

CARRIÈRE

Hoe LinkedIn een baan voor u vindt

DE ZAKELIJKE NETWERKSITE VERDIENT MEESTE GELD MET PRODUCTEN VOOR RECRUITERS

Vier miljoen Nederlanders zijn nu lid van LinkedIn. Bedrijven zijn er dol op: het is dé plaats om personeel te vinden. Wie weet hoe zij zoeken en hoe LinkedIn zelf werkt, profiteert bij het vinden van een baan.

Fleuriëtte van de Velde Illustratie Sevensheaven

Binnen een dag een nieuwe baan vinden? Het kan via LinkedIn, zo bewijst Katinka Verhagen (53). Vorig jaar besloot Verhagen, projectmanager in het onderwijs, ontslag te nemen tijdens een reorganisatie bij haar werkgever, de Hogeschool Inholland. Via een sociaal plan volgde ze een training 'Solliciteren via LinkedIn'.

Verhagen had zich ooit aangemeld op de zakelijke netwerksite, maar deed er verder niets mee. Ze volgde de adviezen uit de training op en bracht haar profiel op orde. Daarbij ging ze grondig te werk. 'Ik ben er twee weken mee bezig geweest. Over elk woord heb ik nagedacht. Toen ik zondagavond mijn laatste aanbeveling binnenkreeg voor mijn profiel, heb ik maandagochtend honderd mensen uitgenodigd om te linken: vrienden, oud-collega's en mensen met wie ik eerder had samengewerkt, onder wie iemand bij de VO-raad, de belangenorganisatie van schoolbesturen. Op dinsdagochtend ging de telefoon. Mijn contact bij de VO-raad had mijn uitnodiging ontvangen. Zij zag dat ik beschikbaar was voor werk. Zij ging met zwangerschapsverlof en daarna nog een periode met onbetaald verlof en zocht iemand die haar tien maanden kon vervangen. Op donderdag had ik een gesprek en toen was de zaak snel geregeld.'

Het van oorsprong Amerikaanse Linked-

In is sinds de lancering tien jaar geleden nog steeds razend populair. Wereldwijd zijn er meer dan 225 miljoen leden, en gemiddeld komen er elke seconde twee bij.

Nederlanders zijn, ook internationaal vergeleken, gek op LinkedIn. Vorige maand passeerde het aantal Nederlandse LinkedIn-leden de vier miljoen, in 2009 waren het er nog 'maar' 1 miljoen. Dat betekent dat nu ruim de helft van de beroepsbevolking een profiel heeft. Was het vroeger vooral het domein van de hoogopgeleiden, inmiddels hebben ook mbo'ers de site ontdekt.

LinkedIn wil de leden – LinkedIn noemt hen 'professionals' – verbinden en hen zo 'succesvoller en productiever' te maken. Bijvoorbeeld om een zakelijke deal te sluiten, nieuwe klanten te vinden of kennis te delen met vakgenoten. Door die snelle groei van het aantal leden wordt de site voor bedrijven en recruiters (personeelsswerfers) steeds interessanter om personeel te vinden. Daardoor is LinkedIn ook uitgegroeid tot dé plaats om een nieuwe baan te vinden. Dat is extra actueel nu de werkloosheid maar blijft oplopen – in april tot 650.000 mensen – en veel werkenden onzeker zijn over hun baan.

Wat maakt LinkedIn voor bedrijven zo interessant en hoe gebruiken zij de site? Wie daar inzicht in heeft, profiteert bij het vinden van een nieuwe baan. Maar het is ook nuttig voor wie denkt goed te zitten bij zijn baas. 'De tijd dat we een baan voor het leven had-



‘Ik ben vrij actief’

Emmo van den Herk (50), projectcontroller Croon Elektrotechniek

‘Bij Croon, dat elektrotechnische installaties ontwerpt en plaatst in bijvoorbeeld gebouwen en tunnels, werken tweeduizend mensen.

Voor het vinden van nieuw personeel zet ons bedrijf graag zijn eigen medewerkers in. Het werkt simpel: onze recruiters verspreiden een vacature via een update in hun LinkedIn-netwerk, waartoe ik ook behoer. Ik ontvang die op mijn LinkedIn-pagina, klik op “delen” en verspreid hem zo in mijn eigen netwerk.

