

Welke kleur heeft jouw parachute?

Een praktisch handboek voor werkzoekers en carrièreplanners

Editie
2017/2018

Richard N. Bolles



UITGEVERIJ NIEUWEZIJD

Oorspronkelijke titel: *What Color Is Your Parachute? 2017 Edition – A Practical Manual for Job-Hunters and Career-Changers*. Deze vertaling is tot stand gekomen na overeenkomst met Ten Speed Press, een imprint van The Crown Publishing Group, onderdeel van Random House LLC, New York

Uitgegeven door: Uitgeverij Nieuwezijds, Amsterdam
Vertaling: Miebeth van Horn, Jan Willem Reitsma en Carla Prins
Omslagontwerp: BOS & CO., Amsterdam
Zetwerk: Holland Graphics, Amsterdam

© 2016, 2017, Richard Nelson Bolles
© Nederlandse vertaling 2017, Uitgeverij Nieuwezijds

Foto omslag: Pedro Monteiro (Shutterstock®)

De tekeningen op pagina 150 en 209 zijn gemaakt door Steven M. Johnson, auteur van *What the World Needs Now*.

Foto pagina 6: Dollar Photo Club.

Afbeelding pagina 20: Beverly Anderson.

Dit boek verschijnt elke twee jaar in een nieuwe editie

ISBN 978 90 5712 482 2
NUR 809



Bij de productie van dit boek is gebruikgemaakt van papier dat het keurmerk van de Forest Stewardship Council (FSC) mag dragen. Bij dit papier is het zeker dat de productie niet tot bosvernietiging heeft geleid.

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, geluidsband, elektronisch of op welke andere wijze ook en evenmin in een retrieval system worden opgeslagen zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

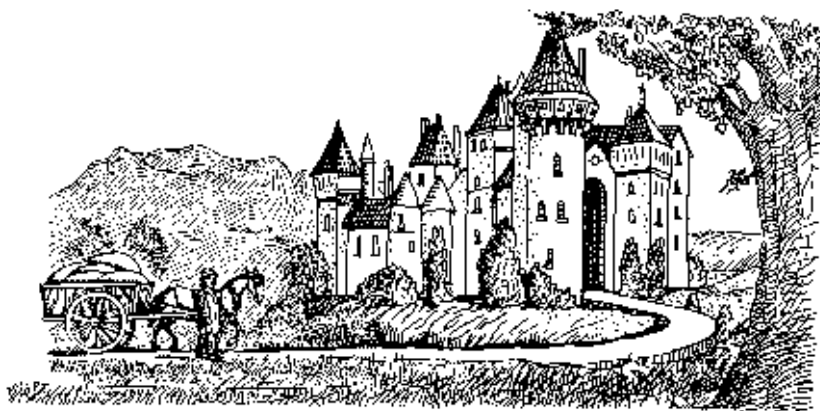
Hoewel dit boek met veel zorg is samengesteld, aanvaarden schrijver(s) noch uitgever enige aansprakelijkheid voor schade ontstaan door eventuele fouten en/of onvolkomenheden in dit boek.

Inhoud

Hoofdstuk 1	Het is een hele nieuwe wereld voor werkzoekenden	1
Hoofdstuk 2	Google is je nieuwe cv	21
Hoofdstuk 3	Er zijn iedere maand ontelbare vacatures	43
Hoofdstuk 4	Zestien tips voor sollicitatiegesprekken	51
Hoofdstuk 5	De zes geheimen van het onderhandelen over salaris	79
Hoofdstuk 6	Wat doe je wanneer je zoektocht naar een baan echt geen succes heeft?	95
Hoofdstuk 7	Zelfonderzoek, deel 1	107
Hoofdstuk 8	Zelfonderzoek, deel 2	121
Hoofdstuk 9	Kies maar uit waar je gaat werken	191
Hoofdstuk 10	Hoe je met allerlei beperkingen omgaat	209
Hoofdstuk 11	Vijf manieren om van loopbaan te veranderen of er een te kiezen	229
Hoofdstuk 12	Hoe je voor jezelf begint	243

