

HOE JE CV VOOR JOU KAN WERKEN

September 2014 - Yvonne van Holsteijn

Sinds ik solliciteerde naar mijn eerste baan, in 1989, is er veel veranderd in de wereld van het CV. Niet dat ik me daar toen mee bezig hield, overigens, dat kwam pas later! Vermoedelijk deed ik wat anderen ook doen als ze solliciteren... Uitzoeken wat gebruikelijk is, voorbeelden van anderen bekijken en aan de hand daarvan je eigen CV opstellen.

Een CV was toen een redelijk droge opsomming van opleidingen en werkervaring. Het was uitsluitend gericht op het verleden en op wat je had gedaan. Kleur en lay-out speelden zo goed als geen rol en als je stilstond bij het lettertype, was dat al heel wat.

Sindsdien is er in razend tempo veel veranderd. Iedereen heeft nu de beschikking over duizenden voorbeelden van CV's op internet en allerlei opmaak-tools en formats. Ook kun je gemakkelijk verdwalen in de grote hoeveelheid tips, do's en don'ts, toeters en bellen en dat alles onderhevig aan mode.

Anno 2014 is de arbeidsmarkt krap en vraagt het vinden van werk om een aanpak die verschil maakt. Dat geldt helemaal voor 50+-ers (mede vanwege het hardnekkige, incorrecte beeld dat er bestaat van 'oudere medewerkers') en voor mensen die een carrière-switch willen of moeten maken. 100 tot 200 reacties op een vacature is namelijk geen uitzondering. Hoe moet jouw CV eruit zien om aan tafel te komen? Dat is de vraag waar het om gaat.

Een goed CV? ... Daar straal je zelf doorheen!

Toen ik mijn post-HBO opleiding tot loopbaancoach volgde in 2004 stond het CV natuurlijk ook op het programma. Ik weet niet meer zo goed wat ik daar heb geleerd en wat later, maar de volgende uitspraak heb ik tot op de dag van vandaag onthouden: "Een goed CV... daar straal je zelf doorheen." Met terugwerkende kracht begrijp ik waarom juist deze zin is blijven hangen. Ik zal het toelichten.

Bij het vinden van werk gaat het tegenwoordig vooral om wie je *bent*, wat je *competenties* zijn en hoe en in welke richting je je denkt je te *ontwikkelen*. De nadruk ligt dus niet op het verleden, maar op het heden en de toekomst. Het gaat niet om wat je hebt geleerd (want dat is vrij snel verouderd) maar over welke kwaliteiten, vaardigheden en ontwikkelmogelijkheden je beschikt. Je moet, met andere woorden, jezelf kennen: weten wie je bent, wat je kan en waar je heen wilt. Precies die dingen die ik als coach samen met mijn cliënten onderzoek, via hun eigen verhaal, het levensverhaal. Overigens, het verleden speelt daarbij wel een wezenlijke rol, maar als middel en niet als doel. Een van mijn cliënten verwoordde het treffend zo: "Ik moest eerst teruglopen om vooruit te kunnen komen."

De perfecte match ervaren

De hamvraag is: hoe krijg je dit type informatie zo in een CV verwerkt, dat de lezer van het CV jou 'herkent' en - even belangrijk - ook nog eens ervaart dat jij perfect matched op de vacature? Bedenk daarbij ook dat de ontvanger van een CV gemiddeld een oordeel velt in minder dan 10 seconden. Hoe zorg je ervoor dat in deze eerste 10 seconden de interesse is gewekt om verder te lezen... uitmondend in een uitnodiging voor een gesprek?

Essentieel is dus dat je zelf zichtbaar bent in je CV EN dat je aansluit bij wat er in de markt, in jouw branche, in de specifieke vacature waar jij op solliciteert, wordt gevraagd. De sleutel zit hier in het woordje EN. De potentiële werkgever c.q. ontvanger van het CV moet bij het lezen ervan een optimale fit *ervaren* tussen de persoon achter het CV en de vacature. Uiteraard is het een voorwaarde dat de schrijver van het CV deze fit ook daadwerkelijk voelt. Pas dan kan er sprake zijn van authenticiteit.

