

15 belangrijke sollicitatie-trends voor 2016

Met ruim 600.000 werklozen zal de zoekterm “vacature” in 2016 veelvuldig gebruikt worden. Toch zullen organisaties in 2016 steeds vaker zelf op zoek gaan naar geschikte kandidaten en op termijn zal de concrete vacature misschien wel verdwijnen. Zo aan het begin van het nieuwe jaar, zet SollicitatieLAB de 15 belangrijkste trends rond solliciteren voor 2016 op een rij.

1. Organisaties zoeken steeds vaker zelf

Het is niet toevallig dat de vraag naar Recruiters in 2015 sterk is toegenomen. Veel organisaties gaan namelijk zelf op zoek naar nieuwe medewerkers. Dit geldt zeker voor functies waarvoor veel aanbod is. Enerzijds hebben organisaties geen zin in honderden reacties, anderzijds vinden organisaties het veel belangrijker dat medewerkers bij de cultuur van het bedrijf past. Wat is dan handiger om in je eigen netwerk als recruiter te gaan zoeken of het netwerk van medewerkers in te schakelen. Als werkzoekende is het dus belangrijk dat je opvalt en gevonden kan worden. Mensen weten dat je beschikbaar bent

2. Specifieke skills worden steeds belangrijker

Maar ook als het aanbod krap is gaan organisaties zelf op zoek. Analyseren Recruiters netwerken, stropen LinkedIn af en zoeken de schrijvers van blogs over specifieke onderwerpen. Alles om maar in contact te komen met die kandidaat die ze zoeken. Als werkzoekende misschien een idee om je te gaan ontwikkelen naar een zo veelgevraagd beroep, maar ook hier geldt weer zorg dat je gevonden kan worden.

3. Open Sollicitaties zijn out, Job-alerts zijn in

Organisaties geven steeds vaker aan dat ze open sollicitaties niet meer in behandeling nemen, omdat in de praktijk er toch weinig mee werd gedaan. Als werkzoekende is het dus altijd handig om na te vragen of de organisatie waar je een open sollicitatie wil doen, hier wel voor in zijn.

4. Op twitter vind je de vacatures het eerst

Behalve via Job-alerts zetten organisaties vacatures vooral uit via Twitter. Veel organisaties hebben inmiddels een “werken bij-website” en vaak is er ook een twitter-account aan zo een website gekoppeld. Ga deze accounts volgen, want hier worden de vacatures vaak als eerste gedeeld. Je ziet op veel jobsites tegenwoordig steeds vaker oude vacatures en dat is natuurlijk niet voor niets. Dus als werkzoekende moet je echt op Twitter zijn.

5. Pré selectie doet zijn intrede

Een andere ontwikkeling die we steeds vaker zien, is dat bedrijven een voorselectie gaan maken op basis van een paar zogenaamde killer vragen. Zaak is om als werkzoekende het zekere voor het onzekere te nemen, log eerst in met een fake-account en verken de vragen.

6. Video zal steeds vaker worden toegepast

Een variant op het voorgaande is dat de kandidaat de vragen “live” moet beantwoorden en zijn reactie live wordt opgenomen. Ook hier is het weer zaak om je als kandidaat niet te laten verrassen.

Dus laat iemand anders eerst een proef sollicitatie voor je doen, zodat je weet wat er komt . Oefen een paar keer en doe dan zelf mee.

7. Het cv wordt nog meer een verkoop-brochure van je zelf

Solliciteren is eigenlijk het verkopen van jezelf. Niet verwonderlijk dat het cv een op de vacature toegesneden (verkoop) document gaat worden. Een document waar je in gaat op de zaken die aantrekkelijk zijn voor je toekomstige werkgever, in relatie tot de vacature. Dat betekent dus inderdaad voor de werkzoekende dat je voor elke vacature andere zaken uit je cv voor het voetlicht moet brengen.

8. LinkedIn gaat de rol van het traditionele cv overnemen

LinkedIn is het afgelopen jaar alleen maar belangrijker geworden. Een goed vindbaar profiel is een must, maar daar waar het cv van een opsomming uit het verleden aan het veranderen is naar een verkoop-brochure van jezelf, gaat LinkedIn de rol van het traditionele cv overnemen, namelijk daar waar alles is te vinden. De volledigheid is straks op LinkedIn te vinden en de relevante zaken staan uitgewerkt in je cv. Als werkzoekende is het zaak om je LinkedIn profiel goed op orde te hebben.