DE BLAUWE PAGINA'S

Bijlage A	Je levensroeping vinden	257
Bijlage B	Hoe ga je met je gevoelens om als je werkloos bent?	277
Bijlage C	Hoe kies je een loopbaanbegeleider of -adviseur?	283
	Het laatste woord: Opmerkingen van de auteur over deze editie	293
	Index	297
	Over de auteur	304



Hoofdstuk 1

Het is een hele nieuwe wereld voor werkzoekenden

Inleiding

Als je jezelf beter probeert te begrijpen, en wat je de wereld te bieden hebt, dan is dit boek voor jou.

Als je zonder werk zit, en wat praktische hulp wilt, dan is dit boek voor jou.

Als je al heel, heel lang zonder werk zit, en te horen hebt gekregen dat je nu permanent onbemiddelbaar bent, dan is dit boek voor jou.

Als je op dit moment tegen persoonlijke armoede strijdt, dan is dit boek voor jou.

Als je een of andere beperking hebt, dan is dit boek voor jou.

Als je probeert te bedenken wat je nieuwe loopbaan zal zijn of je eerste loopbaan, dan is dit boek voor jou.

Als je hoger onderwijs volgt en niet kunt bedenken waarin je wilt afstuderen, dan is dit boek voor jou.

Als je probeert te begrijpen hoe de wereld, en in het bijzonder de wereld van het werk, vandaag de dag echt werkt, dan is dit boek voor jou.

Als je erachter probeert te komen wat je verder met je leven wilt doen, dan is dit boek voor jou.

Als je net bent afgestudeerd en bij je ouders moet wonen omdat je geen werk kunt vinden, dan is dit boek voor jou.

Als je erachter probeert te komen hoe je voor jezelf kunt beginnen, dan is dit boek voor jou.

Als je een terugkerende veteraan bent, dan is dit boek voor jou.

Als je tegen je pensioen aanzit, en wilt weten wat je kunt doen om jezelf te onderhouden, dan is dit boek voor jou.

Een snelcursus van twee minuten over hoeveel er veranderd is in de wereld van het werk

Charles Dickens formuleerde het treffend. Voor sommige mensen, heel veel mensen, is dit de beste tijd. Maar voor anderen van ons is dit de slechtste tijd. De spelregels zijn veranderd. Zonder kennisgeving. En zonder waarschuwing. In het bijzonder voor de zoektocht naar een baan, of voor degenen die een carrière-stap proberen te maken.

De zoektocht naar een baan gaat er tegenwoordig anders aan toe dan vroeger. Dingen zijn veranderd. Drastisch.

Het keerpunt was 2008. We weten allemaal wat er toen gebeurde: *de zogenaamde Grote Crisis, de ergste financiële catastrofe sinds de Grote Depressie in 1929. We zijn erbovenop gekomen, maar het landschap is fundamenteel veranderd, tot in de verre toekomst. Wat altijd werkte, werkt niet meer. Wat vroeger gemakkelijk was, is nu moeilijk of lijkt onmogelijk. Onze klaagzang: Geen baan. Schreef een cv. Stuurde het overal naartoe waar ik geacht werd het naartoe te sturen. Bezocht alle banensites en keek naar vacatures op mijn gebied. Dag na dag. Week na week. Maand na maand. De vorige keer dat ik op zoek ging naar een baan werkte dit allemaal. Maar nu? Blanco! Niets!*

Er is iets wat we hieraan kunnen doen. Geloof me, dat is er echt. Dat is waar dit boek over gaat. Maar voordat we onze strategieën veranderen, moeten we weten waar we tegen op moeten boksen. Dus laten we opsommen – in rap tempo – wat er sinds 2008 is veranderd:

1. Werkgevers veranderden, werkzoekenden niet

Jaar in, jaar uit zijn wij tijdens onze zoektocht naar een baan al tientallen jaren lang geneigd op dezelfde manier te zoeken, of de tijden nu goed zijn of slecht. Onze zoektocht is altijd gebaseerd op *cv's* (digitaal of geprint), *bemiddelingsbureaus* (particuliere of van overheidswege) en *advertenties* (online of offline).