‘Ik ben vrij actief op LinkedIn: ik log bijna dagelijks in, zie alle updates en weet daardoor goed waarmee mijn netwerk bezig is. Zo tipte ik onze recruiter over iemand uit mijn netwerk voor de vacature van *tender manager*: hij mocht op gesprek komen.

‘Vorig jaar zochten we een assistent voor mijn werk: als projectcontroller bij het project Coentunnel bewaak ik daar de inkomsten en uitgaven. Ik stuurde de vacature rond in mijn netwerk. Een oud-collega zag dat. Hij werkte met Harry, die op zoek was naar een nieuwe baan. Hij verwees Harry naar mij en zo kwamen we met elkaar in contact.’



‘M’n collega tipte me’

Harry Weck (51), projectadministrateur Croon Elektrotechniek

‘In april vorig jaar ging ik wegens een reorganisatie bij mijn werkgever op zoek naar een andere baan. Ik werkte er 21 jaar, de laatste jaren als leidinggevend projectadministra-

teur, de financiële bewaker van bouwprojecten. De banen in de bouw liggen niet voor het oprapen. Op advies van mijn collega’s werd ik lid van LinkedIn. Zo hoopte ik mezelf beter in de markt te zetten. Een maand later tipte een collega me. Iemand in zijn netwerk, Emmo, had een update rondgestuurd: bij zijn werkgever, Croon Elektrotechniek, zochten ze een projectadministrateur voor het project Coentunnel. Op de bouwplaats: precies iets voor mij. ‘s Avonds heb ik Emmo via LinkedIn benaderd.

De volgende dag belde een recruiter van Croon me. Daarna ging het snel. Op 1 juni 2012 begon ik.

‘Vroeger was ik sceptisch over sociale netwerken: iedereen gooit zijn hele hebben en houwen er maar op. Nu weet ik dat ze ook nuttig kunnen zijn. Ik zit nu elke week op LinkedIn, bijvoorbeeld om contact met oude bekenden te herstellen. Niet meer om een baan te zoeken, want onlangs heb ik bij Croon een vaste aanstelling gekregen.’

den, is voorbij. Iedereen moet er rekening mee houden dat hij op een bepaald moment op zoek moet naar nieuw werk. LinkedIn is dan een handig hulpmiddel,’ zegt loopbaanadviseur Aaltje Vincent (53), die samen met recruitment-adviseur Jacco Valkenburg het populaire boek *Solliciteren via LinkedIn* schreef. Zij geeft al enkele jaren LinkedIn-trainingen, zoals aan Katinka Verhagen. Veel mensen kennen de mogelijkheden niet goed. LinkedIn-trainingen zijn dan ook populair. Ook werkbemiddelaar UWV geeft LinkedIn-trainingen aan werkloze 55-plussers.

Ondanks alle ontslagen en de ongunstige arbeidsmarkt zijn er gelukkig nog steeds bedrijven op zoek naar personeel. Eind mei stonden er 4.700 betaalde vacatures van 1.400 bedrijven en organisaties op LinkedIn. Die lopen zeer uiteen: van een ‘senior petrofysicist’ bij Shell tot een ‘verkoper-relatiebeheerder’ bij autobedrijf Van As in Apel-

doorn. Tegenwoordig behoort LinkedIn volgens Valkenburg tot de twaalf grootste online-vacaturebanken van Nederland. Uitzendbureaus plaatsen meer vacatures op sites als vacaturebank.nl, maar onder werkgevers is het de nummer 1 vacaturesite. De reden: betere resultaten. ‘Er reageren meer goede kandidaten dan via andere advertentiekanaalen. Dat komt doordat je vacatures ook onder de aandacht brengt van mensen die niet actief een baan zoeken,’ verklaart Valkenburg (42).

