

# Inleiding

Het schrijven van een goed curriculum vitae is voor de meeste mensen een bittere pil.

Het is een forse uitdaging om in krachtige termen, met de beste woordkeuze en de juiste nadruk, jezelf te presenteren aan mensen die je niet kent, die jou niet kennen, maar die wel van grote invloed zijn op het verdere verloop van je carrière. Voorwaar geen sinecure...

Neem daarbij ook eens in overweging dat er allerlei ongeschreven regels lijken te zijn over wat er wel en niet in een cv mag. Maak jezelf vervolgens wijs dat recruiters en P&O'ers meedogenloos alles afstraffen wat afwijkt van de norm en dat je maar één kans hebt voor een eerste indruk. Op die manier neem je redelijk gestresst plaats achter je pc voor het maken van je cv.

In dit boek bieden we je een alternatief.

De methode die wij je aanreiken voor het maken van een cv begint bij jezelf. Je zult jezelf uitgebreid onder de loep nemen en uitvinden wat jouw persoonlijke kandidatuur op de arbeidsmarkt kleur geeft en wat jij als persoon kunt bijdragen aan potentiële werkgevers. Gewapend met deze informatie zul je jezelf vervolgens vol zelfvertrouwen en enthousiasme werpen op de klus om een cv te maken. Een cv dat voor je werkt als een persoonlijke zaakwaarnemer die jouw belangen behartigt op plekken waar je zelf geen directe toegang toe hebt. Jouw cv wordt een krachtig marketingmiddel waarmee je jezelf onderscheidend presenteert!

Wij zien het maken van een cv niet louter als middel om uitgenodigd te worden voor een gesprek, maar ook als een doel op zich. Het doel is om beter zicht te krijgen op wie je bent en wat je te bieden hebt, zodat je jezelf op de juiste manier, voor de juiste baan naar voren kunt schuiven. Zodat

je voor jezelf de situatie kunt realiseren waarin je werk niet meer als werk voelt, maar als dat wat je het allerliefste doet.

Het cv volgens de WIN-methode is een cv wat gaat over jouw persoon in alle facetten. Het gaat niet alleen over je verleden, maar ook over het heden en over je toekomst. Het gaat over de persoon die jij bent en die jij wilt zijn!

Gun jezelf het uitgebreide traject dat wij je presenteren in dit boek en trek er de tijd voor uit. Realiseer je dat je in die tijd misschien wel de belangrijkste investering doet die je in je loopbaan kunt doen: gedegen zelfonderzoek vertalen naar concrete en krachtige communicatie over jezelf! Hierdoor kun je het werk van je dromen voor jezelf mogelijk maken en de baan krijgen die je energie geeft in plaats van kost!

Jouw resultaat van dit boek is niet alleen een krachtig en volledig cv op één A4, maar het zelfvertrouwen, de rust en de zekerheid om je loopbaan de impuls te geven in de voor jou juiste richting. Want laten we eerlijk zijn, het leven is toch te kort om te doen wat je niet leuk vindt...?

*Huub van Zwieten en Wien Silleviss Smitt  
Amsterdam, november 2015*

# 1. Tijd voor een nieuw cv

## Waarom eigenlijk een cv?

Voor iedereen die er iets langer over nadenkt, heeft het cv als effectief middel om jezelf te presenteren zijn beste tijd gehad.

De vorm van het document waarmee de meeste sollicitanten zich op de arbeidsmarkt wagen, is over het algemeen ouderwets: een of meerdere A4-tjes met daarop gortdroog beschreven wie je bent, wat je gedaan hebt en wat je te bieden hebt aan een toekomstige werkgever. Door sommigen keurig vormgegeven, maar vaker bestaat het uit een saaie opsomming in een saai lettertype, op een saaie manier vormgegeven. Niet het meest aansprekende document en zeker niet iets waarmee je jezelf krachtig, onderscheidend en memorabel neerzet op de manier die je jezelf zou gunnen.

De meeste cv's winnen het in aantrekkelijkheid niet van een willekeurige notariële akte of ambtelijk discussiestuk. Het lijkt alsof de maker van het cv vooral wil laten zien hoe goed hij in staat is zijn kleurrijke leven, zijn leerzame loopbaan en zijn sprankelende persoonlijkheid samen te vatten in een aantal bulletpoints en dit alles te presenteren op een manier waardoor het in ieder geval niet opvalt of uit de toon valt. Voor een dergelijk onaantrekkelijk cv is het niet gemakkelijk de bestaansreden overeind te houden.

