

Velen verliezen hun baan en inkomen door de coronacrisis. Hoe kom je in deze tijd aan een nieuwe baan? Fysiek netwerken kan niet meer, dus hoe val je op? En hoe pak je een digitaal sollicitatiegesprek goed aan?

Vind je baan via Teams

Nicolette van den Hout

Guido Benschop

Kevin van Ruten (29) verloor aan het begin van de coronacrisis zijn baan als accountmanager bij een IT-consultancybedrijf (zie de pagina hiernaast). In een rap tempo moest hij zich de nieuwe vorm van solliciteren eigen maken: via een videoverbinding. 'Dat was wennen.' Hij is niet de enige die hiermee werd geconfronteerd. En niet alleen het solliciteren via een videoverbinding is nieuw, ook de arbeidsmarkt is door de crisis veranderd en de netwerkborrels zijn weggevallen. Hoe pak je het sollicitatieproces nu dan het beste aan? *EW* vroeg het aan diverse experts.

STAP 1 Kijk goed hoe de arbeidsmarkt ervoor staat

Oriënteer je op de arbeidsmarkt. Nu meer mensen hun baan verliezen, is de concurrentie groter. Aan het begin van de crisis steeg het aantal werklozen al met 41.000, aldus het Centraal Bureau voor de Statistiek. De werkloosheid zal verder oplopen als de steun vanuit de

overheid ophoudt, zegt het Centraal Planbureau. Op dit moment krijgt ruim 20 procent van de werkenden steun van de overheid. De Nederlandsche Bank verwacht dat de werkloosheid in 2021 kan oplopen tot 700.000.

Werklozen hebben niet alleen concurrentie van andere werklozen, maar ook van werknemers die al bij het bedrijf werken. Vooral bedrijven die hun omzet en werkzaamheden zien dalen door de crisis, vullen hun vacatures liever intern in, verwacht Alice Diels (49), voorzitter van het Netwerk voor HR-professionals (NVP) en HR-directeur bij Sodexo. Hoe langer de crisis duurt, hoe meer bedrijven dat zullen doen, is haar verwachting.

Voor interne medewerkers die al jarenlang hetzelfde werk doen en toe zijn aan iets anders, is dit het uitgelezen moment. 'Er is namelijk meer energie voor nodig om in de huidige situatie kandidaten van buiten de organisatie in te werken en aansluiting te laten krijgen bij het bedrijf,' zegt Diels. En internen kennen alle ins en outs van een bedrijf. 'Ik heb in

1-0-20 1.



Waar zijn de banen?

Ondanks de crisis zijn er in verscheidene sectoren genoeg banen te vinden, zoals:

- > **Bouw:** glaszetter, schilder, behanger, timmerman, stukadoor en werkvoorbereider
- > **ICT:** cloud- en cybersecurityspecialist, netwerkbeheerder computers en datacommunicatie en ICT-hulpdeskmedewerker en -gebruikersondersteuner,

(Java-)programmeur

- > **Logistiek:** heftruckchauffeur en magazijn-, productie- en logistiek medewerker, boodschappen- en maaltijdenkoerier
- > **Onderwijs:** groepsleerkracht basisonderwijs, docent wiskunde en Nederlands, en leider tussenschoolse kinderopvang
- > **Techniek:** monteur, installateur, ontwerper-construc-

teur machines/gereedschappen, ingenieur in de energiesector en bij bouw- en installatiebedrijven

- > **Zorg:** doktersassistent, (wijk)verpleegkundige, begeleider, verzorgende, verzekeringsarts, psychiater, intensivacaespecialist, specialist ouderengeneeskundige en GGZ-medewerker

Bron: Monsterboard, Randstad, Rabobank, ABN Amro

mijn eigen team twee nieuwe collega's mogen verwelkomen per 1 april. Ruim twee maanden later heb ik ze pas voor het eerst in levenden lijve gezien. Dat was toch wel vreemd.'

Volgens Jort Wassenaar (44), Europees directeur van vacature- en carrièreadvies-site Monsterboard, is het ondanks de crisis nuttig om naast oud ook nieuw bloed te hebben. 'Het is goed om af en toe te verversen,' zegt Wassenaar, om zo de organisatie scherp te houden met nieuwe kritische ogen.

