

Zoeken via de juiste sollicitatiekanalen

Er zijn tegenwoordig veel routes waarlangs je een baan kunt zoeken. Met name op het internet breiden de sollicitatiemogelijkheden zich voortdurend uit. Maar ook een persoonlijke aanpak kan nog steeds erg effectief zijn. Door de verschillende sollicitatiekanalen op elkaar af te stemmen maak je de meeste kans op een leuke baan.

door: Gabor Mooij

Als je besloten hebt een nieuwe baan te zoeken, moet je ook een keuze maken hoe je die baan gaat zoeken. Je kunt kiezen voor een 'standaard-aanpak' door een vacature in een krant of op het internet te zoeken en daar op te reageren. Dan mis je echter wel veel extra mogelijkheden om een baan te vinden die echt goed bij je past. Je leest in dit artikel meer over zowel de traditionele als nieuwere kanalen om werk te vinden.

Bestaande sollicitatiekanalen

Hieronder vind je een overzicht van de min of meer traditionele mogelijkheden om werk te zoeken. Per 'sollicitatiekanaal' lees je ook wat de voor- en nadelen zijn.

Vacaturesites

Zoeken op een banensite is eigenlijk onontkoombaar als je werk zoekt. Vacaturesites zijn het populairste kanaal om werk te zoeken. Uit een rondgang op het internet blijkt dat de volgende vacaturesites momenteel het populairst zijn: Monsterboard.nl, Nationalevacaturebank.nl, Werk.nl, Jobtrack.nl en Vacaturekrant.nl.

Er bestaan ook kleinere regionale vacaturesites die soms net die functie bieden die je bij jou in de buurt zoekt. Het eigen aanbod van deze sites is bescheiden ten opzichte van dat van de landelijke sites.

Naast de pure vacaturesites zijn er de sites van uitzendbureaus waarop je naar vacatures kunt zoeken. Hier vind je trouwens niet alleen uitzendwerk maar ook functies met vaste of tijdelijke contracten. Verder hebben ook kranten zoals de Volkskrant en het NRC een eigen banensite.

Voordelen: groot aanbod, zoekgemak, geen abonnement op krant/ tijdschrift nodig, actueel vacatureaanbod, naast zoeken kun je een profiel aanmaken en je cv plaatsen.

Nadelen: kans op verdwalen in het grote aanbod, veel aanbod van uitzend- en werving- & selectiebureaus (nadeel als je direct bij bedrijf wilt solliciteren).

Kranten

Van oudsher is de krant een belangrijke bron om vacatures te vinden. De afgelopen jaren verloor de krant steeds meer terrein aan vacaturesites. Met de opkomst van gratis dagbladen zoals Metro hebben de kranten weer wat aandeel op de vacaturemarkt terugveroverd. Kranten (inclusief de gratis versies) bieden de vacatures uit de papieren editie meestal ook op het internet aan.

Voordelen: je kunt de vacatures rustig en overzichtelijk bekijken, (huis)stijl bedrijf beter zichtbaar dan op het internet (bij grotere advertenties).

Nadelen: kans dat je vacatures over het hoofd ziet, geen mogelijkheid tot doorklikken naar site werkgever, je moet je abonneren op de krant of deze kopen/ meenemen.

Vaktijdschriften

Ook in vaktijdschriften tref je geregeld vacatures aan. Deze vacatures vind je vaak niet in andere media. Als je een voorkeur hebt voor een branche of type werkgever dan moet je deze vacatures zeker in de gaten houden.

Voordelen: vacatures die je niet zo snel ergens anders vindt, vaak de wat meer uitdagende functies.

Nadelen: weinig vacatures, je moet je abonneren op het vaktijdschrift of het kopen.

Lokale media

In lokale kranten en huis-aan-huisbladen vind je regelmatig vacatures bij je in de buurt. Er zijn in sommige regio's ook gratis vacaturekranten.

Voordelen: laagdrempelig, grotere kans op vacatures bij werkgevers die je kent.

Nadelen: vaak wat minder uitdagende functies.

Werving & selectie

Er zijn veel werving- & selectiebureaus die zich speciaal richten op secretaresses. Bij deze bureaus kun je zowel kiezen uit banen met een vast of tijdelijk contract of werk op uitzend- of detachingsbasis. Als je kiest voor een werving- & selectiebureau moet je erop letten dat het een bureau is dat goed naar je luistert. Anders loop je het risico dat je een baan krijgt die niet bij je past.

Voordelen: gericht zoeken, maatwerk mogelijk, professionals zoeken voor jou, keuzemogelijkheden qua soort arbeidscontract.

Nadelen: kans op baan die niet bij je past, je doet niet de vaardigheden op om zelf te zoeken.

