



ARBEIDSMARKTINTEGRATIE
Door volharding en inspanning...



E-CLINIC | HET CURRICULUM VITAE

Inhoud

Het standaardkader Curriculum Vitae	3
Het Curriculum Vitae	3
De functietitel	6
Gaten in het CV	7
Het digitale CV.....	8
De vraag naar aantoonbare ervaring.....	9
Kwalificatie versus competentie	11
Copyright clause	13

Het standaardkader | Curriculum Vitae

Bij vrijwel alle sollicitatietrainingen, -handboeken en intermediairs wordt men geconfronteerd met een standaardkader aan aandachtspunten. Dit kader bestaat uit het opstellen van de sollicitatiebrief, het CV en het benadrukken van het belang van netwerken en persoonlijke profilering. Uiteraard is dit kader van fundamenteel belang. Echter bevinden er zich buiten deze facetten nog heel veel andere aandachtspunten. Deze schil aan aandachtspunten blijft vaak onbelicht terwijl ze wel een belangrijke rol kunnen vervullen in uw integratieproces. In ons boek “Succesvol Solliciteren, de effectieve weg naar een passende baan” zal deze schil uitvoerig belicht worden.



Het Curriculum Vitae

We beginnen met het Curriculum Vitae, afgekort het CV. In essentie is dit uw visitekaartje. Curriculum Vitae is Latijn en betekent ‘Levensloop’. Het is de formele beschrijving van uw behaalde kwalificaties, uw opgedane werkervaring en uw verworven competenties.

Tegenwoordig is het ‘Pimpen’ van het CV vooral voor starters op de arbeidsmarkt een ware trend geworden. Om zichzelf van de ander te onderscheiden en snel de aandacht van de recruiter te trekken, kiest men voor flamboyante kleuren, moderne kaders en onconventionele lay-outs. Wat vaak vergeten wordt is dat dit niet altijd matched met de normen die gangbaar zijn binnen een bepaald vakgebied. U bent bijvoorbeeld niet afgestudeerd van een grafische opleiding en solliciteert bij een reclamebureau. Om u zelf goed te profileren is het nu verstandig om de lay-out van uw CV luchtig te houden.

Daarnaast is het belangrijk dat u uw grafische vaardigheden laat zien in het CV. Het gebruik van flamboyante kleuren, moderne kaders en onconventionele lay-outs zal nu juist goed in smaak vallen. Als u daarentegen als starter gaat solliciteren bij een juridisch adviesbureau doet u er juist wijs aan om flamboyante kleuren en dergelijke te vermijden. Als u nu bijvoorbeeld kiest voor een formele lay-out met een klassieke pagina omlijsting zal u beter uit de verf komen.

De meningen met betrekking tot het opstellen van een CV lopen nogal uiteen. Er bestaat dan ook niet zoiets als één uniforme benadering. Als u op zoek gaat naar hoe u het beste een CV kunt opstellen zult u waarschijnlijk al snel verdwalen in de jungle die u op het internet tegenkomt. Uit alle informatie die ik heb mogen verzamelen treft u onderstaand een top tien. Deze top tien bestaat uit de meest fundamentele richtlijnen. Of u nu een veteraan of een starter bent op de arbeidsmarkt.