9. Opsommen wordt onderscheiden

Nu sommen sollicitanten op wat ze in het verleden gedaan hebben, waar ze verantwoordelijk voor waren en een enkele keer wordt ingegaan op de bereikte resultaten. Dit resulteert meestal in lange, voor de recruiter weinig interessante cv's. Hij/zij zoekt namelijk die ene kandidaat, met die specifieke kennis. Dus voor jou als sollicitant is het dus zaak om deze specifieke informatie ook op te nemen in je cv en in je LinkedIn-profiel. Dus geen ellenlange opsommingen maar vooral de punten waarin jij je weet te onderscheiden.

10. Solliciteren wordt persoonlijker, dus je cv ook

In het verlengde van je onderscheiden is er ook een ontwikkeling aan de gang dat solliciteren persoonlijker wordt. Niet alleen dat veelvuldig netwerken worden ingezet. "Ah je kent die en die ook", maar recruiters zijn steeds vaker op zoek naar de persoon achter sollicitant. Voor jou als werkzoekende is het bijvoorbeeld ook zaak om je cv persoonlijk te maken. Geef aan wat je belangrijk vindt en geef je visie op een bepaald onderwerp. Natuurlijk wel in relatie tot de functie waarop je solliciteert.

11. Cv's worden rustiger

Er was een periode dat cv's steeds schreeuwer werden en je een DTP-queen of king moest zijn. Die ontwikkeling is in 2015, gelukkig, stop gezet. Het cv wordt weer rustiger en daardoor ook weer overzichtelijker. Natuurlijk mag er anno 2016 best een kleurtje in je cv, maar gebruik dat dan vooral om zaken te benadrukken.

12. Behalve een foto ook een kort filmpje in je cv

Wel of geen foto in je cv is allang geen item meer. Een goede foto hoort in je cv. Maar in 2015 kwam er een nieuwe ontwikkeling bij. Namelijk het opnemen van een filmpje in je cv. Een filmpje van iemand zegt namelijk zoveel meer dan woorden op papier. Voor jou als sollicitant, een extra manier

om je te onderscheiden. Je cv persoonlijker te maken. Maar ook hier geldt weer, doe het zorgvuldig en vooral niet te lang. Oh ja en ook hier geldt weer standaard filmpjes werken niet, dus maak zelf een filmpje van maximaal 10 seconde.

13. In je cv alleen relevante zaken voor de functie

Voor je nu denkt: hoe krijg ik al die zaken nu in de 2 pagina's van mijn cv?; IN je cv gaat het vooral om de relevant zaken voor de vacature waarop je reageert. Een goed beeld van jezelf neerzetten, waarom jij de ideale persoon bent voor die functie. Waarom jij die functie tot een succes gaat maken. Laat dus allerlei zaken die niet relevant zijn, gewoon weg, besteedt er in ieder geval weinig ruimte aan. Niet relevante zaken leiden alleen maar af. Het gaat anno 2016 echt om wat heb jij te bieden voor die functie.

14. Facebook wordt een belangrijk sollicitatiekanaal

Twitter en LinkedIn hebben hun waarde als sollicitatiekanaal in 2015 wel bewezen, maar ook Facebook wordt steeds vaker door organisaties ingezet om medewerkers te vinden. Dit geldt vooral voor de lagere functies. Natuurlijk is Facebook al een mooi kanaal om je netwerk te laten weten da je op zoek bent naar een nieuwe baan, maar nu bedrijven ook gaan meekijken wordt het anders. Misschien moet je ook een speciale "sollicitatie-pagina" aanmaken op Facebook.

15. De arbeidsmarkt wordt nog flexibeler

De arbeidsmarkt wordt steeds flexibeler. Organisaties nemen ook niet zo snel meer iemand aan in vaste dienst. Deze flexibilisering zet zich alleen maar door. Maar je kan het ook als kans zien. Als een manier om beter in beeld te komen bij bedrijven. Dat is ook één van de redenen dat we als SollicitatieLAB starten met een uitzendactiviteit "De weg naar werk". Om ook dit middel in te kunnen zetten om mensen te begeleiden naar een nieuwe baan.

Cees Bakker 1-1-2016 Bron: <https://www.linkedin.com/pulse/15-belangrijke-sollicitatie-trends-voor-2016-cees-bakker?trk=prof-post&trk=hp-feed-article-title-share>