Banenmarkten

Weet je nog niet wat je wilt qua werk, dan biedt een banenmarkt goede mogelijkheden. Banenmarkten worden zowel georganiseerd door het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) als door commerciële organisaties (zie bijvoorbeeld: <http://www.banexpo.nl/html/beurs.html>).

Een banenbeurs biedt je de kans meer gevoel te krijgen bij een werkgever voordat je er solliciteert. Je kunt je eerst eens oriënteren bij een werkgeversstand en informatiemateriaal meenemen. Daarnaast kan je een banenmarkt ook bezoeken om kennis te maken met of zelfs direct te solliciteren bij een bedrijf waar je graag wilt werken.

Voordelen: laagdrempelig, veel informatie over werkgevers beschikbaar.

Nadelen: niet alle werkgevers bezoeken een dergelijke beurs, uitstraling van een werkgever op een beurs geeft niet altijd de echte bedrijfscultuur weer.

Het eigen netwerk

Netwerken klinkt moeilijk, maar is eigenlijk heel simpel. Je vraagt gewoon aan vrienden of familie of hun werkgever misschien een secretaresse nodig heeft. Zij kunnen jouw zoekvraag ook weer doorgeven aan hun eigen netwerk. Daarnaast kan je bij je netwerk nagaan hoe het is om bij een bepaalde werkgever te werken. Met netwerken kan je dus snel aan de nodige contacten en informatie komen. Tegenwoordig maken ook steeds meer werkgevers gebruik van het netwerk van hun personeel. Het kan dus goed zijn dat een werkgever juist op contact met jou zit te wachten.

Voordelen: snel een baan vinden, informatie uit eerste hand over een bedrijf, laagdrempelig.

Nadelen: keuze uit maar één of enkele vacatures.

Open sollicitatie

Met een open sollicitatie kun je werkgever(s) benaderen waar je graag zou willen werken. Een open sollicitatie komt positief over, omdat je de werkgever laat weten dat je speciaal in hem geïnteresseerd bent. Met de huidige grote vraag naar secretaresses is er een behoorlijke kans dat hij je uitnodigt voor een gesprek.

Voordelen: je maakt een pro-actieve en gemotiveerde indruk, kans op baan bij aantrekkelijke werkgever.

Nadelen: een werkgever heeft niet altijd (direct) werk voor je bij een open sollicitatie.

Website werkgever

Je kunt een lijstje met favoriete werkgevers maken en op hun website kijken naar eventuele vacatures. Op zo'n website kom je nog wel eens vacatures tegen die nergens anders zijn geplaatst. Dergelijke vacatures worden minder bekeken en je hebt dus mogelijk weinig concurrentie als je erop reageert. De site van een werkgever geeft je ook een eerste indruk van die werkgever. Je doet er verder verstandig aan een site van een werkgever te bezoeken als je bij hem solliciteert.

Voordelen: minder concurrentie bij sollicitatie (bij vacatures die alleen op site werkgever staan), direct reageren bij werkgever (geen voorselectie door een bureau).

Nadelen: kost veel tijd, niet altijd staan er (passende) vacatures op een site.

Nieuwe kanalen

De laatste jaren neemt het aantal sollicitatiekanalen snel toe door de opkomst van het internet. Het gaat vooral om mogelijkheden die de bestaande kanalen aanvullen.

Hyves

Steeds meer werkgevers werven personeel via de 'sociale netwerksite' Hyves. Ze benaderen er mogelijke kandidaten via hun profiel. Als jij het niet vervelend vindt op deze manier benaderd te worden door werkgevers dan kun je daar op inspelen. Dat kan eenvoudig door een klein stukje van je (nieuwe of bestaande) profiel te laten gaan over wat voor werk je doet en wat je drijfveren zijn bij werk. Zorg verder dat je geen negatieve zaken over jezelf of anderen op je profiel zet. Het laatste is ook belangrijk, omdat werkgevers geregeld kijken naar iemand Hyves-profiel als deze bij ze solliciteert. Op Hyves staan sinds enige tijd ook vacatures. Daar kom je ook secretaressesfuncties tegen. Rommelig is het allemaal wel, want je vindt zowel vacatures bij 'banen gevraagd' als bij 'banen aangeboden'.

Je moet zeker ook kijken of er een Hyves-groep is van een werkgever waar je wilt werken. Aan een dergelijke groep nemen werknemers van een bedrijf deel, zodat je een goede indruk kan krijgen van de sfeer in een bedrijf.