Maar er is ook een groep werklozen die zich zou moeten afvragen of het wel zin heeft om naar eenzelfde soort baan te zoeken. Bastiaan Starink (39), partner bij PwC, People & Organisation (P&O) en docent aan de Tilburg University, ziet dat bijvoorbeeld stewardessen niet afwachten hoe de vliegtuigbranche zich ontwikkelt, maar zich proactief omscholen naar de zorg. 'Veel stewardessen hebben niet het vertrouwen dat hun oude baan op het niveau terugkomt van een paar maanden geleden. Als het al gebeurt, kan dat nog jaren duren,' zegt Starink. 'Als stewardess verzorg je ook mensen, die competenties kunnen ze prima inzetten op de grond in een verzorgingshuis.' En dat is precies wat minister Wouter Koolmees (D66) van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wil: dat de economie zich aanpast 'aan de nieuwe realiteit'.

Het kabinet trekt 50 miljoen euro extra uit voor (om)scholing, naast de ongeveer 3,6 miljard euro die werkgevers en werknemers elk jaar al opzijzetten. Het geld gaat naar het zogenaamde crisispakket NL Leert Door. Maar volgens Starink moet er een structureel programma

komen (zie 'Verdwijnbanen en toekomstbanen koppelen' op pagina 43).

Waarnaar kun je je dan het beste omscholen? Zie daarvoor 'Waar zijn de banen?' op deze pagina. Volgens Starink heeft het geen zin om nu iedereen die door de crisis is geraakt om te scholen, zoals taxichauffeurs en horecamedewerkers. 'Als je verwacht dat de crisis slechts drie tot zes maanden duurt, en dat daarna de oude economie zich zal herstellen, dan moet je het niet doen. Het is onlogisch om van een barman een verpleegkundige te maken, tenzij diegene dat natuurlijk zelf wil,' zegt Starink.

STAP 2 Zorg ervoor dat je opvalt als werkzoekende

Als je hebt besloten welke baan je zoekt, is het de kunst om als werkzoekende op te vallen. Volgens Wassenaar van Monsterboard zijn sociale media daar erg goed voor. 'Kijk of één van je connecties je kan introduceren bij het bedrijf waar je zou willen werken,' zegt Wassenaar. De introductie zorgt ervoor dat je via een be-

'Veel stewardessen denken niet dat hun baan op het oude niveau terugkomt'

kende met iemand van het bedrijf kan kennismaken. Dat hoeft niet meteen een sollicitatie te zijn. 'Zo'n gesprek is nuttig om te weten te komen wat de mensen er doen, wat de cultuur en de maatschappelijke rol van het bedrijf zijn,' zegt Wassenaar.

En wat ook al vóór de coronacrisis gold: zorg voor een originele sollicitatiebrief en dito cv. 'Gemiddeld kijkt een bedrijf 6 seconden naar een cv,' zegt Was-

senaar. 'Nodig ze uit om langer te kijken.' Dat kan door persoonlijk te zijn, kleur te gebruiken en door een overzichtelijk en toegespitst cv. 'Stuur bijvoorbeeld naast een formeel cv en je motivatiebrief een kort filmpje over jezelf mee waarin je vertelt over je toegevoegde waarde en bel ze na. Zeker als je nog weinig werkervaring hebt, telt je enthousiasme, je energie.'

Wat ook goed is om te weten, is dat veel vacaturesites zoals Monsterboard en LinkedIn algoritmes gebruiken om cv's op kernwoorden te doorzoeken. 'Wees dus duidelijk in je functietitels en gebruik de goede kernwoorden die aansluiten op de gevraagde competenties,' tipt Wassenaar. 'Dan kom je sneller naar boven bij het zoekresultaat.'

STAP 3 Zo pak je een digitaal sollicitatiegesprek aan

Hoera, je bent uitgenodigd voor een eerste gesprek. Een digitaal gesprek. Je kunt je deze techniek toch maar het beste eigenmaken, want sollicitatie-expert Aaltje Vincent (60) denkt dat het solliciteren per videoverbinding een blijvertje is, en niet alleen omdat zovelen thuiswerken. 'Werkgevers zien er de voordelen van,' zegt ze. Zo'n voordeel van een digitaal sollicitatiegesprek is dat er meer personen kunnen worden uitgenodigd. In plaats van dat er gemiddeld drie sollicitanten worden uitgenodigd, zijn het er nu vaak acht.