Om te onderzoeken of je jezelf met een cv onderscheidend ten opzichte van je directe collega's of medesollicitanten kunt neerzetten, is de volgende test wellicht een aardig idee.

Verzamel vijftientig willekeurige cv's en leg de jouwe er tussen. Vergelijk vervolgens deze cv's met elkaar op basis van:

- eerste indruk;

- inhoud;
- overall indruk.

## Springt jouw cv eruit?

Dit testje lijkt overigens verdacht veel op het werk van een recruiter of personeelsmanager die op zoek is naar de geschikte persoon voor een functie.

Het enige wat je je na afloop van dit testje waarschijnlijk nog zult herinneren over de cv's die je gezien hebt, is het feit dat ze alle vijfentwintig vooral heel erg op elkaar lijken.

Anja Bijker, Manager HRM, Amsterdam RAI:

*"Het is de hoogste tijd dat er een nieuwe manier van cv's maken komt; ik denk dat organisaties in Nederland klaar zijn voor verrassingen!"*

Martin van Beest, Loopbaanadviseur, Vedior Mobiliteits Diensten:

*"Huidige cv's vind ik stereotype, voorspelbaar en saai. Er is weinig sprake van echte presentatie of persoonlijkheid. Daar is het echt tijd voor!"*

Cv's lijken op een aantal manieren op elkaar, zowel wat betreft vorm als inhoud.

Inhoudelijk is het gros van de cv's op een standaardmanier ingevuld: achtereenvolgens personalia, werkervaring, opleiding en overig. Wie het ooit bedacht heeft, is een raadsel, maar duidelijk is dat iedereen elkaar braaf kopieert in deze opbouw van het cv. Volgens mij is er nauwelijks een andere context te bedenken waarin het woord 'personalia' gebruikt wordt, maar blijkbaar is het voor veel mensen een dermate gangbaar begrip dat de meeste cv's ermee beginnen. Opleiding en werkervaring worden in volgorde nog wel eens afgewisseld, omdat verschillende cv-experts hierover weer verschillende meningen hebben, maar beide varianten komen voor als fantasieloze opsomming. Opleiding wordt vaak tot op detailniveau beschreven, tot aan het interessante feit in welke plaats de lagere school is gevolgd. Verschillende werkervaringen worden als prozaïsche stukjes tekst opgenomen, waarbij vooral lijkt te worden gelet op de volledigheid van de beschrijvingen, om maar geen enkele verantwoordelijk-

heid of taak te vergeten. Dat dit de leesbaarheid van het geheel niet ten goede komt, lijkt het merendeel van de cv-schrijvers niet bezig te houden. Maar feit is dat de beoordelende recruiter of personeelsmanager op dit punt vaak al geïrriteerd afhaakt.

Evelijn Admiraal, P&O Manager, Albert Heijn:

*“Met sprekender en kleurrijker cv’s wordt mijn baan ook leuker!”*

De vorm waarin een en ander wordt gegoten, lijkt over algemeen gekozen te zijn uit het rijtje:

- degelijk;
- saai;
- oersaai.

Ondanks de ruim voorhanden zijnde moderne technieken en de door de meeste mensen beheerste tekstverwerkingprogramma’s als Microsoft Word, ontbreken kleur, afbeeldingen, plaatjes, cursivering, opmaakmogelijkheden of andere zaken die de vorm kunnen opleuken.

Het gemiddelde cv ziet er ongeveer zo uit:

- Het is getypt in het lettertype Times New Roman of Arial.
- Het heeft een lettergrootte van 12 punten.
- Het beslaat minimaal twee en vaak drie kantjes.
- Het bestaat uit één kolom tekst van onder elkaar geplaatste onderdelen, die zonder variatie in lettergrootte of -type als één tekstbrij op de lezer wordt afgevuurd.
- Wanneer het cv digitaal wordt aangeboden, krijgt het document een exotische naam als **cv.doc** of zelfs iets als **cv-oud.txt**.

Als je het testje doet dat hierboven staat en zo’n vijftientig of meer cv’s gezien hebt, is er waarschijnlijk maar één conclusie mogelijk: het is één pot nat. De inhoud is niet blijven hangen omdat deze niet in een aantrekkelijke vorm wordt gepresenteerd. Ondanks het feit dat de inhoud uiteindelijk natuurlijk belangrijker is dan de vorm, is een verwaarloosde of niet serieus genomen vorm uiteindelijk bepalend voor het al dan niet overbrengen van de inhoud! Voilà, het eerste inzicht van dit boek.

