

## Je online eerste indruk telt dubbel

Gooi online niet je eigen glazen in! Doe het niet! Als je uitgenodigd wilt worden, zorg er dan voor dat je online een positieve indruk achterlaat. En pak jezelf bij de lurven als je dit niet doet.

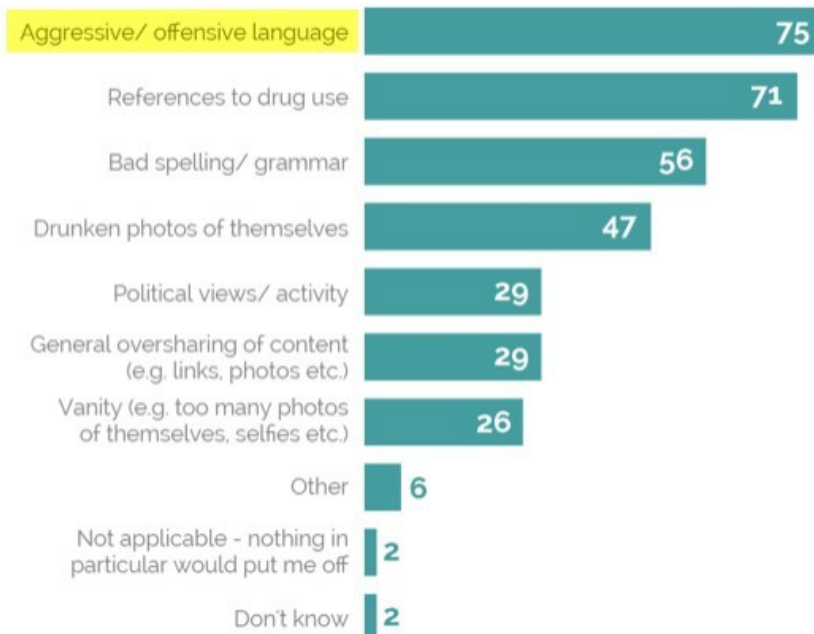
Je weet waarschijnlijk wel dat ik in álles gericht ben op uitgenodigd worden voor het sollicitatiegesprek en om dat gesprek goed te voeren. **Maar er zijn natuurlijk óók manieren om ervoor te zorgen dat het niet gebeurt.** Daaraan besteed ik in dit artikel aandacht.

World Economic Forum formuleert een [scherp geformuleerde lijst](#) waarmee je je eigen glazen ingooit. Deze lijst vul ik graag aan met de kennis die ik gekregen heb vanuit mijn werk met selecteurs, zoals HR-adviseurs, recruiters, intercedenten en leidinggevenden.

Met stip op één staat **agressief en aanvallend taalgebruik op social media**. Dit kom ik werkelijk dagelijks tegen. Ik laat hiervan geen voorbeelden zien, omdat ik het voor degenen die dat o.a. in hun LinkedIn-updates doen, of in reacties erop, niet nog erger wil maken dan dat ze dat voor zichzelf al doen.

### What social media posts could stop someone getting hired?

Which, if any, of the following types of activity on social media would put you off hiring a candidate? %



YouGov | yougov.com

March 6-1

Na agressief en aanvallend taalgebruik volgen andere showstoppers, zoals mogelijk drugsgebruik, spelfouten, foto's waarop je dronken staat afgebeeld, politieke uitingen, te veel content delen en ijdel gedrag (bijvoorbeeld te veel selfies). Ervaringsdeskundige Bart zegt: "Pas goed op met wat je schrijft op Facebook en in reacties op internet. Je bevuilt je eigen naam. Dit kan je blijvend achtervolgen en bij sollicitaties heb je er last van."

Over wat 'te veel content delen' is, schreef [Monster](#) dit:



4. You might think retweeting influencers, news, or even your dream company will earn you brownie points in your job search by showing employers just how plugged in you are, but recruiters see right through that when you start to over-share links and photos. In the survey, 29% of employers said they don't like it when you share too many links and photos on social media. Try coming up with original posts, instead.