Voor werkgevers geldt dat niet. Zij blijven niet hetzelfde. In goede tijden zoeken zij op de ene manier. In slechte tijden zoeken zij op een andere manier. Zij passen zich aan de tijden aan.

Dit betekent dat in goede tijden werkgevers hun vacatures vaak maar moeilijk kunnen vervullen, zodat zij *zich vaak aanpassen aan de wensen van de werkzoekende* in zo'n periode. Wij houden van *cv's*, dus nemen zij de moeite om naar onze *cv's* te vragen, ernaar te kijken en ze te lezen. Wij houden van vacatureoverzichten, dus laten zij hun vacatures achter waar wij ze kunnen vinden: doorgaans op hun eigen site of op vacaturesites.

Waar we niet op voorbereid zijn, is dat wanneer de economie (voor ons)

moeijker wordt, en werkgevers veel gemakkelijker een vacature kunnen vervullen omdat er veel meer werklozen zijn om uit te kiezen, velen van hen – hoewel niet allemaal – hun werkwijze veranderen. Ze stoppen met het lezen van onze cv's en het plaatsen van vacatures. We kunnen dus *op de oude manier* zoeken totdat we erbij neervallen. Maar ... *niets!* Alles wat vroeger werkte, werkt niet meer. En we zijn verbijsterd. Het is alsof we de sleutel van onze trouwe auto omdraaien, maar de motor voor het eerst in vijf jaar niet wil starten.

We trekken, natuurlijk, de conclusie dat niets werkt doordat er geen banen zijn. Het komt nooit bij ons op dat er wel banen zijn – meer dan 162.000 vacatures in Nederland in september 2016, zoals we in hoofdstuk 3 zullen zien – maar dat werkgevers *hun* gedrag tijdens het zoeken naar werknemers hebben veranderd, en dat wij niet bijgebleven zijn en ons niet aan het nieuwe gedrag van werkgevers hebben aangepast.

2. De duur van de gemiddelde zoektocht naar een baan is gigantisch toegenomen

In Nederland vond in 2014 gemiddeld 36 procent van de werkzoekenden – afhankelijk van hun leeftijd – binnen zes maanden een baan. Zo'n 47 procent van de Nederlandse werkzoekenden zocht langer dan een jaar naar werk.¹

Volgens de media ontstaat hierdoor een permanente onderklasse van De Mensen Die Nooit Meer Zullen Werken – afgaand op koppen als 'De langdurige werklozen zijn veroordeeld'.² Het is niet altijd zo, maar voor *sommige* mensen kan dit zeker gaan gelden. Heel veel hangt af van iemands vaardigheden om een baan te zoeken. Dateren jouw vaardigheden om een baan te zoeken uit de jaren negentig van de vorige eeuw of zijn ze van 2017? In de huidige arbeidsmarkt kan dat een zaak van leven of dood zijn.

Eén ding weten we zeker. Heel veel mensen willen zoals de zaken er nu voor staan helemaal geen deel uitmaken van de beroepsbevolking. Ze zijn ontmoedigd door de arbeidsmarkt, of moeten voor familie zorgen, of zitten op school, of hebben een slechte gezondheid of een beperking of moeten voor kinderen zorgen of hebben geen vervoer.

1 CBS: Werkloze beroepsbevolking, baanvindduur en persoonskenmerken (13 februari 2015).

2 *Slate*, 15 april 2013, gebaseerd op een experiment van econoom Rand Ghayad.