Het is goed om je te realiseren dat zowel vorm als inhoud belangrijk is en dat deze twee goed op elkaar aan dienen te sluiten voor een optimaal effectief cv.

Het ouderwetse cv (zie pagina 16) lijkt op grond van veel argumenten achterhaald als effectief marketingmiddel of instrument om jezelf mee op de kaart te zetten. De vraag of je überhaupt nog moet beginnen aan het maken van een cv is dan ook gerechtvaardigd.

Toch kan het cv, mits op de goede manier ingezet, een nuttig en noodzakelijk medium zijn voor degene die een carrièrestap wil maken. Noem het een noodzakelijk kwaad, omdat het – met alle beperkingen die het cv in zich heeft – klaarblijkelijk de meest gebruikte en gevraagde manier van presenteren is om jezelf onder de aandacht van potentiële werkgevers of opdrachtgevers te brengen.

Als je solliciteert op een functie heb je over het algemeen een cv nodig. Veel mensen geven er de voorkeur aan in een persoonlijk gesprek te vertellen wie ze zijn en wat ze te bieden hebben, maar je hebt in veel gevallen eerst een cv nodig om dit persoonlijke gesprek te krijgen. Om in contact te komen met een potentiële werk- of opdrachtgever kun je verschillende wegen bewandelen. Wanneer je al persoonlijk contact hebt met degene die jou een nieuwe carrièrekans kan bieden, is het niet onwaarschijnlijk dat je toch nog een cv dient te overleggen, voordat de ander in zijn agenda ruimte en tijd vrijmaakt om met je om de tafel te zitten. In de meeste gevallen zul je overigens zo'n persoonlijke link nog niet hebben en dien je het eerste contact per brief te leggen. Een cv is hierbij een zeer bruikbaar en handig middel. Wanneer je, op zoek naar baan of opdracht, afhankelijk bent van derden, zoals bemiddelaars, accountmanagers, werving- en selectiebureaus of headhunters, zul je jezelf aan deze derde partijen bekend moeten maken. Sterker nog, je zult ervoor moeten zorgen dat je bekend blijft en dat zij jou herinneren op het moment dat zij de juiste baan of het juiste project tegenkomen. Om dit proces proactief vorm te geven en in jouw voordeel te beïnvloeden moet je dus een presentatiemiddel hebben dat dit voor jou bewerkstelligt. Een goed doordacht en juist vormgegeven cv kan hierbij de oplossing zijn.

Zelfs wanneer je via vrienden, bekenden, klanten, collega's of anderen je professionele mogelijkheden wilt uitbouwen, zul je een goedwerkend

cv kunnen gebruiken om hun te vertellen wat jij te bieden hebt en wat je visie op jouw persoonlijke toekomst is.

Iedereen die zijn eigen loopbaan actief wil vormgeven, en dus meer wil dan alleen de gepresenteerde kansen afwachten, realiseert zich dat hij of zij met de hulp van anderen sneller doelen kan behalen dan alleen. Het gebruik van anderen op een slimme manier is dus cruciaal. Het getuigt van intelligentie om de middelen die je in het contact met anderen inzet zo slim en effectief mogelijk te benutten. Een goed cv dat de juiste zaken voor je communiceert, is hierin onmisbaar.

De communicatie die voor jou cruciaal is in het verwerven van een nieuwe baan, kan soms korter duren dan je misschien zou willen. Een eerste indruk, een eerste contactmoment of kennismaking vindt zeer regelmatig plaats gedurende het korte moment dat de ander jouw cv onder ogen krijgt.

De online mogelijkheden van arbeidsmarktbemiddeling, via banensites of carrièrewebistes, maken het eerste communicatiemoment met een werkgever nog compacter, omdat werkgevers simpelweg een database van cv's afgrazen, op zoek naar geschikte kandidaten. Hun keuze is daarbij vaak levensgroot, met letterlijk duizenden cv's waarin gezocht kan worden. Het is daarom evident dat je ervoor zorgt dat de eerste indruk die je maakt, met je cv, een zeer sterke indruk is, die uitnodigt tot het maken van een vervolgspraak.