Als werkzoekende maak je dus meer kans dan vroeger op een gesprek, zegt Vincent. 'Personeelswervers spreken nu ook mensen die ze misschien anders niet op eerste gesprek hadden laten komen en "ontdekken" nu meer kandidaten.' Vaak is een tweede gesprek, met drie overgebleven kandidaten, nog wel op kantoor.

Hoe zorg je ervoor dat jij degene van die acht bent die doorgaat naar de volgende ronde? Volgens Vincent draait alles om de voorbereiding. 'Vraag de potentiële werkgever welke tool zij gebruiken voor het gesprek en installeer die alvast op je pc,' zegt Vincent. 'Oefen het gesprek met die tool, stel je naam in, zet er een profielfoto bij en test het stemgeluid.' Volgens Vincent is dit in de huidige arbeidsmarkt belangrijk, omdat je daarmee kunt laten zien dat je digitale vaardigheden bezit.

Aan die digitale vaardigheden werkt inmiddels heel Nederland, waardoor

Verdwinbanen en toekomstbanen koppelen

Volgens Bastiaan Starink (39), partner bij PwC, People & Organisation (P&O) is er een structureel programma nodig dat mensen begeleidt van werk naar werk. Hoe moet dat eruitzien? Hij noemt het een nationale *skills bridge*. 'Er zijn werkgevers met zogenoemde verdwinbanen, zoals lopendebandwerk door bijvoorbeeld robotisering, of de toerismesector door de crisis, en werkgevers met toekomstbanen, bijvoorbeeld in de ICT. Daarnaast zien we grote tekorten, vooral in de publieke sector, zoals in de zorg, het onderwijs, bij de politie, defensie

en justitiële inrichtingen. Maar ook in de IT.'

Het idee is dat je een brug bouwt tussen deze twee soorten werkgevers. Dat ziet er als volgt uit: de werkgevers die mensen moeten ontslaan en de werkgevers die mensen zoeken, sluiten zich aan bij het programma. De overtollige werknemer doet zo automatisch mee. Het systeem wordt gevuld met gegevens over wie er in dienst is, welke werkzaamheden zij doen, welke opleiding ze hebben gevolgd en welke competenties ze hebben en kunnen ontwikkelen.

De daadwerkelijke omscho-

ling begint pas zodra er een nieuwe werkgever klaarstaat. Op die manier wordt er gericht omschoold. 'Er moet wel de juiste programmastructuur achter zitten met goede ondersteuning en coaching,' zegt Starink. 'Bedrijven moeten hulp krijgen bij het bepalen wat de toekomst voor hen gaat brengen, businesscases worden tegen het licht gehouden en mensen moeten worden begeleid naar de toekomstbanen die ze leuk vinden.' Volgens Starink heeft dit systeem zich al bewezen in Luxemburg, waar het is ontwikkeld. De financiering moet komen van de overheid en van de werk-

gevers. 'De overheid heeft er financieel belang bij, want als iemand een baan heeft, komt hij niet in de WW.'

Werkgevers hebben er ook baat bij, omdat zowel afscheid nemen van werknemers geld kost (transitiekosten) als te weinig mensen hebben (de omzet die dan niet wordt behaald).

En dus moeten deze partijen aan elkaar worden gekoppeld via een centraal programma. 'Grote bedrijven kunnen dit soort projecten nog wel voor elkaar boksen, maar kleine bedrijven niet. Daarom werkt een centraal programma het beste.'

over het videobellen zelf al wel het nodige bekend is: zorg voor een stabiele verbinding, ga op een rustige plek zitten waar je niet wordt gestoord en kies een neutrale achtergrond.

Dus geen boekenkast, zegt Vincent. 'Het soort boeken creëert vooroordelen over iemand.' Bij sommige videobelssystemen kun je een achtergrond instellen, maar dat raadt ze niet aan. 'Het beeld is dan niet zuiver, soms valt dan ineens je hand of haar weg.'

Een ander onmisbaar punt in de voorbereiding is volgens Wassenaar het je inlezen in het bedrijf. Volgens hem is en blijft dit een heel belangrijk punt. 'Recruiters houden er niet van als je je niet hebt ingelezen,' zegt Wassenaar. 'Zoek je gesprekspartners op via LinkedIn, zodat je weet wie je tegenover je hebt.'