Maar LinkedIn is meer dan een vacaturesite waar je een baan kunt zoeken. Zo is het ook de plaats om voor een baan gevonden te worden. Want recruiters hebben LinkedIn massaal omarmd om zelf te zoeken naar getalenteerde nieuwe werknemers. Naast recruitmentafdelingen bij grote bedrijven en consultants bij werving- en selectiebureaus kunnen recruiters ook HR-managers of soms ook gewoon de baas zelf zijn. Wereldwijd

gebruikt 93 procent van de recruiters LinkedIn, zo blijkt uit onderzoek *Jobvite Social Recruiting Survey 2012*.

Al die profielen, met daarin informatie over werkervaring, opleidingen en referenties zijn voor personeelszoekers een walhalla. Zij betalen om alle profielen te bekijken en berichten (InMails) te sturen aan onbekenden, en ‘dieper’ te zoeken op bijvoorbeeld aantal jaren werkervaring en eerdere werkgevers. Hoeveel bedrijven en recruiters betalen, hangt onder meer af van hun wensen. Maar een licentie voor het zoekprogramma Recruiter begint bij zo’n 6.600 euro per jaar.

Want hoewel LinkedIn graag benadrukt dat het een netwerksite is, de winst – dit jaar naar verwachting minimaal 255 miljoen euro – moet toch ergens vandaan komen. Het bedrijf verdient het meeste geld met de verkoop van producten aan recruiters (‘Talent Solutions’). Die is goed voor 57 procent van de

omzet. Die bedroeg 191 miljoen euro in het eerste kwartaal van 2013 (zie 'Inkomstenbronnen' op pagina 57). Dat is ook waar de inmiddels 38 medewerkers van het in 2010 opgerichte Nederlandse kantoor, dat wat verstopt zit op Schiphol, zich vooral mee bezighouden. Terwijl LinkedIn zich bijvoorbeeld in Duitsland nog concentreert op het binnenhalen van nieuwe leden en het vergroten van de naamsbekendheid, is het dankzij de enorme populariteit in Nederland hier al een stap verder.

Carrièrepagina

Doel is Nederlandse bedrijven klant van LinkedIn te maken. Die kunnen zich er als werkgever promoten, bijvoorbeeld door een carrièrepagina te kopen die ze aan hun (gratis) bedrijvenpagina koppelen. Ook kunnen ze passende vacatures op iemands profielpagina laten plaatsen. Dat is duurder dan onder de knop 'Vacatures', maar wel nuttig: zo bereik je ook de mensen die niet actief op zoek zijn – 80 procent van de LinkedIn-gebruikers. Wie een vacature op zijn startpagina treft die aansluit bij zijn capaciteiten en interesses, komt dan toch vaak in de verleiding de vacature aan te klikken. 'Zo triggeren we de wat ik noem latent werkzoekenden,' zegt Lena Olivier (40), hoofd van het vanuit het Nederlandse kantoor opererende LinkedIn Talent Solutions Benelux.

Dat is mede waarom Saskia van der Putten (40) LinkedIn gebruikt. Ze is recruiter bij Kadenza, een consultancybedrijf dat IT-kennis combineert met inzicht in bedrijfsprocessen, (business intelligence, BI). BI-specialisten zijn schaars en Van der Putten, die vooral werft via LinkedIn en zich daarom LinkedIn-recruiter noemt, is 'altijd naar hen op zoek'. Ze zoekt mensen via Recruiter van LinkedIn. Zo vond ze Joris van den Boogaard (26), die niet op zoek was naar een baan (zie 'Haar e-mail viel op' op deze pagina).

Ook plaatst het bedrijf vacatures: onder de knop 'Vacatures' en gericht op iemands homepage. De kosten vallen volgens haar mee. 'Een kandidaat aannemen via een bemiddelingsbureau kost ook geld.' Als klant van LinkedIn kan ze gratis online-trainingen volgen. Ook heeft ze een accountmanager bij wie ze terecht kan met vragen en verzoeken. 'Wij zoeken Nederlandssprekende medewerkers. Maar we werden vaak overspoeld met reacties van Indiërs. Op ons verzoek probeert LinkedIn die er nu automatisch uit te filteren.'