Al met al lijkt het niet terecht om een cv alleen als noodzakelijk kwaad te zien. Wanneer we erin slagen om een goed werkend curriculum vitae op te stellen, dat precies communiceert waar je voor staat, wat je te bieden hebt en wat jij in de toekomst wilt en kunt neerzetten, kan het cv voor je werken als een vriend, die jouw belangen behartigt op momenten dat je er zelf niet bij bent. Het kan je belangenbehartiger worden, waar je op kunt vertrouwen, die voor jou de kansen creëert wanneer je daartoe zelf niet in levenden lijve de kans krijgt.

Op deze manier bezien kunnen we een pleidooi voor het cv houden en je uitnodigen tot het maken van een cv dat jou op het lijf geschreven is en waarmee je jezelf op een krachtige, onderscheidende en opvallende ma-

### C.V. Henk van Dort (Curriculum Vitae)

**Naam:** van Dort  
**Voornamen:** Hendrikus Bernardus Josephus Maria  
**Roepnaam:** Henk  
**Gebortedatum:** 18 oktober 1967  
**Geborteplaats:** Voorschoten  
**Adres:** Van der Hengstlaan 164  
**PC en Plaats:** 3805 HJ Amersfoort  
**Telefoonnummer:** 033-7878731  
**06 - Telefoonnummer:** 06 – 40 53 35 28  
**E-mail:** gekkehenkie@wanadoo.nl  
**Sofn-nummer:** 3397884332  
**Faxnummer:** geen fax  
**Burgelijke staat:** 2 x getrouwd, 1 x gescheiden, twee kinderen (omgangs/alimentatie regeling)  
**Nationaliteit:** Nederlands

### Werkervaring:

Na een tijdje gevarieerde verkoop verkenning (verkoper bij Megapool) een overstap gemaakt naar de marketing georiënteerde bedrijfsvoering.

In 1989 naar Berlijn vertrokken.

Daar een half jaar gewerkt bij European Customer Service Marketing in Berlijn.

Heb daar de naam en kennis gekocht.

September 1991 in Amsterdam met ECSM b.v. begonnen.

Personeelsbezetting: 2 stagiaires van de HEAO, ingekocht management (1 FTE) van Concrete Marketing Consultants.

Ben toen verantwoordelijk geweest voor de commerciële, financiële, creatieve en organisatorische gang van zaken.

In aanvang een organisatie die zich op alle facetten van de DM, TM en kwantitatief marktonderzoek richtte.

Concept, creatie, uitvoering, responseverwerking, follow-up en customer satisfaction. Een werd vaak uitgevoerd samen met de netwerk collega's in de diverse specialisaties.

In 1993 hadden we een dertiental fulltimers (MBO/HBO) en 95 oproepkrachten (WC) in dienst.

Dit aantal heeft in wisselende samenstelling tot medio 2004 deel uitgemaakt van onze organisatie.

In 1995/96 is de focus meer komen te liggen op inbound customer based relations. Zowel B to B als B to C. Dit in combinatie met ons call center wat 60 werkplekken had en op een Meridian platform draaide. De automatisering werd gevoed door diverse pakketten die online met de netwerken van de opdrachtgevers communiceerden. Sinds 1998 zijn er steeds meer online toepassingen bijgekomen, waaronder website beheer en email faciliteiten (SLA).



De hierbij geldende uitgangspunten waren met name: Prospect wordt klant: Klant blijft klant: Klant koopt meer en opnieuw!  
Klacht van klant is meestal een nieuwe kans voor fabrikant/importeur/leverancier!

Met als onderliggende doelstelling:

Als klant op zoek is naar iets nieuws, moet hij/zij eerst aan ons denken.

Kort klantenoverzicht ingedeelt naar lengte van het jaarcontract:

Langer dan 10 jaar: Friesche Vlag, Cobenco Zuivel, FCDF, Look-O-Look International BV, Mellitta Nederland, Rover Nederland, Land Rover Nederland,

Langer dan 5 jaar: Auto Import Maatschappij (SAAB), Nederlands Economisch Instituut, Unigro Nederland (Laumas), Frico Cheese Benelux, Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn, Riedel Nederland,

Tussen 2 en 5 jaar: Smaakbar 't Hoekje, Toyota, Lexus, ICL Nederland BV, Remm, ICMA bvba, Markon Marketing Consultants, AKZO Nobel, Total, Perfetti Van Melle,

Ad hoc opdrachten: KPN, Daewoo Nederland BV, ABP, Brabants Dagblad, Nieuws Tribune, Week van de Winkel, diverse hypotheek en pensioen aanbieders, en nog vele anderen.