3. De tijdsduur van de gemiddelde baan is gigantisch afgenomen

In Nederland wordt veel parttime gewerkt, vooral door vrouwen. In 2016 had de helft van Nederlandse beroepsbevolking (vrouwen en mannen) een parttimebaan. In België werkte in 2015 27 procent van alle werknemers in deeltijd.³

Het aantal werknemers met een flexibel contract en het aantal zelfstandigen is toegenomen sinds 2008, het aantal werknemers met een vast contract is afgenomen. In Nederland waren er in 2016 ruim 1,4 miljoen zelfstandigen (in België bijna 700.000), ruim 1,9 miljoen flexibele werknemers en ruim 5,2 miljoen vaste werknemers.^{4,5} Een reden voor de stijging van het aantal mensen met een flexibel contract is de wens van werkgevers om hun kosten laag te houden – en dat is niet verwonderlijk. Mensen aannemen wanneer die nodig zijn, en ze weer laten vertrekken zodra ze niet meer nodig zijn, is budgetvriendelijk. Nog afgezien van het feit dat ze op deze manier niet allerlei extra's hoeven te betalen. En dus nemen werkgevers in de IT-branche steeds vaker iemand aan voor één project in plaats van een vast contract aan te bieden.

Nog een voorbeeld: zo'n 20 tot 30 procent van de mensen bij bedrijven uit de Fortune 100-lijst van Amerikaanse ondernemingen met de hoogste jaaromzet, hebben nu tijdelijke banen, ofwel als zelfstandige ofwel als tijdelijke kracht. De voorspelling is dat dit aantal de komende acht jaar zal stijgen naar 50 procent. Zelfs in branches waar mensen meestal voor langere perioden worden aangenomen, zijn werkgevers er klaar voor om de omvang van hun personeelsbestand terug te dringen zodra het er maar even wat slechter uitziet. Je dacht dat je voor een aantal jaren was aangenomen – dat zeiden ze, dat meenden ze, maar toen veranderde de situatie en plotseling sta je weer op straat.

4. De manier waarop wordt gewerkt is gigantisch veranderd

'Bijna tweederde van de Amerikaanse huishoudens verdient tegenwoordig minder geld dan het geval was in 2002.' Dat was de angstaanjagende opening

³ Zie statbel.fgov.be/nl/statistieken/cijfers/arbeid_leven/werk/deeltijds/percentage/.

⁴ Zie www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2016/46/positie-werkkring-en-arbeidsduur.

⁵ Zelfstandigen en werknemers met een flexibel contract vallen niet in dezelfde categorie. Een werkgever kan een werknemer met een flexibel contract vertellen wat hij moet doen en hoe hij het moet doen. Ten aanzien van zelfstandigen geldt dat niet, dat blijkt al uit de definitie. De twee groepen lijken wel op elkaar wat betreft de vaak betrekkelijk korte duur van het werk.

van een artikel in de *Washington Post* op 6 maart 2015.⁶ Je wilt de slechtst betaalde banen van nu? Nou, er zijn heel veel lijsten. Er staan banen op zoals horecamedewerkers, seizoenarbeiders in de landbouw, caissières, huishoudelijk personeel, nanny's en personeel in de kinderopvang, personeel in verpleeghuizen en psychiatrische ziekenhuizen, parkeerwachters, enzovoort.

Laten we wat dieper graven. Volgens economen moet een nette middenklassebaan vandaag de dag een stabiele, bedrijfszekere baan zijn die tussen de 35.000 en 75.000 euro per jaar oplevert. De banen waarmee dat salaris werd verdiend waren banen in de producerende industrie. Nu zijn de branches die dat doen: financiën, banen in het bedrijfsleven, verkoop en vooral in de gezondheidszorg. (Verwacht wordt dat de gezondheidssector tegen 2022 21 miljoen banen te bieden zal hebben. Waarom? Nu, één reden is: steeds meer mensen leven langer en hebben te maken met *ouderdomsziekten*.)