1. Beperk uw CV tot maximaal twee A4. De eerste pagina is het meest doorslaggevend. De meeste recruiters beoordelen uw CV namelijk binnen 3 tot 5 seconden. Dit is dus de tijd waarin uw CV de aandacht moet afdwingen. Een kort maar krachtig CV is dus noodzaak.
2. Zorg altijd voor een duidelijke en overzichtelijke structuur. Maak gebruik van slechts één tot twee lettertypen. Zelf adviseer ik u om het lettertype Calibri of Verdana te gebruiken liefst met lettergrootte 11. Dit zorgt voor een formele en goed leesbare belettering. Het lettertype Times New Roman is uit den boze omdat deze veel te conservatief is. Ook speelse lettertypen zoals Comic Sans dienen vermeden te worden. Als u gebruik maakt van kadertitels zou u die bijvoorbeeld in 'Bold' kunnen benadrukken. Door een effectief gebruik van kopjes is men in staat om uw CV snel te screenen.
3. U kunt gebruik maken van dezelfde steekwoorden als in de vacaturetekst. Hierdoor kan een 'match' eventueel sneller worden herkend. Als u hiervoor kiest ben dan wel zorgvuldig en verstuur het juiste CV bij de juiste vacature.
4. Begin als eerst met uw personalia. Dit zijn uw persoonlijke gegevens. Waak er voor dat u nooit uw Burger Service Nummer (BSN) vermeld of andere persoonsgebonden coderingen. Van enkele recruiters heb ik namelijk vernomen dat veel mensen het BSN op het CV vermeld. Misbruik van het BSN kan daardoor helaas niet uitgesloten worden.

Tegenwoordig zijn ook de meningen met betrekking tot het vermelden van de burgerlijke staat verdeeld. U dient dus zelf te bepalen of u het vermelden hiervan waard vindt. Als u actief gebruik maakt van LinkedIn is het verstandig om een werkende link bij uw personalia te vermelden. Vervolgens noemt u uw laatst gevolgde opleidingen en eventuele cursussen. Achtereenvolgens vermeld u uw verworven ICT vaardigheden en uw taalcompetenties. Door deze benadering te hanteren zijn zowel uw kwalificaties en uw competenties in één oogopslag zichtbaar. Met het oog op de snelle screening, ziet een recruiter zo al snel of u een interessante kandidaat bent. Ter afsluiting vermeldt u uw werkervaring. Benadruk uw laatste 10 jaar werkervaring en werk altijd in chronologische volgorde, dus vanuit het heden naar het verleden.

5. Voeg uw foto toe. Vooral voor functies binnen het publieke domein of in de commercie is dit een sterke aanrader. Als richtlijn kunt u aanhouden dat hoe directer het klantencontact, hoe belangrijker het gebruik van een foto wordt.

Daarnaast kunnen we ook stellen dat hoe professioneler de functie, hoe professioneler uw foto er uit dient te zien. U dient vakantiefoto's, foto's met vrienden en familie altijd te vermijden. Kies dan ook altijd voor een goede portretfoto.

6. Stem het CV af op de normen die gangbaar zijn binnen een bepaald vakgebied. U bent afgestudeerd van een grafische opleiding en solliciteert bij een reclamebureau. Nu is het verstandig om uw grafische vaardigheden te laten zien in het CV. Het gebruik van kleuren, moderne kaders en onconventionele lay-outs zal nu juist goed in smaak vallen. Als u gaat solliciteren bij een juridisch advies bureau doet u er juist wijs aan om kleuren en dergelijke te vermijden. Als u nu bijvoorbeeld kiest voor een formele lay-out met een klassieke pagina omlijsting zal u beter uit de verf komen.
7. Als u op internationaal niveau wilt opereren dan is het verstandig om uw CV zowel in het Engels, als in de taal van het land waarvoor u het meest zult acteren, op te stellen. Adopteer ook het voor die landen geldende CV format. Dit zijn de CV normen die gelden voor dat specifieke land. Hiermee laat u, naast uw schrijfvermogen, ook zien dat u inzicht heeft in formele culturele diversiteit.
8. Ook kunt u ervoor kiezen om uw persoonlijke interesses en hobby's op het CV te vermelden. Dit is echter optioneel en de meningen zijn wederom sterk verdeeld. De ene werkgever zal het namelijk prettig vinden om meer inzicht te verkrijgen in uw persoonlijkheid. Terwijl het voor een andere werkgever geen toegevoegde waarde lijkt te hebben. Afgaande op het hoge aantal sollicitaties wat men tegenwoordig ontvangt, en de daaruit voortvloeiende 'fast screening', zullen veel recruiters geen aandacht schenken aan uw hobby's. Men zal er dan ook voor kiezen om uw persoonlijkheid te benadrukken tijdens een eventueel sollicitatiegesprek. Zoals ik al aangaf zijn de meningen sterk verdeeld.