In combinatie met bovenstaande klanten op regelmatige basis sarsengewerkt met diverse salespromotionbureaus en reclamebureaus:  
Data Gold, La Marque, KSM, DMB&B, Ubachs Wisbrus, De Ondernemers enz. enz. enz.

Opleidingen en cursussen:

MAVO

HAVO

PABO (niet afgemaakt, want ik wilde een andere kant op)

Middenstandsdiploma (gehaald)

NIMA-A en begonnen aan B, maar nog niet klaar.

Ook diverse cursussen op gebied van Customer relations management, Customer satisfaction, alsmede deze ook zelf ontwikkeld en gegeven.

Bekend met de meest gangbare computerprogramma's en onderzoeksmethodes.

Interesses en aanvullende informatie:

Acht jaar voorzitter geweest van de Vereniging voor Vrije Marketing (vrijwillig en onbetaald).

Dus van specialist naar generalist gecrocid, autodidacte vorm van lering doorgeemaakt. Diensten marketeer pur sang, inmiddels op NIMA C niveau.. Geen 9 tot 5 mentaliteit, pro-actief, coachend people manager. Netwerker. Zeer breed georiënteerd.

Per direct beschikbaar (van 16-28 mei '05 op vakantie).

Sport: Golf, Skiën en Tennis.

Hobby's: Muziek (passief), Lezen, Vlieghuigspotten, Klussen.

nier presenteert. Zodat jouw cv in het testje met de 25 cv's, of in de variant op het bureau van een personeelsmanager of recruiter, onthouden wordt en eruit springt als een document op basis waarvan men beslist met jou een persoonlijke ontmoeting te willen arrangeren.

### **Waarom een nieuw soort cv?**

Je leest dit boek waarschijnlijk omdat je je aan het oriënteren bent op een (nieuwe) baan of een andere functie, wellicht bij een nieuwe werkgever. De baan die je ambieert, ken je nu nog niet. Het is zelfs zeer goed mogelijk dat jouw toekomstige baan zal worden gevonden bij een werkgever waarvan je nu het bestaan nog niet weet. Voor velen kan dit proces aanvoelen als het maken van een legpuzzel zonder dat je de deksel met het voorbeeld erop beschikbaar hebt. Alsof je in het donker op de tast aan het zoeken bent, zonder dat je weet waarnaar...

Het vinden van de juiste baan is, vooral voor hen die er geen ervaring mee hebben, niet iets waar je in eerste instantie veel plezier aan beleeft. Het is een proces waar je jezelf met veel vallen en opstaan, frustratie en tegenvallers doorheen zult worstelen.

Je kunt bij het vinden van een nieuwe baan of opdracht natuurlijk overwegen professionele hulp in te schakelen. Een zaakwaarnemer die voor jou kansen creëert en mogelijkheden benut als deze zich aandienen. Iemand inhuren die werkt als persoonlijk agent of belangenbehartiger die voor je aan het werk is op tijden en plaatsen waar je zelf de mogelijkheden of de toegang niet toe hebt. Je kunt je voorstellen dat een dergelijke hulp van grote invloed kan zijn op je succes en dat dit een belangrijk concurrentievoordeel kan opleveren op de arbeidsmarkt.

Toch is het inhuren van iemand die het vinden van een nieuwe baan van je overneemt voor de meeste mensen geen optie. Het is een dure aangelegenheid om iemand op uurbasis in de arm te nemen. Daarnaast is het de vraag of je de geschikte persoon zult vinden. Professionals die compromisloos vanuit jouw belang (en niet vanuit het belang van werkgevers) op zoek gaan naar een baan die bij *jou* past, zijn schaars.

Maar het belangrijkste argument tegen het inhuren van een dergelijk

persoon en vóór het zelf aan de slag gaan met de zoektocht naar een nieuwe baan, ligt in het feit dat jij als enige de echte expert bent over jezelf en wat écht bij je past.

Indien ook jij, zoals de meerderheid, ervoor kiest om te werk te gaan zonder ingehuurde hulp, mis je echter het positieve effect waarvan we eerder zeiden dat het én van grote invloed kan zijn op je succes én een belangrijk concurrentievoordeel kan opleveren op de arbeidsmarkt. Het is dus tijd voor een list!

In dit boek ontdek je dat het mogelijk is een virtuele zaakwaarnemer te creëren in de vorm van een optimaal cv. Een ambassadeur die jouw belangen behartigt en kansen voor jou creëert. Een optimaal cv dat voor je werkt op momenten en plaatsen dat je zelf daartoe niet in de gelegenheid wordt gesteld.