Van groter belang is niet het feit dat bepaalde banen verdwijnen, en andere banen floreren, maar dat *alle banen anders worden ingevuld*. Het vermogen van ieder van ons om in deze nieuwe wereld te overleven, hangt af van ons begrip van *hoe* de wereld, in het bijzonder de wereld van het werk, anders wordt ingevuld. Dingen die vroeger nooit met elkaar verbonden waren, worden steeds meer zodanig ingevuld dat ze wel met elkaar verbonden zijn. Deze nieuwe invulling van onze wereld als extreem verbonden vindt niet op een gegeven moment ergens in de toekomst plaats. Die vindt nu plaats. Dit heeft zelfs aanleiding gegeven tot een heel nieuw veld, 'het internet der dingen' – een term die in 1999 voor het eerst werd gebruikt door Kevin Ashton. Om één deskundige te citeren, het uitgangspunt van het internet der dingen is dat 'alle dingen, ieder fysiek object inbegrepen, met elkaar verbonden kunnen worden – waardoor die objecten intelligent en programmeerbaar worden en met mensen kunnen interacteren.'⁷ Deskundigen voorspellen dat in 2020 tussen de 34 en 50 miljard apparaten met elkaar verbonden zullen zijn. Dat is over nog geen vier jaar.

Terwijl de wereld zichzelf zonder onze toestemming opnieuw uitvindt, vertellen doordrivende futuristen ons dat robots in de niet al te verre toekomst al ons werk gaan overnemen, waardoor mensen niet langer noodzakelijk zijn voor de toekomst van deze planeet. Veel mensen geloven dat alle banen door technologie vervangen zullen worden. Maar wanneer je aandringt bij de deskundigen – zoals ik gedaan heb – welk percentage van de banen

6 Jim Tankersley, 'The 21st Century Has Been Terrible for Working Americans,' *Washington Post*, 6 maart 2015, www.washingtonpost.com/blogs/wonkblog/wp/2015/03/06/the-21st-century-has-been-terrible-for-working-americans.

7 'Internet of Things Community,' IEEE, www.ieee.org/membership-catalog/productdetail/showProductDetailPage.html?product=CMYIOT736&N=&tcType=#.

volgens hen volledig vervangen zal worden door technologie, voorspellen ze dat slechts 5 procent, of op zijn hoogst 19 procent van de huidige banen in de Verenigde Staten vervangen zal worden door robotica, technologie en computerprogramma's.

Op 19 januari 2016 voorspelde het World Economic Forum (WEF) in Davos dat robots op mondiaal niveau in 2020 netto zo'n 5 miljoen banen overbodig zullen maken. Om dit in perspectief te plaatsen, dit is een verlies van slechts één tiende van 1 procent van de mondiale arbeidspool (die 3 miljard banen omvat) – verschrikkelijk als een van die banen die van jou is, maar nauwelijks bewijs voor de angst dat 'robots al onze banen gaan wegnemen.'

Door robots en verwante technologie gaan niet alle banen verdwijnen, maar veranderen eerder bepaalde onderdelen van banen. Dit betekent dat in de meeste banen samengewerkt zal worden – samengewerkt tussen mens (man of vrouw) en machine.



Met 'machine' bedoel ik al onze uitvindingen zoals: computerprogramma's, wifi, internet, gecentraliseerde computersystemen of hubs, digitale elektronica, mobiele computers (smartphones), KI (kunstmatige intelligentie), geïntegreerde circuits en sensoren, robots die leren en die kennis delen met andere robots, transistoren, mobiele telefoons, wearables, 3-D printers, een nieuwe generatie computerchips, processoren, algoritmen, actuators, stem- en beeldherkenning, software die gezichtsuitdrukkingen herkent en ook dingen – ma-

chines—die direct met elkaar kunnen praten of via een gecentraliseerd computerplatform of hub. Enzovoort... Kort gezegd: met machines bedoel ik 'alles wat we uitgevonden hebben'. MIT-wetenschappers noemen deze samenwerking 'symbiose tussen mens en machine.' *Jasses!*

Wat is er met onze banen gebeurd? vraag je. Nu, zoals we hebben gezien worden ze opnieuw ingevuld in de vorm van een samenwerking tussen mens en machine. Grote delen van de wereld van het werk zullen deze nieuwe invulling pas over enkele jaren zien of voelen; andere delen zien die al, of zien die morgen. We moeten—nu—beginnen onze eigen levens in de wereld van het werk opnieuw in te vullen en gewend raken aan het idee dat toekomstige banen een samenwerking tussen mens en machine zijn (losjes gedefinieerd zoals ik dat heb gedaan).