Als ik selecteurs spreek vullen zij deze lijst moeiteloos aan. Oók met het volgende onlinegedrag gooi je je eigen glazen in:

- Je negatief uitlaten over je oude werkgever, of over hoe de arbeidsmarkt anno nu (niet) voor jou werkt. Je komt daarmee over als een zeurkous of zuurpruim en dat is echt niet uitnodigend. Ook je netwerk zal je dan niet met enthousiasme introduceren bij een werkgever.
- Delen dat je (heel vaak) bent afgewezen is niet bevorderlijk om je nu juist wél uit te nodigen. Net als veel te vaak updates delen over je beschikbaarheid. Doe het niet.

Delen dat je hebt gesolliciteerd of bent uitgenodigd, of dat je door bent naar de tweede of derde ronde is ook erg onhandig. Voor werkgevers is dit veelal vertrouwelijke informatie en je komt – doordat je dit online deelt – niet integer en professioneel over. Je zet jezelf dan echt op achterstand in de procedure. Andere selecteurs kunnen dan denken 'die hoeven wij niet meer uit te nodigen'. En erger: je betrokken volgers gaan vragen hoe het is gegaan. Delen dat je bent afgewezen is zoals gezegd niet bevorderlijk.

Ook zijn er vacaturesites die je na het solliciteren uitnodigen om je sollicitatie te delen. Niet doen! Je maakt op die manier alleen maar reclame voor de vacaturesite, maar niet voor jezelf.

Dus: deel dit alles niet online. Doe dit alleen thuis aan de keukentafel. Deel pas online over een sollicitatie als je officieel bent aangenomen ☺.



Sonja Bethlehem • 1ste  
Accountmanager Zakelijke Markt bij Van Mossel Renault | Nissan | Dacia  
1 w • 🌐

Met trots kan ik vertellen dat ik 1 september ga starten bij [Zeeuw & Zeeuw Renault](#) als Accountmanager Zakelijke Markt. Ik heb ontzettend veel zin om te beginnen aan deze nieuwe uitdaging!

Bij deze wil ik m'n collega's van [Van Mossel Renault / Dacia / Nissan](#) en mijn zakelijke relaties bedanken voor de mooie en vooral leerzame tijd. [#zeeuwenzeeuw](#) [#renault](#)



En dan nog één laatste valkuil, waar je waarschijnlijk nog niet bij stil hebt gestaan:

- Solliciteer niet zodra je de vacature online ziet staan.\* Daarmee geef je de selecteur het gevoel dat je de vacature nauwelijks hebt laten bezinken, laat staan dat je je verdiept hebt in de werkgever. Zo kom je ongewild over als een onzorgvuldige sollicitant. Wacht minstens een paar uur vóóordat je daadwerkelijk solliciteert. Daarmee laat je zien dat je heel bewust en weloverwogen naar dit werk solliciteert.

\* Enthousiast bellen met goede vragen kan natuurlijk wél heel snel!

Tot slot: maak niet de denkfout dat werkgevers alleen je LinkedIn-account bekijken. Een gewaarschuwd mens telt voor twee, dus doe er je voordeel mee. Google jezelf eens en bekijk het resultaat door de lens van een recruiter. Zou jij jezelf uitnodigen op basis van wat je daar ziet? Bespreek het met je [werkvindmaatje](#).



Meer tips over solliciteren? Die lees je in mijn allernieuwste ['Jobmarketing 3.0 Werkboek'](#). Met dit werkboek vol theorie, adviezen – ook via video's en podcasts – checklists, tips, valkuilen en praktijkvoorbeelden kun je zelfstandig vorm geven aan je eigen loopbaan en de volgende stap zetten. Aaltje neemt je stap-voor-stap mee in praktische invuloefeningen en opdrachten zodat jij het werk vindt dat nu bij je past. Het werkboek wordt daarmee een uniek en persoonlijk document, voor en nu en de rest van je werklevens.

Wil je een cv dat er in één oogopslag toe leidt dat de selecteur getripped wordt om jou te willen zien en spreken? Ik kan je ermee helpen, lees dan [hier](#) verder. Ben je loopbaanprofessional en wil je samen met je cliënt slim en succesvol nieuw werk veroveren? Ik [train](#) je er graag in!