Met dit boek reiken wij je een methode aan om je cv om te bouwen tot een document dat maximaal voor jou werkt in het realiseren van jouw droombaan. Je cv wordt het perfecte marketingmiddel waarmee jij jezelf precies zó op de kaart zet als je écht zou willen. Zodat degene die het cv onder ogen krijgt exact de juiste indruk van je krijgt; de indruk van jou als volledige persoonlijkheid met unieke talenten, passies, wensen en capaciteiten.

Renate Deken, Manager Recruitment, Randstad Nederland BV:

*“Het cv zie ik echt als een visitekaartje van een kandidaat.”*

Het scheppen van een cv dat voor je werkt als een dergelijke virtuele zaakgelastigde vraagt natuurlijk ook een behoorlijke investering. De investering in geld blijft beperkt tot de € 17,50 die je voor dit boek hebt betaald, maar in tijd zul je behoorlijk wat van jezelf moeten vragen. Je zult de tijd moeten nemen om uitgebreid stil te staan bij de zaken die voor jou het meest essentieel zijn, om uit te vinden wat jij aan anderen te bieden hebt en om te bepalen wat jouw visie op jouw professionele toekomst is en wat anderen daaraan kunnen hebben. Maar, schrik niet: het zal vooral een leuke ontdekkingstocht zijn met een aantal interessante resultaten:

- de **rust** van een cv als krachtig werkende carrièremanager, waarmee je je kansen op de arbeidsmarkt met een factor tien vergroot (wanneer je alle oefeningen in dit boek daadwerkelijk uitvoert zelfs met een factor 20!);
- de **trots** om jezelf op de kleurrijke en interessante manier te presenteren die je verdient;
- het **plezier** van het creatieve proces dat je doorloopt om een cv te maken waar je voor de volle honderd procent achter staat en dat je met alle vertrouwen op de arbeidsmarkt loslaat;
- het groeiende **zelfvertrouwen** waardoor je in staat bent om betere keuzes te maken en met rechttere schouders de arbeidsmarkt tegemoet te treden.

Zelfvertrouwen is een interessant fenomeen. Misschien is het wel het belangrijkste smeermiddel voor succes. Zelfvertrouwen maakt dat mensen charisma en kracht uitstralen, waarmee ze de juiste zaken aantrekken. Vertrouwen in je eigen kunnen maakt dat je in staat bent om zelfverzekerd je eigen keuzes te maken en daarbij te blijven. Wanneer je aan het solliciteren bent, is zelfvertrouwen waarschijnlijk de belangrijkste bepalende factor voor het vlotten van het proces en voor het uiteindelijke slagen ervan.

Gedurende het sollicitatieproces wordt er nogal eens een aanslag op je zelfvertrouwen gedaan. Indien dit toch al niet al te hoog is, ben je extra vatbaar voor de ondermijnende werking van de keuze voor de andere kandidaat, een slecht verlopen sollicitatiegesprek, een afwijzing op je sollicitatiebrief of de ronduit demotiverende werking van het uitblijven van wat voor reactie dan ook!

Als zelfvertrouwen zo cruciaal is, kun je er maar beter voor zorgen dat het daarmee vanaf het begin goed zit als je aan het solliciteren slaat. Een gezonde basis aan zelfvertrouwen verkrijg je door jezelf grondig onder de loep te nemen. Zelfinzicht in alle waardevolle kanten van jouw persoonlijkheid, je talenten en de kenmerken waar je om gewaardeerd wordt, geeft een *boost* aan je zelfvertrouwen. In het proces dat je doorloopt om tot een nieuw cv te komen, zul je hiervoor uitgebreid de tijd nemen. Je zult onderzoek doen naar wie je bent, wat je te bieden hebt en hoe jouw ideale toekomst eruit ziet. Het vergroten van je zelfvertrouwen is daarmee een bonus die het maken van dit nieuwe cv oplevert.

Er zijn twee verschillende manieren waarop een gemiddeld werkend leven zich kan ontwikkelen:

- de passieve variant, onder het motto: ‘Werken moet je toch.’  
of
- de actieve variant: ‘Eruit halen wat erin zit.’