Ik zie ruwweg drie soorten CV's, in varianten:

- Platte tekst over het verleden
- CV's waar de persoon wel in zit (soms teveel!), maar die onvoldoende aansluiten op de vacature

- CV's die wel aansluiten op de vacature maar waar de mens onvoldoende doorheen straalt.

Alleen in een markt waarin schaarste heerst aan arbeidskrachten, kan dit leiden tot succes. Maar wanneer je het moet opnemen tegen honderden andere sollicitanten, vraagt dat iets anders: alles moet kloppen, alleen al om uitgenodigd te worden.

De kunst is...

Er is waardevolle, actuele literatuur voor handen over de ins en outs van het CV, die ik van harte aanraad aan mijn cliënten (zie Actuele literatuur over het CV). Aan de hand daarvan kun je een prima CV opstellen. Maar hoe je de finishing touch aanbrengt, zodat jouw CV bij de ontvanger het gevoel oproept: "die moet ik spreken!", daarvoor heb je iemand anders nodig, die met afstand en liefst met deskundigheid op het gebied van mens en werk, mee kijkt. Dialoog en het stellen van de juiste vragen speelt een belangrijke rol bij het naar boven halen van de informatie die ertoe doet. Zo zie je als cliënt/werkzoekende vaak niet waar je echt goed in bent en hoe dat blijkt uit je levensloopbaan, omdat het voor jou zo vanzelfsprekend is. Of je weet/voelt het wel, maar je weet niet hoe je het kan verwoorden. Het mooie van werken met je eigen levensverhaal als ingang voor verandering, zoals ik dat in mijn begeleiding doe, is dat je deze informatie 'als vanzelf' naar boven krijgt.

Het maken van een CV waar je zelf doorheen straalt EN dat perfect matched op de vacature, is een kunst. Het verschil zit niet zozeer in de opbouw of de te onderscheiden koppen, zoals Profiel, Ambitie, Competenties, Opleidingen etc., maar in wat daaronder wordt weergegeven en op welke manier.

Allround loopbaancoach beste keus werkzoekende

In loopbaanland zie ik ruwweg twee typen loopbaanbegeleiders (ik heb geen cijfers, dat is mijn indruk): begeleiders die er vooral veel plezier in hebben om mensen te helpen hun kracht te hervinden en samen te onderzoeken: wie ben je, wat kan je en wat wil je? En begeleiders die vooral plezier beleven aan het actief ondersteunen van mensen

bij het daadwerkelijk vinden van werk. De combinatie lijkt veel zeldzamer.

Ik durf, op basis van mijn eigen ontwikkeling en ervaring, de stelling aan dat jij als *werkzoekende* cliënt het beste af bent met een *allround loopbaancoach*, iemand die het hele proces overziet, daar plezier aan beleeft en deskundig in is. Waarom? Type-1 begeleiders (zo ben ik begonnen!) hebben de neiging het CV te zien als een bijproduct; type-2 begeleiders kunnen te veel gefocussed zijn op het resultaat: als het maar werk is! (aan die kant van het spectrum zal ik niet komen!). De aanname, overigens, onder de splitsing type-1 / type-2 is dat het gaat om een lineair proces: eerst zelfonderzoek, dan arbeidsmarktbenadering. Vanuit de cliënt bezien lijkt dat logisch, maar ik kijk nu als allround loopbaancoach vanaf dag 1 naar beide processen en leg verbindingen. Ik heb in de loop der tijd ervaren dat het loont om waar te nemen en te luisteren met deze dubbele focus en met het principe van de optimale match in je achterhoofd.

Heb je zojuist even gedacht aan je eigen meest recente CV? Wat denk je....straal je er zelf doorheen?

Yvonne van Holsteijn

Stroom Loopbaanadvies en coaching

T 06 58 81 66 96

E info@stroom-coaching.nl

W www.stroom-coaching.nl

Actuele literatuur over het CV

- Het grote sollicitatieboek, Aaltje Vincent (2014), Spectrum 2014
- Jobmarketing 2.0. Werk vinden: zo pak je het aan, Aaltje Vincent (2013), Spectrum
- Netwerken werkt. Op weg naar de baan die je wilt, Van Eeden & Nijssen (2013), Spectrum
- Een onweerstaanbaar CV, Van Zwieten met Sillivis Smit (2013), Spectrum