Overigens vond Van der Putten zelf haar baan bij Kadenza ook via LinkedIn. 'Mijn vorige werkgever was failliet gegaan. Ik zette mijn schroom opzij en stuurde een bericht rond in mijn netwerk, een "update", dat ik beschikbaar was voor nieuw werk. Een van mijn connecties, die ik kende via een oud-collega, kende mijn huidige baas en wist dat



'Haar e-mail viel op'

Joris van den Boogaard (26), nu nog finance trainee Delta Lloyd

'Via LinkedIn ontvang ik geregeld aanbiedingen voor een nieuwe baan. Dat komt waarschijnlijk door mijn financiële achtergrond: ik studeerde investment analysis, een vrij specifieke financiële opleiding. Maar op die aanbiedingen ging ik tot nu toe nooit in. Sinds september 2011 ben ik finance trainee bij Delta Lloyd – je wordt dan klaargestoomd voor een senior financiële functie in het bedrijf – en ik heb het erg naar mijn zin. Ik was dan ook niet op zoek naar een nieuwe baan en de mails die ik krijg, zijn altijd standaard. Zo van: "Heb je interesse, neem dan contact met me op."

'De mail die ik via LinkedIn van Saskia kreeg viel op: persoonlijk van toon en to the point. Bij het lezen dacht ik: ze heeft echt gekeken wie ik ben. Op LinkedIn bekeek ik vervolgens de profielen van consultants die bij Kadenza werken. Ik zag leuke overeenkomsten met hen, dat zij brede ervaring hebben en dingen kunnen die ik wil leren. Ik raakte enthousiast, we mailden een paar keer en toen ben ik toch eens gaan praten. Het klikte en na een assessment werd ik aangenomen. In september begin ik.'

'Ze zijn nooit werkloos'

Saskia van der Putten (40), recruiter bij Kadenza

'Ik ben altijd op zoek naar nieuwe medewerkers. Kadenza is specialist op het gebied van business intelligence. Personeel is schaars. De kandidaten die ik zoek, zijn nooit werkloos. Daarom gebruik ik LinkedIn: daar vind je ook mensen die al een baan hebben. Verder kan ik via LinkedIn heel gericht zoeken: op regio, opleidingsniveau, aantal jaren werkervaring en vaktermen.

'Voor ons planning & control team zocht ik een ambitieuze, jonge professional met twee jaar ervaring in de finance-branch. Omdat ik afhankelijk ben van de wijze waarop iemand zijn profiel invult, gebruikte ik onder meer de zoektermen "financial, financieel, analist, analyst". Omdat we geen zzp'er zochten, vulde ik ook in "NOT owner": niet eigenaar. Zo kwam ik op een longlist van kandidaten, onder wie Joris.

'Joris viel op doordat hij in zijn profiel had gezet dat hij ervaring had met een heel unieke "tool", die ik ook als zoekterm had gebruikt: IBM Cognos FSR. Bijzonder, zeker voor iemand met maar twee jaar werkervaring. Dat maakte ons nieuwsgierig en was de reden hem een mail te sturen.'



‘Ik paste profiel aan’

Ferry Beks (38), manager opleidingen Karpos Kenniscentrum

‘In de zomer van 2009 werd onze middelste dochter van toen twee ernstig ziek: ze had leukemie. Ik wilde er volledig voor haar zijn en zegde daarom in juni 2010 mijn baan als directeur van een tegel- en sanitairbedrijf op. Toen het, tot ons geluk, beter met onze dochter ging, ging ik in november vorig jaar op zoek naar een baan. Op mijn LinkedIn-profiel omschreef ik mezelf als “ondernemende projectmanager op zoek naar een nieuwe uitdaging”. Als je je profiel aanpast, krijgen je connecties daarvan automatisch bericht. Ik kreeg vanuit mijn netwerk twee concrete aanbiedingen, maar die waren niet precies wat ik zocht.

‘Begin januari nodigde Jack me uit om te linken. Vijftien jaar geleden werkte ik voor hem. Ik accepteerde en toen mailde hij of ik interesse had in een baan als manager opleidingen bij Karpos Kenniscentrum, dat trainingen geeft aan agrarische bedrijven. Ik wilde, net als vroeger, iets in de agrarische sector doen, dus heb ik hem meteen gebeld. Toen waren we snel rond. Zelf zoek – en vind – ik nu trainers voor het geven van onze opleidingen via LinkedIn.’