In het eerste geval kun je op een zeker moment het gevoel krijgen dat je ‘erin gelopen’ bent. Je hebt een baan die je totaal niet bevalt, je doet het werk dat je eigenlijk verafschuwt en tot overmaat van ramp heb je een achtergrond en ervaring die totaal niet past bij wat je eigenlijk zou willen doen. De enige optie lijkt een berustend lot als slachtoffer, klagend over de economie, de macht van het bedrijfsleven of de hoge heren in Den Haag die ‘het voor zichzelf zo goed regelen maar geen rekening houden met de gewone man’. Waarschijnlijk herken je dit beeld uit je omgeving: onder familieleden, collega’s of onder je vrienden en kennissen (of van jezelf?). Deze vorm van carrièreverloop kenmerkt zich door passief afwachten of zich kansen aandienen en er vervolgens het beste van hopen. Mensen die dit voor zichzelf als het ideaal zien, zijn waarschijnlijk niet erg geboeid door de inhoud van dit boek.

De prettigere variant ‘eruit halen wat erin zit’, de andere manier om je loopbaan vorm te geven, impliceert een actievare rol voor jezelf, waarbij jij bepaalt wat er op welk moment gebeurt. Het is het verloop van een werkend leven waarin een logische opbouw zit, gebaseerd op een visie op de toekomst. Het reflecteert een streven om het optimale resultaat te halen uit je professionele ontwikkeling op basis van je talenten, je unieke kleurrijke persoonlijkheid en je volledige potentieel.

Indien je jezelf dit proactieve loopbaanverloop gunt, zul je merken dat het maken van een uniek cv volgens onze methode hieraan terdege bijdraagt. Het stelt je in staat aan het roer te zitten van jouw professionele ontwikkeling, waarin je kansen verzilverd die zich aandienen en deze creëert waar ze ontbreken.

Door het eerder beschreven testje werd duidelijk dat cv’s hopeloos op elkaar lijken en dat daardoor het onderscheidend vermogen verwaarloosbaar klein is. We realiseerden ons dat cv’s over het algemeen nauwelijks

aantrekkelijker zijn dan een aanvraagformulier voor een parkeervergunning of het aangiftebiljet van de belasting. Je kunt je voorstellen dat hierin al vrij eenvoudig heel veel te verbeteren valt. Degene die zich de moeite getroost om gedegen aandacht aan zijn of haar cv te besteden totdat er een ligt waar hij of zij volledig achter staat, onderscheidt zich hiermee in ieder geval op eenvoudige wijze van de concurrentie.

Het feit dat je tijd stopt in het maken van het cv, betekent al dat je jezelf en je loopbaan serieuzer neemt dan de tientallen concurrerende sollicitanten met hun standaard cv.

Reden genoeg om positief en met volle moed aan het begin te staan van het creatieve proces dat voor ons ligt.

### **Voor wie een nieuw soort cv?**

Onze methode is geschikt voor jou als je openstaat en klaar bent voor een volledig nieuwe manier van het maken van een cv. Er is niets waar onze werkwijze op lijkt. We introduceren een nieuwe visie op jezelf presenteren door middel van dit belangrijkste marketingdocument. We laten ons hierin niet leiden door alles wat over het onderwerp is verschenen en gezegd, omdat we van mening zijn dat de conventies en mythes rondom het schrijven van een cv totaal destructief zijn voor de creativiteit en individualiteit van mensen. In ons uitgebreide literatuur- en bronnenonderzoek in de Europese en Amerikaanse markt kwamen we eigenlijk niemand tegen die ons echt volledig inspireerde in zijn of haar denkwijze over het onderwerp. De meest vergaande auteurs en experts kwamen met hun tot de verbeelding sprekende ideeën ongeveer halverwege op het pad dat wij voor ogen hadden bij het schrijven van dit boek.

Wij zien werk als dé manier voor je individuele expressie. Werk als de mogelijkheid om je persoonlijke visie en missie vorm te geven en als dé kans om anderen en jezelf te laten profiteren van jouw unieke talenten. Jouw ontwikkeling in je loopbaan zien we als een pad waarop gaandeweg je zelfrealisatie steeds verder vorm krijgt.

We realiseren ons dat je loopbaanpad en je persoonlijke ontwikkeling te maken hebben met letterlijk *ontwikkelen*: je ontdoen van wikkels – het loskomen van angsten en beperkende overtuigingen. Het maken van je cv

is een wezenlijk onderdeel van de manier waarop jij in je carrière staat. Bij het maken van dat cv willen we je graag voorgaan om eerst de angsten, conventies en beperkende overtuigingen aangaande het onderwerp te onderzoeken en los te laten. Daarna komt er ruimte voor een nieuwe manier van expressie, op basis van wie jij bent, zonder compromissen. Centraal staat je toekomst zoals jij die voor je ziet, waarin belangrijk is wat jij belangrijk vindt. Jouw uniekheid, je talenten, waarden en drijfveren zullen we comprimeren tot een klein aantal werkbare merkwwaarden, die als leidraad gelden voor de communicatie door middel van jouw cv.