Die informatie helpt volgens hem ook om een klik te maken en wat schwing aan het gesprek te geven, bijvoorbeeld doordat de gesprekspartners beiden bij hetzelfde bedrijf hebben gewerkt. Tot slot raadt Vincent zowel mannen als vrouwen aan om wat kleur op het gezicht te doen. 'Op een scherm kom je flets over. Met wat getinte crème oog je fitter. Vitaliteit is belangrijk voor werkgevers, daar letten ze op.' Het gesprek staand voeren, helpt ook, zegt Wassenaar.

En dan kan het gesprek beginnen, met de laptop op ooghoogte, zodat ze

niet in je neusgaten kijken. Stel de camera zo in dat je tot schouderhoogte in beeld bent. Hoewel je dus niet helemaal in beeld bent, raadt zowel Vincent als Wassenaar aan om je van top tot teen in nette kleren te hijsen. Dat geeft een zekerder gevoel. Hoe netjes het moet zijn, is afhankelijk van de cultuur van het bedrijf. Dat is voor een deel al te zien aan de foto's op de website.

Maar bij sommige bedrijven spreekt het ook voor zich: 'Bij een bank ga je toch iets formeler in pak dan bij een internet-start-up waar ze in een T-shirt zitten,' zegt Wassenaar. Vincent adviseert om

Beter geen boeken op de achtergrond. Dat creëert vooroordelen over iemand

een paar minuten eerder online te zijn, zodat je er klaar voor zit. 'Normaal ben je ook bijtijds aanwezig. Kijk met een grote lach meteen in de lens en zeg iets als "wat fijn dat we dit gesprek kunnen voeren" – een openingszin waarmee je meteen een goede eerste indruk maakt.'

Een videogesprek verloopt toch net iets anders dan een fysiek gesprek. Zo is het volgens Vincent gebruikelijk om je hand op te steken als je iets wilt vragen, moet je duidelijk articuleren, nadrukkelijker je mimiek gebruiken, vragen zekerheidshalve herhalen en niet meetypen tijdens het gesprek. Vincent raadt aan

om bij het antwoorden recht in de lens te kijken. 'Je kijkt door die lens naar een mens. Maar je kunt niet de hele tijd in de lens kijken, dus bij een vraag kun je wel naar het scherm kijken. Benoem het ook als je op je vragenlijst gaat kijken, anders lijkt het net of je wegkijkt. Op deze manier maak je optimaal contact.'

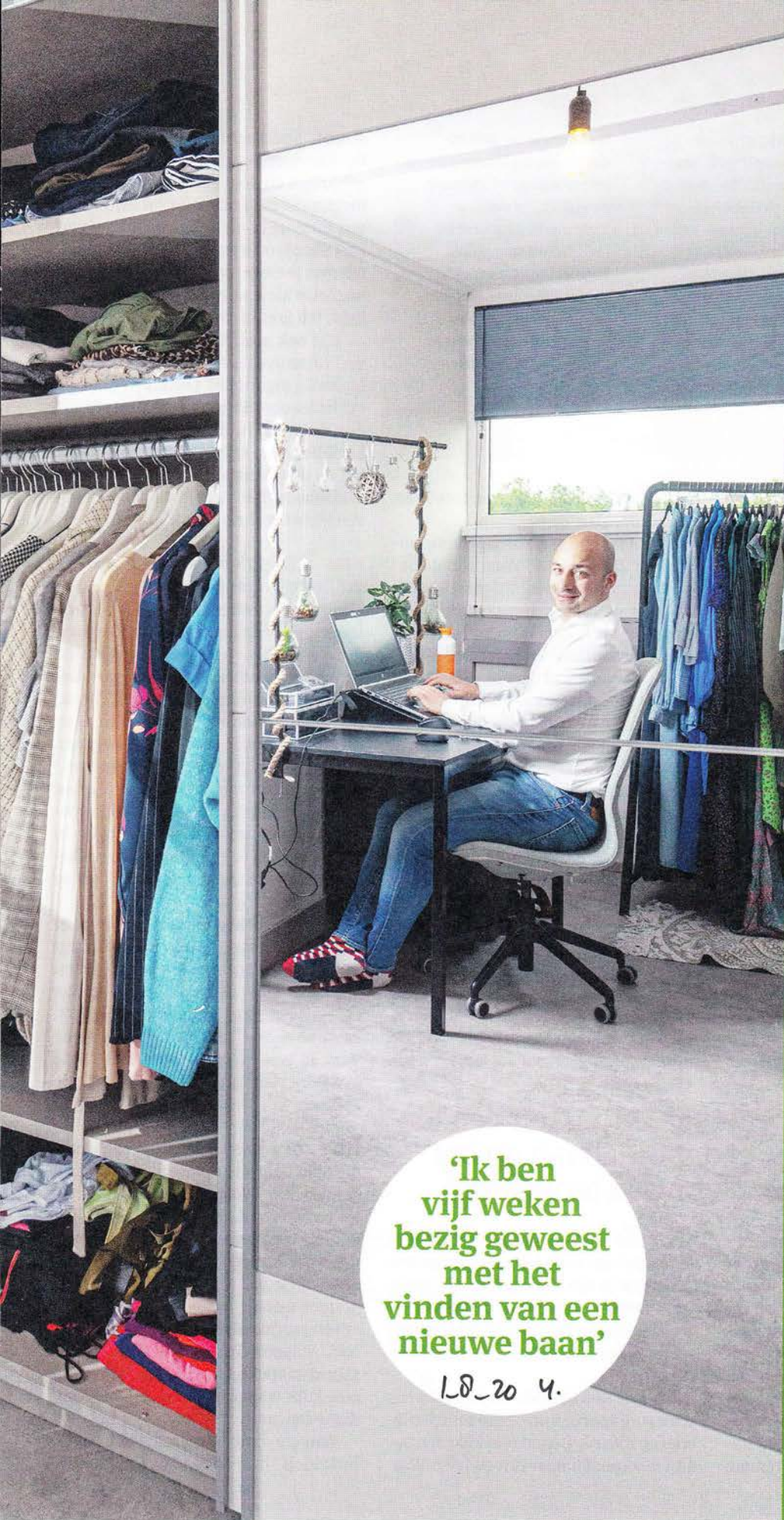
STAP 4 Je hebt de baan. Nu begint het inwerken vanuit huis