‘Ja, ik kende hem dus’

Jack Janssen (44), directeur AB Werkt Zuid Nederland

‘Karpos Kenniscentrum is een dochterbedrijf van AB Werkt Zuid Nederland, een uitzend- en detachingsbureau met vijf vestigingen. Voor opdrachtgevers zoeken we vooral personeel op vmbo- en mbo-niveau. Dat doen we via werkbemiddelaar UWV en sites als Facebook – dat is laagdrempelig. In ons eigen bedrijf werken vooral hoogopgeleiden. Nieuwe medewerkers zoeken we via LinkedIn. Onze afdeling communicatie zet een vacature uit in Groepen. Toen we bijvoorbeeld voor de vestiging in Veghel een accountmanager zochten, plaatsen we die in de Regionale Business Groep Veghel.

‘Begin dit jaar zocht ik een manager opleidingen bij Karpos Kenniscentrum. Ook die vacature plaatsten we in LinkedIn-groepen. Ferry vond ik toevallig. We waren elkaar uit het oog verloren, maar op mijn LinkedIn-pagina verscheen hij opeens bij “mensen die u misschien kent”. Ja dus! Ik klikte door naar zijn profiel en zag dat hij op zoek was naar werk. Op werkgebied bleek hij de afgelopen jaren flinke stappen te hebben gezet: daarom benaderde ik hem.’

die op zoek was naar een recruiter. Zo ging de bal rollen.’

Ook Eva Knoups (31), die bij werving- en selectiebureau Ebbing & Company kandidaten zoekt voor topfuncties, gebruikt LinkedIn, zij het minder actief dan Van der Putten. ‘Wij hebben een waardevolle eigen database, maar LinkedIn is een welkome aanvulling.’ Knoups gebruikt de site om ‘de markt in kaart te brengen’. Als ze een financieel directeur voor een retailbedrijf zoekt, kijkt ze op LinkedIn bijvoorbeeld wie er nu als CFO bij welk retailbedrijf werken en of die bekend zijn in het netwerk van Ebbing.

Interessante kandidaten benadert ze bij voorkeur niet via LinkedIn. ‘Ik probeer via via aan hun telefoonnummer te komen. Bellen is toch persoonlijker.’ Ook houdt ze bij wat voor haar interessante personen op LinkedIn doen. ‘Als ik een update krijg en zie dat iemand zijn profiel heeft aangepast, gaat meteen een belletje rinkelen: dat kan een teken zijn dat iemand toe is aan iets nieuws. Dan stuur ik een mailtje of ik bel hoe het gaat.’

Profielsterkte

Net als recruiter Van der Putten vindt Knoups dat veel profielen te wensen over laten. ‘Recruiters zoeken op steekwoorden. Wil je gevonden worden, gebruik dan termen die in jouw vakgebied gangbaar zijn.’ (Zie ‘Trefwoorden en een persoonlijke url: tips voor gevorderden’ op pagina 57.) En sommigen mensen denken dat het vermelden van hun middelbare school niet relevant is, maar dat kan juist een pre zijn. ‘Opdrachtgevers willen soms alleen maar iemand die minimaal vwo heeft gedaan.’

Want dat is een probleem voor LinkedIn: veel leden hebben een schamel ingevuld profiel. Hoe meer informatie, hoe beter iemand wordt gevonden. Het bedrijf probeert gebruikers aan te sporen dat te verbeteren. Zo staat sinds kort iemands ‘profielsterkte’ op zijn homepage. ‘Starters’ krijgen tips om hun profiel krachtiger te maken om uiteindelijk het ‘All Star niveau’ te bereiken. En voor wie zich afvraagt wat het nut is van de nieuwe functie ‘endorsements’ (een complimentje dat connecties elkaar kunnen geven, in de Nederlandstalige versie lelijk vertaald als ‘onderschrijving’): die moeten gebruikers actiever maken op LinkedIn en er gaan geruchten dat ze iemand straks ook beter vindbaar maken.