We moeten dus nieuwe vaardigheden leren om in deze opnieuw ingevulde wereld te overleven. We moeten beginnen met onszelf beter te leren kennen. Stel je voor dat je een trektocht in de wildernis maakt en dat er plotseling een sterk stromende beek rond je voeten kolkte; in eerste reactie zou je iets stevigs willen vinden om op te staan voordat je je evenwicht verliest. Op een vergelijkbare manier biedt een onderzoek naar jezelf je dat stevige om op te staan te midden van al die nieuwe invulling die om je heen kolkte. Een goed zelfonderzoek vind je in dit boek in hoofdstuk 7 en 8. Precies weten wie je bent, wat je prettig vindt en het beste doet, wat je hersenen prikkelt en wat jou in staat stelt je beste werk te doen, is nog nooit belangrijker geweest dan in deze opnieuw ingevulde werkplek die eraan komt en deels ook al gearriveerd is. Sla deze stap niet over.

Dan moeten we ons zelf afvragen: hoe pas ik me aan, in deze opnieuw ingevulde wereld waarin banen steeds meer een samenwerking worden tussen mens en machine? We zullen onze houding jegens robots opnieuw moeten invullen, en machines (en in het bijzonder robots) gaan zien als vrienden die ons komen helpen met bepaalde taken, niet als vijanden die ons onze banen afnemen.

Als je eenmaal het zelfonderzoek hebt gedaan dat ik hierboven noemde, is het heel goed mogelijk dat je aan een veld hebt gedacht waar je heel graag in zou willen werken, of aan een baan die je heel graag zou doen. Als dat zo is, vraag dan iemand die dat werk doet een dag of twee te mogen 'schaduw', om te zien wat die baan of dat veld daadwerkelijk inhoudt, in deze opnieuw ingevulde wereld. Maak vooral kennis met de vaste acteurs op dit toneel, onze vrienden de robots en sensoren. Sensoren zijn de 'stem' van objecten, zelfs wanneer dat object het menselijk lichaam is. Eén object kan vele sensoren hebben. De huidige smartphones hebben bijvoorbeeld vijf tot negen sensoren: een voor nabijheid, een voor lichtsterkte, een voor geluid, een voor temperatuur/vochtigheid,

een barometer, een snelheidsmeter, een magnetometer, een gyroscopische sensor, enzovoort. Leer hoe sensoren en robots worden ontworpen, gemaakt, bestuurd, onderhouden en gerepareerd. Misschien vind je hier iets wat je echt leuk vindt; zo ja, zoek dan uit hoe je hiervoor opgeleid wordt. Je zult aan werk geen gebrek hebben. Deze belangrijke acteurs zullen er nog lange tijd zijn.

5. De zoektocht naar een baan komt steeds vaker terug in het leven van velen

Dit komt overduidelijk doordat banen veel minder lang duren dan vroeger het geval was. Dus zelfs als we nu een baan vinden, moeten we misschien sneller dan we denken alweer op zoek naar een andere baan. Zoeken naar een baan is niet langer een facultatieve oefening. Het is een overlevingsvaardigheid. Dit betekent dat het belangrijkste waar we in dit leven echt heel goed in moeten worden en meesters in moeten worden, de *nieuwe* zoektocht naar een baan is, nieuw in ieder geval nadat de situatie na de Grote Recessie van 2008 veranderd is.

6. De zoektocht naar een baan vindt sinds 2008 steeds meer online plaats

Als je niet online bent (en 8% van de Nederlanders van 12 jaar of ouder is dat niet), dan beperk je je zoektocht naar een baan. Een van de eerste dingen die je vandaag de dag moet doen, is leren hoe je een computer moet gebruiken – als je dat al niet gedaan hebt.

