écht voor dit werk?

Bij het besluit om te gaan solliciteren naar een openstaande functie wil je écht weten of het de moeite waard is. Je solliciteert immers niet voor de lol. Solliciteren is hoop op een beter leven. Solliciteren is een avontuur dat drie kanten op kan gaan:

- Je begint aan een beter leven
- Je krijgt een afwijzing
- Het valt tegen

Een afwijzing is altijd pijnlijk. En een teleurstelling ook. De kunst is dan ook dat je zoveel mogelijk weet voordat je het avontuur aangaat. Ik neem je mee in hoe je dat aanpakt.

Ga ik solliciteren?

Hoeveel wil jij weten, wat heb jij nodig voordat jij besluit te solliciteren? Een vacaturetekst is niet genoeg. Echt niet. Eerst praten met de mensen die er nu al werken, pakt altijd goed uit.

Word ik uitgenodigd?

Hierbij telt ook vooral je zichtbaarheid en uitstraling. Wat spat er van je cv en LinkedIn-profiel af? Roept het op tot: die wil ik spreken?

Kies ik écht voor dit werk?

Het hele sollicitatieproces is er voor jou en jouw keus, van het netwerken tot het onderhandelen. Ook het sollicitatiegesprek is er ook voor jou, ook jij kiest. Ook jij stelt jouw vragen. Zodat jij echt kunt kiezen voor jouw volgende loopbaanstap.

Gelijkwaardige mindset

Jawel, ook jij kiest! En wat mij betreft op basis van meer dan alleen een platte vacaturetekst en een sollicitatieproces waar meteen spanning op zit. Van twee kanten is er spanning: 'Kiezen we de goede collega?' En: 'Maak ik met dit werk een goede keuze in mijn loopbaan?' Wees kritisch, zorg goed voor jezelf. De werkgever kiest én jij kiest. 'Worden wij samen gelukkig van deze samenwerking?'

Liefde in Bedrijf = Liefde in het Solliciteren

In 2021 volgde ik het Executive Program 'Liefde in Bedrijf' aan de Erasmus Universiteit in Rotterdam. Een van de colleges werd gegeven door Prof. dr. Lans Bovenberg, hoogleraar aan de Universiteit van Tilburg, hij bekleedt er de leerstoel Relationele Economie, Waarden en Leiderschap. Zijn college raakte mij vol in mijn hart. Lans vertelde dat de economie en de samenleving alleen kan groeien door samen te werken. Samenwerking is nodig, voor alles. En voor samenwerking is vertrouwen in elkaar nodig. Voor vertrouwen is elkaar leren kennen nodig. En bammmm... die kwam binnen. Waarom leren we elkaar dan niet áltijd eerst informeel en onbekommerd