De populariteit van LinkedIn onder recruiters heeft ook een keerzijde. ‘Sommige recruiters bevullen hun eigen nest,’ zegt Marc Drees (54), die bedrijven adviseert over online-recruitment. ‘Ze verdiepen zich niet in de kandidaten en vallen hen lastig met banen die helemaal niet bij ze passen.’ Dat gebeurt vooral bij gewilde kandidaten, zoals IT’ers. ‘Die vinden dat irritant, en dan loop je het ri-

Uitnodigingen en updates: LinkedIn voor beginners

Uitnodiging: iemand vraagt per e-mail of hij u mag toevoegen aan zijn netwerk. Populair gezegd: 'Zullen we linken?'

Wie accepteert, wordt een **eerstegraads connectie/contact**. Uw **netwerk** bestaat verder uit contacten van uw contacten en verder (tweedegraads en derdegraads contacten).

Updates: berichten waarmee leden hun netwerk op de hoogte houden van hun activiteiten. Rondsturen heet 'delen'.

Profiel: uw cv en directe contacten. Afhankelijk van uw instellingen zichtbaar voor anderen. Bevat onder meer een **samenvatting, aanbevelingen** (iemand schrijft iets positiefs over u) en **vaardigheden**.

Groepen: leden kunnen lid worden van een van de vele groepen, zoals van vakgenoten of van bedrijven in dezelfde regio.

Meer uitleg en tips voor een goed profiel:
www.elsevier.nl/actiefopLinkedIn

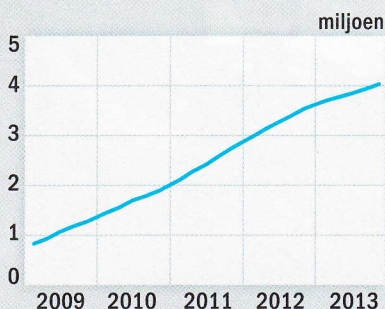
sico dat ze contactverzoeken van alle recruiters negeren. Daarmee vermindert de effectiviteit van LinkedIn als recruitmentkanaal,' waarschuwt Drees.

Dat is een risico voor LinkedIn, omdat ze meer dan de helft van de omzet uit recruitment halen. LinkedIn probeert recruiters op te voeden. Gebruikers kunnen berichten van hen beoordelen als spam. Als er veel klachten zijn, onderneemt LinkedIn actie. 'We helpen ze dan gerichter te zoeken,' zegt Olivier van LinkedIn. Maar wie hardnekkig blijft spammen, kan worden bestraft met het afsluiten van het account. Volgens Olivier reageert het merendeel van de leden echter positief op mails van recruiters.

Nu zit niet iedereen in de comfortabele positie te worden overspoeld met aanbiedingen

Onstuitbaar

Aantal LinkedIn-leden Nederland



©ELSEVIER

BRON: LINKEDIN

Trefwoorden en een persoonlijke url: tips voor gevorderden

Goede trefwoorden maken iemand beter vindbaar via de zoekmachine van LinkedIn. Recruiters zullen u zo sneller vinden. Gebruik voor de functietitel **verschillende termen**: dus leidinggevende én manager.

Recruiters zoeken voor veel functies op **Engelse functietermen**. Gebruik dus *secretarisse* én *personal assistant*.

Zorg dat **trefwoorden** enkele malen in het hele profiel terugkomen. Deze herhaling maakt beter vindbaar.

Vermeld ook **specialistische vaktermen** als SAP (voor IT'ers) of *risk management* (voor bijvoorbeeld econometristen).