Vanaf de begintijd van internet zijn er websites met vacatures geweest. De eerste waren NetStart Inc. en The Monster Board (TMP), beide gelanceerd in 1994. De naam van NetStart Inc. veranderde in CareerBuilder in 1998, en TMP veranderde in Monster.com in 1999 (in Nederland nog steeds www.monster-board.nl).

Vacaturesites zijn natuurlijk niet de enige websites die handig zijn voor werkzoekenden of loopbaanveranderaars. Omdat sociale media en andere websites steeds populairder zijn geworden – LinkedIn, Facebook, Twitter, Instagram, Pinterest, WhatsApp, e-mail, Skype, YouTube, enzovoort – hebben zowel werkzoekenden als werkgevers uitgezocht hoe ze die in hun zoektocht konden gebruiken. Tegenwoordig kunnen steeds meer onderdelen van de zoektocht naar een baan online worden gedaan. En op allerlei soorten apparaten. Van computers tot laptops tot tablets tot smartphones tot ‘wearables’, zoals horloges. Het wordt allemaal steeds mobieler.

Dus als je gedurende een bepaalde tijd geen werk hebt, en je beschikt niet

over computervaardigheden of je weet niet hoe je internet moet gebruiken, dan doe je er goed aan een computercursus te volgen bij jou in de buurt, via het u w v (www.werk.nl), een buurthuis of de volksuniversiteit (www.volksuniversiteit.nl).

7. Werkzoekenden en werkgevers spreken steeds vaker twee verschillende talen

Wat sinds 2008 erger geworden is, is het feit dat werkgevers en werkzoekenden twee totaal verschillende talen spreken, hoewel ze vaak wel dezelfde woorden gebruiken. Neem het woord 'vaardigheden'. Als we op zoek zijn naar een baan, word je afgewezen omdat je – zoals sommige werkgevers zeggen – 'niet beschikt over de vaardigheden die we zoeken.' Jij denkt dat ze het hebben over zaken als *analyseren*, *onderzoeken*, *communiceren*, enzovoort. Nee, in werkelijkheid bedoelen ze 'ervaring', hoewel ze het woord 'vaardigheden' gebruiken. Een voorbeeld van een memo van een werkgever: 'We zoeken iemand met vijf jaar ervaring op het gebied van de marketing van softwareproducten voor de leeftijdsgroep 24-30 jaar.'

Je moet ervan uitgaan dat de wereld van werkgevers lijkt op het buitenland; je moet hun taal leren en hun gewoonten, voordat je erheen gaat.

Dit is een idee van de auteurs van een boek met de titel *No One is Unemployable*.⁸ Zij opperden dat als je de wereld van het bedrijfsleven voor het eerst benadert, je dat moet zien als een bezoek aan een vreemd land; je weet dat je een hele nieuwe taal, cultuur en nieuwe gewoonten moet leren. Hetzelfde geldt voor de banenmarkt. Als we zonder werk zitten, moeten we gaan denken als een werkgever, leren hoe werkgevers bij voorkeur op zoek gaan naar werknemers, en uitzoeken hoe we onze eigen strategieën om een baan te zoeken moeten veranderen om die te conformeren aan die *van hen*. Met andere woorden, *we moeten ons aanpassen aan de voorkeuren van de werkgever*.

Dus laten we eens een kijkje nemen in die wereld van de werkgever. Laat jezelf niet voor de gek houden, werkgevers hebben niet alle macht in het sollicitatiespel, maar ze hebben er wel een indrukwekkende hoeveelheid van.

8 Van Debra Angel MacDougall en Elisabeth Harney Sanders-Park. Het boek werd uitgegeven door Worknet Training Services in 1997. Een recenter boek van hun hand heet *The 6 Reasons You'll Get the Job: What Employers Look for – Whether They Know It or Not*, uitgegeven in 2010 door Prentice Hall.