Als je de baan hebt gekregen en de handtekening is gezet, komt de volgende uitdaging: je vanuit huis het nieuwe werk eigen maken. Wat daarbij kan helpen, zijn zogenoemde inwerk-apps, bijvoorbeeld van TinQwise en Appical.

Roy Terenstra (31), medeoprichter van Appical, zag de vraag naar zijn app met 40 procent toenemen. 'Er kwamen vooral bedrijven bij die normaal eens per maand een welkomstdag organiseerden en een multomap meegaven met alle gegevens die de nieuwe mensen moesten weten,' zegt Terenstra. Eigenlijk is de app een digitale versie van de multomap, met als verschil dat de informatie niet in één keer wordt gegeven, maar in fases.

'De nieuwe informatie tot je nemen, moet ook leuk zijn,' vindt Terenstra. Daarom krijg je niet alleen tekstdocumenten, maar ook quizzes, woordenboeken met het vakjargon, filmpjes, checklists en opdrachten. 'Het is prettig en overzichtelijk, en zorgt voor een gestructureerde inwerkperiode,' zegt Terenstra. Laat die nieuwe baan maar komen! ●

L 8_20 3.



'Ik ben vijf weken bezig geweest met het vinden van een nieuwe baan'

18-20 4.

Kevin van Rутten [29]

Verloor en vond werk als accountmanager bij een IT-consultancybedrijf tijdens de crisis

'Aan het begin van de crisis, begin maart, verloor ik mijn baan als accountmanager bij een IT-consultancybedrijf. Ik was er nog maar net en had voor deze functie mijn vaste contract opgezegd. Het was een hard gelag.

'Ik begon meteen mensen te bellen van wie ik weet dat ze wel eens mensen zoeken. Op LinkedIn plaatste ik een bericht dat ik weer beschikbaar was. Die post is 35.000 keer bekeken, waarna ik vacatures kreeg opgestuurd en recruiters me opbelden. In totaal heb ik 35 digitale sollicitatiegesprekken gevoerd. Gaandeweg werd ik er beter in. In het begin zat ik aan de keukentafel, maar in een aparte kamer ging het beter. Maar het blijft wennen. Zo kun je digitaal veel minder je lichaamstaal gebruiken en missen ze dus je uitstraling. Ook kreeg ik een keer te horen dat ik niet gretig genoeg overkwam.

'Maar het is me gelukt. Ik ben vijf weken bezig geweest. Ik heb nu een heel mooie baan als accountmanager bij Detron IT Consultants. Alle vier de sollicitatierondes waren online. Voor hen was het op deze manier ook nieuw.