Het kan zijn dat je op dit moment zonder werk zit, of het risico loopt binnenkort ontslagen te worden. Het kan zijn dat je uit de media of uit verhalen van anderen begrepen hebt, dat het in de huidige arbeidsmarkt erg ingewikkeld is om een nieuwe baan te vinden. Het kan zijn dat je gelooft dat het daardoor nu niet de tijd is om écht te gaan doen wat je leuk vindt en je droombaan na te gaan jagen. Je hebt jezelf dan in de slachtofferrol gemanoeuvreed. En wij helpen je graag daar uit te komen.

Enige feiten over die arbeidsmarkt kunnen je helpen een breder perspectief op de zaak te krijgen:

- Per maand vinden in Nederland ongeveer 70.000 mensen een baan.
- De komende jaren bereiken duizenden babyboomers de pensioengerechtigde leeftijd, terwijl er niet voldoende nieuwe mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt bijkomen. Dit demografische feit levert de komende tijd een algemeen groeiende krapte op de arbeidsmarkt op.
- De veranderde economie, waarover in hoofdstuk 3 uitgebreider wordt gesproken, laat een verschuiving zien die de nieuwe technologieën en trends volgt. Grote bedrijven als IBM en Philips, maar ook banken en softwarehuizen, verplaatsen productie en onderhoud steeds vaker naar de lagelonenlanden. De kern van deze bedrijven verandert naar serviceorganisaties rondom bijvoorbeeld financiën en consultancy. Dit kost in het westen aan de productiekant banen, maar levert ook nieuwe kansen op. Wanneer je als werknemer slechts één kunstje kent en daarvoor afhankelijk bent van één werkgever die uit kostenoverwegingen keuzes maakt waardoor jouw baan verhuist of verdwijnt, is je angst en onzekerheid rondom de nieuwe

ontwikkelingen terecht. Wanneer je actief je ontwikkeling bijhoudt en je ogen en oren openhoudt, is deze tijd spannender en opwindender dan ooit, vol met kansen en groeimogelijkheden.

- Jobhopping is een fenomeen waar tot voor kort een luchtje van disloyaliteit en wispelturigheid aan zat. Tegenwoordig is de gemiddelde tijd dat je een baan behoudt 3,5 jaar. Vijftig jaar geleden was dat 23 jaar! Voor je 32<sup>e</sup> levensjaar zul je al acht banen gehad hebben en aan het eind van je carrière zo'n twintig. Tegenwoordig krabben werkgevers zich wantrouwend achter hun oren als iemand tien jaar op één plek zit.

Vader van Zwieten spendeerde het grootste deel van zijn werkende leven in dienst van de politie. Gedurende zijn lange loopbaan aldaar veranderde de maatschappij en dus ook de politieorganisatie. Hij vond – als *hardliner* met een militaire achtergrond – steeds minder aansluiting bij de nieuwe, softere manier van gezagsuitoefening. De match tussen hem en zijn werkgever was steeds minder passend, met alle gevolgen van wederzijdse onvrede van dien. Loyaal aan zijn werkgever, zoals hem dat was geleerd in de eerste helft van de vorige eeuw, bleef hij echter zitten waar hij zat, om uiteindelijk in een weggestopt baantje de pensioengerechtigde leeftijd te bereiken.

De tijden zijn veranderd. En gelukkig maar.

Nu is het de tijd om trouw aan jezelf te blijven, om trouw te blijven aan je idealen, je visie, je dromen en je talenten. Nu is elke baan per definitie tijdelijk, een werkgever slechts een passant, met wie je een relatie hebt zolang deze voor beide partijen bevredigend is. Het is de tijd om als werknemer in loondienst, als *free agent* of als zelfstandig ondernemer je loopbaan in eigen hand te nemen.

Als jij ernaar uitkijkt om in deze nieuwe tijd het beste uit jezelf te halen, heb je het juiste boek in handen!

Voer de opdracht uit op werkblad 1 achter in dit boek en onderzoek of dit het juiste boek is voor jou.