Voordelen: Hyves biedt veel mogelijkheden, gemakkelijk contact met werkgevers en mogelijke collega's

Nadelen: rommelig, spontane privécontacten niet meer mogelijk

LinkedIn

LinkedIn is een zakelijke netwerksite. Ook deze site wordt door werkgevers gebruikt om personeel te werven. Het is de moeite waard om op deze Engelstalige site een profiel aan te maken met daarop je specialisaties en je werkervaring. Er staan relatief weinig secretaresses op LinkedIn, zodat je sneller opvalt als je er een profiel aanmaakt. Verder kan je via LinkedIn zakelijke contacten leggen. Je weet nooit wat daar nog uit voortkomt. Een soortgelijke site als LinkedIn is het Nederlandstalige Xing.com.

Voordelen: gemakkelijke mogelijkheid om jezelf te profileren richting werkgevers, zakelijk van opzet (dus geen problemen met scheiding privé-zakelijk zoals op Hyves).

Nadelen: Engelstalig (LinkedIn).

Zoekmachine

Bij het zoeken naar werk denk je misschien niet direct aan een zoekmachine. Toch is het een gemakkelijke manier om vacatures te vinden. Door het soort functie dat je zoekt in te typen gevolgd door de plaats of regio waar je wilt werken, krijg je meestal een lange lijst vacatures.

Voordelen: gemakkelijk, gevarieerd vacature-aanbod.

Nadelen: verouderde vacatures, vacature-aanbod van uitzendbureaus scoort hoog bij zoekactie (nadeel als je direct bij werkgever wilt solliciteren)..

Online banenmarkt

Een andere nieuwe trend zijn de virtuele banenbeurzen. De vacaturesite Totaljobs heeft bijvoorbeeld de banenbeurs Clickbeurs.nl ontwikkeld. Op deze website kan je chatten met werkgevers en arbeidsbemiddelaars. Er zijn echter meestal maar enkele werkgevers aanwezig op de site. Verder organiseren bedrijven en uitzendbureaus soms banenbeurzen in de virtual reality-wereld 'second life' (secondlife.com). Ook hebben een aantal bedrijven en uitzendbureaus hier een eigen vestiging.

Voordelen: laagdrempelig en anoniem contact mogelijk

Nadelen: gering vacature-aanbod, onpersoonlijk, second life is vrij lastig qua gebruik

Aanpak

Gericht

Als je een nieuwe baan zoekt, kan een gerichte stapsgewijze aanpak erg effectief zijn. Je begint dan met het verzamelen van zoveel mogelijk informatie. Dit doe je door het bezoeken van websites van werkgevers en het inwinnen van informatie over werkgevers bij je netwerk. Daarnaast is een bezoek aan een banenmarkt de moeite waard. Verder kun je op Hyves kijken of werkgevers die je interesseren er een groep hebben en deze bekijken. Zorg dat je bij iedere werkgever die je interesseert ook een duidelijke contactpersoon vindt.

Met de door je verzamelde informatie bepaal je welke werkgevers je aanspreken. Hierna benader je de contactpersonen bij die werkgevers voor een kennismakingsgesprek. Als dat gesprek beide kanten bevalt, kun je bij de werkgever solliciteren of misschien wel direct beginnen.

Breed beginnen

Wil je liever breed beginnen dan kan je bijvoorbeeld 20 vacatures verzamelen op vacaturesites en in bladen en kranten. Haal daar dan de drie aantrekkelijkste uit. Aantrekkelijk wil zeggen dat je enthousiast bent over de functie en dat je zo goed mogelijk 'scoort' op de functie-eisen. Verzamel vervolgens informatie over de werkgevers via het internet en eventueel bij bekenden. Met de informatie die je dan hebt, kun je gericht solliciteren. Bel ook zeker de werkgever (of intermediair) even met een paar vragen. Zelfs als je wel weet wat de functie inhoudt, maakt dat een positieve indruk.

Promotie

Het is verder verstandig dat je jezelf zo goed mogelijk promoot op het internet. Dat betekent dat je je cv plaatst op zoveel mogelijk vacaturesites, waaronder ook banensites van kranten. Je kunt eventueel ook een speciaal profiel aanmaken op Hyves of LinkedIn of je bestaande profiel aanpassen.

Volgens de Intelligence Group zijn de volgende tien sollicitatiekanalen het populairst (percentage geeft aan hoeveel mensen dit kanaal zouden gebruiken om werk te zoeken):

1. Internet: vacaturesite 69%
2. Dagblad/de krant 55%
3. Bekenden/netwerk 49%
4. Internet: zoekmachine 41%
5. Open sollicitatie 39%
6. Interne vacature(s) 38%
7. Internet: bedrijvensite 36%
8. Huis-aan-huisblad 36%
9. Uitzendbureau 29%
10. Vakblad of tijdschrift 28%.