Een **persoonlijke url** maakt u beter vindbaar in Google. Standaard is dat bijvoorbeeld nl.linkedin.com/pub/marijevoss/21/27a/288/. Dat is via 'Instellingen, Profiel Bewerken' te veranderen in nl.linkedin.com/in/marijevoss/

Zorg voor **minstens drie 'Aanbevelingen'** van mensen die u kennen. Die maken u be-

gen van recruiters. Mensen met een specialisme, in recruiterstermen de *'high in demands'*, kunnen enigszins achteroverleunen, maar de vele accountmanagers en salesprofessionals die iets anders willen en vooral ook de groeiende groep (hoogopgeleide) werkzoekenden moeten zelf aan de slag. Hun profiel moet piekfijn in orde zijn om vindbaar te zijn voor recruiters. Wie echt graag een baan wil, vermeldt ook zijn 06-nummer, adviseert loopbaanadviseur Vincent. 'Daar kijken mijn cursisten soms een beetje moeilijk bij, maar recruiters willen snel handelen: ze willen bellen en gesprekken plannen. Je moet het ze makkelijk maken.'

Maar ook moeten ze actief zijn in hun netwerk en in de vele 'groepen', met bijvoorbeeld vakgenoten. Want daar plaatsen werk-

ter vindbaar op LinkedIn en via Google.

Volg bedrijven die u interessant vindt. Zij kunnen dat zien. Mocht u er ooit solliciteren, dan kan deze interesse in het bedrijf een pre zijn.

Blijf onder de aandacht door geregeld een **update** te delen met uw netwerk. Stuur uiteraard alleen relevante informatie en geen kletsverhalen.

Zet updates door naar uw **twitter-account**. Zo bereikt u meer mensen. Verander op uw startpagina de standaard optie 'Delen met: LinkedIn' in 'Delen met: LinkedIn + Twitter'.

Als iemand zijn **profiel aanpast**, ontvangen de eerstegraads contacten uit zijn netwerk daarvan automatisch een update. Recruiters kunnen dat opvatten als teken dat hij toe is aan iets nieuws. Wie recruiters wil attracteren, wijzigt dus iets aan zijn profiel, hoe klein ook.

Wie liever juist niet wil dat zijn baas weet dat hij zijn profiel aanpast, kan de optie om zijn netwerk **automatisch te informeren tijdelijk uitschakelen** (bij 'Instellingen, Activiteiten broadcast').

nemers die op zoek zijn naar nieuwe collega's ook heel wat vacatures. Of ze delen die in hun netwerk. Dat is niet alleen populair omdat het gratis is. 'Bedrijven vullen hun vacatures bij voorkeur in via hun medewerkers,' zegt Vincent. 'Dus wat doet de directeur van een middelgroot bedrijf als hij een boekhouder zoekt? Hij vraagt zijn secretaresse om die vacature in haar updates te plaatsen.'

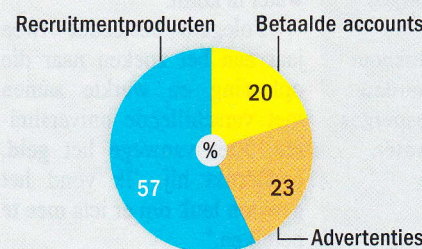
Zo raakt iedereen in haar netwerk op de hoogte. En de connecties van die mensen. Via via dus, maar dan online. Zoals Croon Elektrotechniek, dat via de LinkedIn-netwerken van de medewerkers personeel werft (zie 'Ik ben vrij actief' op pagina 54).

Wie een baan heeft, heeft toch helemaal geen tijd voor zaken als updates sturen, meediscussieren in groepen en je netwerk onderhouden door connecties te feliciteren met hun vijfjarig jubileum bij de baas – ook weer een nieuwe tool op LinkedIn? 'Het kost hooguit 10 minuten per dag. Dat is niet veel voor een investering in je loopbaan,' vindt Vincent.

Wie dat braaf heeft gedaan, mag als beloning doen wat toch eigenlijk het leukste is aan LinkedIn: profielen van anderen bekijken. Zo blijf je fijn op de hoogte: een oud-collega die plots in München blijkt te werken, een ex-geliefde die voor zichzelf is begonnen: LinkedIn is nog steeds de perfecte plaats om lekker te gluren. En natuurlijk: kijken wie jouw profiel heeft bekeken, de meest aangeklikte knop van LinkedIn.

Inkomstenbronnen

Hier verdient LinkedIn geld mee



©ELSEVIER

BRON: LINKEDIN