

... en dan zit je thuis zonder werk. En nu?

Werkloos. En nu?

Negen dagen na mijn 50ste verjaardag raakte ik werkloos. Aanvankelijk maakte ik me er niet zoveel zorgen om. Ik had recht op een maximale WW-uitkering en leunde op mijn kennis en ervaring in mijn vakgebied. Ik besloot het eerste jaar vooral me te bezinnen op hoe verder te gaan, maar vooral ook dingen te doen die ik zélf ook belangrijk vond: in de winter een bezoek brengen aan de Griekse eilanden, mezelf nuttig maken voor de onderneming van mijn vrouw, en zo nog veel meer.

Leeftijdsdiscriminatie?

Uiteraard solliciteerde ik zo links en rechts wel serieus, ik wilde graag nog een échte uitdaging aangaan in mijn vakgebied. Vaak werd ik echter geconfronteerd met een "standaard" afwijzing.: "...U voldoet niet aan ons profiel.....". Leeftijdsdiscriminatie? Niet aan te tonen, maar het gevoel becroop me steeds meer dat me dat wel overkwam. Daarnaast was ik veel contacten kwijtgeraakt en wilde mezelf scherp houden, meedoen in de maatschappij, en in gesprek komen met "lotgenoten".

TalentPlus Breda als helpende club

Via internet kwam ik in contact met TalentPlus Breda. Er kwam een kennismakingsgesprek, waarbij werd gekeken of ik voldoende aansluiting had met deze club van beter opgeleide werkzoekenden van 45 jaar en ouder. Daarna ging ik elke vrijdagmiddag van 13 tot 16 uur naar de bijeenkomsten van TalentPlus in Breda. Ik maakte kennis met een groep gemotiveerde werkzoekenden van mijn leeftijd die, hoewel afkomstig uit andere disciplines, dezelfde intenties en motivatie hadden: aan de slag, hetzij in een droombaan of eventueel als zelfstandig ondernemer. En mij werd al snel duidelijk: ik ga daar niet alleen naar toe voor mezelf, de anderen komen ook naar de bijeenkomsten om naar mij te luisteren: halen en brengen, dus!

Optimaliseren CV en LinkedIn

Tijdens deze wekelijkse bijeenkomsten passeerde een mix van groepsdiscussies, ervaringen uitwisselen, elkaar motiveren, tips over het maken van een CV, gebruik van social media en workshops en presentaties van deskundigen. Ook was het mogelijk om je CV en social media kanalen zoals LinkedIn eens goed onder de loep te laten nemen door de groepsleden. Op een positief-kritische manier werkte je zo aan je imago als werkzoekende, op een heel verfrissende manier en geholpen door alle kennis die binnen TalentPlus aanwezig is.

Meerdere malen kwam het voor dat een van de TalentPlussers werd uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Door vooraf de groepsleden te laten meedenken over de voorbereiding op jouw komende sollicitatiegesprek kon je dat belangrijke gesprek met meer vertrouwen tegemoet zien.

En nu: het succes!

Inmiddels ben ik er in geslaagd een nieuwe werkring te vinden. Ik ben het 12^e TalentPlus Breda-lid in 2016 die dat lukt: méér dan één per maand. En hoewel we nooit zullen weten in hoeverre de gesprekken, workshops, tips, inspiratie, motivatie en ideeën van de mede-Talentplussers een rol hebben gespeeld ben ik er van overtuigd dat zij een bijdrage hebben geleverd aan mijn succes. Dank daarvoor aan alle betrokkenen!

Kees Damen, TalentPlus Breda

Vooral gehoopt maar ...

Vooral gehoopt maar lang niet gekregen of weten te bemachtigen. Werk, zeker voor mijn generatie (50+), toch een pijler waar alles zo'n beetje op is gebaseerd.

Na een hele lange periode heb ik op een of andere manier mijn kenmerken en vaardigheden zodanig weten over te brengen dat ik nu aangenomen ben. Best wel verrassend en nu ik erop terug kijk ook weer niet.

In juli vorig jaar had ik al gesolliciteerd naar de betreffende baan. Toen ben ik op gesprek geweest en uiteindelijk afgewezen omdat iemand anders net iets meer in huis had dan ik. Of ze mijn gegevens mochten bewaren werd me toen gevraagd. Natuurlijk, was mijn antwoord. Alhoewel me dat wel eerder was gevraagd en ik daar nooit meer iets van gehoord had. Maar nu dus wel.

Op 31 maart werd ik gebeld of ik nog beschikbaar ben en interesse heb. Die kans kon ik me niet laten ontgaan, zeker gezien mijn financiële situatie.