'Op mijn eerste dag ben ik naar kantoor gegaan om mijn laptop op te halen. Het inwerken gebeurde vanuit huis. Mijn manager had via Teams kennismakingsgesprekken ingepland met collega's. De systeembeheerder heeft me wegwijs gemaakt, daarna was het veel zelf uitzoeken en kon ik collega's bellen als ik er niet uit kwam. Die online-start verliep eigenlijk heel goed.'

18-20 4.



**'Bij Teams
ben je geneigd
om naar
jezelf te kijken,
rechtsonder
in beeld'**

1-8-20 5.

Jolanda van Beelen (50)

Voerde als sollicitant naar de functie van hoofd administratie haar eerste gesprek digitaal

'Laatst had ik via Teams een sollicitatiegesprek voor de functie hoofd administratie bij een welzijnsorganisatie. Het was voor het eerst dat ik met Teams werkte en op die manier een gesprek had. Om goed voorbereid te zijn, oefende ik eerst met mijn buurvrouw. Zij attendeerde me erop

dat je snel geneigd bent om naar je zelf te kijken, rechtsonder in beeld. En ze legde me uit hoe ik mijn achtergrond kon veranderen. Dat lukte mij niet, dus heb ik in huis een goede plek gezocht, waar ik niet werd overbelicht en waar het opgeruimd en schoon was. De kinderen had ik naar

boven naar hun kamer gestuurd. 'Ook het gesprek zelf was anders dan anders. Ik had van te voren een casus toegestuurd gekregen, waarbij twee stichtingen werden gefuseerd. Tijdens het gesprek moest ik in een kwartier vertellen welke stappen ik in zo'n casus zou zetten. Vooraf vertelden zij 5 minuten over het bedrijf en afsluitend had ik 5 minuten om iets over mezelf te vertellen. Ik kan het niet met zekerheid zeggen, maar ik vermoed

dat de casus speciaal voor de sollicitatie was geschreven. Anders was dit misschien tijdens het gesprek aan bod gekomen met de vraag hoe stevig je in je schoenen zou staan als je een dergelijke beslissing moet nemen.

'Al met al was het een prettig gesprek. Het tweede gesprek zou wel live zijn, maar ik ben niet door naar de volgende ronde. De twee andere kandidaten die ze kozen, hadden meer ervaring voor de functie dan ik.'



'De uitgever belt mij elke week om te vragen hoe het gaat'

1-3-2020

Fleur Scherer-Eeltink (44)

Begon tijdens de lockdown met haar nieuwe baan als bureauredacteur. Werd digitaal ingewerkt.

'Vlak voordat ik zou beginnen bij Boom Uitgevers Amsterdam, belde mijn leidinggevende of ik misschien een maand later wilde beginnen, in verband met de lockdown. De hoop was nog dat het een maand later voorbij zou zijn. Maar ik had mijn baan al opgezegd, dus dat kon niet meer. Zo bleef de begindatum 1 april. Een

week van tevoren haalde ik de uitgeefproducten op, zoals twee krachten boeken. Mijn bureaustoel zijn ze komen brengen.

'De hele boekenreeks, de lijst met auteurs en mijn werkzaamheden zijn daarna telefonisch besproken. Via Teams vertelde mijn voorganger waarmee ze bezig was en zo kon ik het langzaam

van haar overnemen. Dat ging allemaal heel goed. Het uitgeefwerk is bekend voor mij, ik moet alleen de producten en het fonds leren kennen. De uitgever belt elke week om te vragen hoe het gaat. Bij sommige systemen, zoals de database voor adressen, was het wel makkelijker geweest als iemand fysiek had laten zien waarop ik allemaal moet klikken, maar ik kom er wel uit.

'Het grootste verschil is dat je je collega's niet echt leert kennen.

Normaal zie je ze op de werkvloer en maak je een praatje. Nu is er een kennismakingsmail over mij rondgegaan waarop ik enthousiaste reacties kreeg. Dat gaf wel een heel welkom gevoel.

'Met een aantal collega's had ik een afspraak gemaakt voor een telefonische kennismaking. Dat is leuk, maar voelt minder spontaan. Verder zie ik ze één keer per week via Teams, bij ons wekelijks overleg. De echte kennismaking komt nog wel.'