We spraken af om elkaar op 18 april te spreken, eerder kon niet vanwege vakantie. Dit waren zo'n beetje de langste 18 dagen van mijn leven.

Ontspannen en zelfverzekerd ben ik naar de afspraak gegaan. Nog wel de functie en het bedrijf bekeken, maar verder geen speciale voorbereiding. Nu was er nog iemand aangeschoven die er de eerste keer niet bij was. Voorstellen en dan de vraag "vertel eens iets over jezelf". De insteek van mijn verhaal was dat ik vooral graag met mensen omga en wil weten wat hun drijfveer is. Blijkbaar en logisch een toepasselijk gegeven gezien de functie als 'coach'. Interessant was ook mijn Gestalttherapie opleiding. Hierover werden enkele inhoudelijke vragen gesteld en wat ik er in het dagelijks leven mee deed. Dat dit voor mij meer een levenshouding is geworden en vandaaruit mensen op een natuurlijke manier benader is waarschijnlijk de doorslag geweest. Ik kan gewoon goed met mensen omgaan!

Aan het eind van het gesprek werd meteen besloten om mij aan te nemen, alleen de manager moest nog formeel akkoord geven. 's Middags werd ik gebeld en gefeliciteerd dat ik was aangenomen. Het gat in de lucht is nog steeds te zien, haha.

Dat dit me gelukt is heb ik zeker ook te danken aan mijn (ex) lotgenoten die lid zijn van TalentPlus Breda. Deze club mensen, waar ik ruim drie jaar wekelijks een middag mee doorbracht, hebben me vooral gesteund en gemotiveerd, op nieuwe ideeën gebracht en mijn eigen talenten naar voren weten te brengen. Het gaat niet altijd om wat je geleerd hebt in een opleiding.

In mijn geval was belangrijk hoe ik ermee om ga naar andere mensen toe. Een les die er toch lang over gedaan heeft om tot me door te dringen.

Achteraf is dat moeilijk voor te stellen, iets wat voor anderen zo voordehand liggend is maar voor jezelf een ongrijpbaar fenomeen blijft. Mijn motto is en blijft "blijf bij jezelf". Voorwaarde is dan wel dat je jezelf wilt en durft te onderzoeken en ter discussie te stellen.

Bij TalentPlus heb ik me veilig gevoeld om dit te doen en tevens anderen hiermee weten te helpen. Het was voor mij een gelegenheid om te klankborden en als klankbord te dienen.

Alle leden die ik in de loop der tijd heb leren kennen wil ik graag zeer hartelijk danken voor hun steun en vriendschap. Ik hou er goede herinneringen aan over en wens iedereen heel veel succes met het vinden van die felbegeerde baan.

Wouter Schouten, TalentPlus Breda

Ik word moe van de "10 beste ..." -lijsten. Kunnen ze worden afgeschaft?

De "10 tips om ...", "7 fouten die ..." en soortgelijke lijsten zijn misschien nuttig wanneer je een beginner bent, maar als ervaren werkzoekende ben ik gestopt met geloven dat ze me dé oplossing zullen brengen. Het zijn er teveel, de concepten die ze aanbevelen zijn vaak ongenueanceerd en rigide: ik heb geen zin om verder ermee te worden overspoeld.

In deze gemoedstoestand ging ik vorige week naar de TalentPlus bijeenkomst bij de afdeling waarvan ik lid ben (Den Haag). Het thema op het programma was het bellen van het bedrijf om meer informatie te krijgen over de functie, om een overtuigender en doelgerichter sollicitatiebrief te kunnen schrijven. Tijdens de oefeningen was een lid van de groep de kandidaat en een ander speelde de baas. Rug aan rug oefenden ze dit gesprek op de basis van een advertentie die de kandidaat zelf mee had genomen. De andere aanwezigen waren observators.

Wat me opviel was dat de tips heel nuttig waren voor een van de werkzoekenden. Na het luisteren naar het commentaar van de observators ging hij opnieuw aan de slag: het gesprek leverde betere resultaten. Maar bij een andere kandidaat hadden de tips een belemmerend effect. Door te denken aan "ik moet dit doen", "ik moet dit niet vergeten", "doe ik het goed?" verdween deels zijn spontaneïteit en authenticiteit. Ik vond het interessant te zien hoe hetzelfde advies bij de ene een positief effect had, en bij de ander een belemmerende.

De bazen in deze oefeningen hadden ook verschillende persoonlijkheden. Het ging van de directeur die geen tijd had en korte antwoorden gaf tot de vriendelijke leidinggevende die interesse in de kandidaat toonde en de tijd nam om zijn vragen uitgebreid te beantwoorden. Het advies over de optimale houding van de kandidaat zou rekening moeten houden met de verschillende persoonlijkheden die je tegen komt bij de persoon die je benadert.

En verder vond ik interessant te observeren dat de tips die de observators gaven heel goed voor zichzelf zouden werken, hun persoonlijkheid reflecteerden, maar niet altijd rekening hielden met wie en hoe de kandidaat was. Dit bevestigde mijn oorspronkelijke gedachte: de "10 beste"-lijsten, die vaak een aantal stellingen als onomstreden waarheden presenteren, hebben veel te maken met de schrijver en soms weinig met de lezer.

Lijsten met regels kunnen onzekere of beginnende mensen een waardevol houvast en basis geven. Weten wat je "moet" doen als je onzeker bent helpt. Zelf ben ik niet meer op zoek naar wat ik "moet" doen. Ik heb een veilig en respectvol kader nodig waarbinnen ik mijn eigen regels kan ontwerpen en toetsen. Ik heb behoefte aan steun, ideeën, feedback, maar niet aan een systeem en eisen die door iemand anders bepaald worden (ook is de ander een specialist met de beste bedoelingen).

Steun krijgen van een loopbaanadviseur lijkt me een goede optie om verder te gaan dan lijsten en gesprekken op LinkedIn, maar wel een dure oplossing. En hoe vind ik de coach die aansluit bij wie ik ben, op het niveau van persoonlijkheid, opleidingsniveau, kennis van mijn branche, en levensfilosofie? Op gekleurd advies zit ik niet te wachten (wel ben ik bereid om advies te geven als iemand het vraagt, en helemaal objectief ben ik ook niet ...).

Verschillende organisaties bieden een gestructureerd traject aan, waar veel aandacht wordt besteed aan het schrijven van een CV en een sollicitatie brief. Onlangs hoorde ik van een traject dat vooral gericht is op het ontdekken van de eigen talenten en de beste manier om ze aan de toekomstige werkgever te laten zien. Als het kan lijkt het me nuttig om eerst de filosofie achter de gebruikte methode te bekijken om het traject te kiezen dat het beste aansluit bij de eigen behoeften.

Voor mij is TalentPlus op dit moment de oplossing. Een netwerk van werkzoekenden van mijn leeftijd en opleidingsniveau, een bron van nieuwe vrienden, een plek om discreet te oefenen zoveel ik nodig heb, zonder rigide principes te hoeven volgen. De sprekers die uitgenodigd worden zorgen voor het inbrengen van diverse invalshoeken en waardevolle up-to-date kennis. De rijke en vaak tegenstrijdige commentaren van mijn collega's zorgen dat ik inzichten krijg en

uiteindelijk zonder beïnvloed te worden mijn eigen keuzes kan en mag maken. Als een lid een nieuw werkthema bedenkt, of behoefte heeft aan informatie over een ander onderwerp, wordt het programma van de volgende bijeenkomsten soepel aangepast. In de groep kan ik oefenmaatjes vinden, en een mentor kiezen als ik het wil. Als ik een hulpvraag heb, heeft vaak een lid iemand in zijn netwerk die me zou kunnen helpen. Ik mag zelfs gebruik maken van de blog van TalentPlus Den Haag! En dit allemaal voor een tientje per maand en de bereidheid om actief bij te dragen aan de activiteiten van de groep.

Voor de werkzoekende die al ver in zijn traject zit, met een duidelijk beeld van zijn talenten, een stevige CV en LinkedIn Profiel, die goed geoefend heeft, zou JobRotary de volgende stap kunnen zijn. Wat doen deze professionals prachtig werk, en op een vrijwillige basis. Respect!

En ja, het is ook goed om de ontwikkelingen in jouw eigen branche te volgen, om makkelijk vindbaar te zijn op het internet, bekendheid te verwerven in jouw vak door middel van de sociale media, cursussen volgen, stage lopen, vrijwilligerswerk doen, en nog veel meer.

Misschien zou ik deze blog opnieuw moeten schrijven en er een "20 dingen die je kunt doen om aan werk te komen" van maken? Ik kan nog een paar nuttige activiteiten bedenken. En met jouw hulp zouden we op "30 dingen" of, waarom niet, "50 dingen" kunnen komen. Wat denk jij, zullen we samen een megalijst schrijven omdat het nuttig is voor andere werkzoekenden? Of ben jij deze lijsten ook zat?

Sabrina Kaytar, TalentPlus Den Haag