Een Amerikaanse arbeidsmarktdeskundige genaamd 'James Citrin' ervaart het bijvoorbeeld als verstandig om de persoonlijke interesses op de eerste pagina van het CV te vermelden. Een en ander omdat deze interesses, Als ze bijzonder zijn, de lezer zouden kunnen intrigeren. Hierdoor kan de kans om uitgenodigd te worden voor het felbegeerde gesprek toenemen.
9. Als u een LinkedIn profiel heeft, is het belangrijk dat uw CV overeenstemt met uw LinkedIn profiel. Als een recruiter besluit om uw LinkedIn profiel te bezoeken, zullen afwijkingen al snel argwaan opwekken. Iets wat u altijd dient te vermijden. Sommige werkgevers zullen u namelijk onderwerpen aan het zogenaamde 'pre-employment screening' wat betekent dat men de inhoud van uw CV op waarheid zal gaan toetsen.
10. Tenslotte dient u uw CV altijd in PDF formaat te verzenden. Hierdoor blijft de opmaak van uw CV namelijk gewaarborgd. Daarnaast oogt het ook een stuk professioneler.

De functietitel

De functietitel geeft de sociale status van een persoon aan. Met andere woorden welke rol de persoon vervult binnen een organisatie en in het voornaamste in onze maatschappij. In essentie vormt het dan ook een etiket. De beoordeling van u als kandidaat zal daardoor vaak bevlekt worden. Dit komt door de vertroebelde percepties die het etiket kan oproepen. In de praktijk komt het vaak voor dat functietitels bij vacatures onderling verschillen terwijl ze inhoudelijk vaak veel op elkaar lijken. Zo zal de perceptie van een recruiter met betrekking tot de functietitel 'Customer Service Representative' anders zijn dan de indrukken die de functiebenaming 'Commercieel Medewerker Binnendienst' oproept. Terwijl beide functies inhoudelijk niet hoeven te verschillen.

Uiteraard kunt u de manier van perceptie beïnvloeden door het naar uw hand te zetten. Zo zou u de functiebenaming van uw laatst uitgevoerde functie op uw CV kunnen laten matchen met de vacature waarop u reageert. Veel recruiters werken onder een bepaalde tijdsdruk en zullen daardoor gedwongen worden om op een efficiënte manier potentiële kandidaten te screenen. Naast andere variabelen zal men dus voornamelijk screenen op relevante functietitels. Dat is tenslotte het makkelijkst. Daarna zal men pas uw verdere historie gaan analyseren. Verander de functiebenaming alleen als beide functies inhoudelijk ook veel op elkaar lijken.



Naast het voordeel van de 'snelle match' brengt deze methode ook enkele nadelen met zich mee. Zo is het niet bepaald efficiënt als u voor iedere vacature een nieuw CV moet opstellen. Al snel ziet u door de bomen het bos niet meer. Zo zal ook de tijdsconsumptie van het solliciteren in omvang toenemen. Als u gelijktijdig reageert op diverse vacatures zal de kans op het verzenden van het verkeerde CV al snel op de loer liggen.

U heeft dan ook een goed registratiesysteem nodig om daarmee een helder overzicht te creëren. Het ‘template’ systeem zou een passende oplossing kunnen bieden en zal in ons handboek uitgebreid toelicht worden.

Als beide functies inhoudelijk veel van elkaar verschillen adviseer ik u om uw originele functietitel te behouden. Dit hoeft dan ook geen probleem te zijn. Dit heeft namelijk te maken met het perspectief waarmee men het CV benaderd. Zo kan de recruiter bij de selectie specifiek de nadruk leggen op de gewenste werkervaring, kwalificatie of competentie. Aspecten die door een getrainde recruiter al snel herkend zullen worden. Ook als de woorden op uw CV niet volledig zijn afgestemd op de vacaturetekst.

Gaten in het CV

Het kan wel eens voorkomen dat u wegens omstandigheden niet in staat was om voor een aaneengesloten periode te werken. Hier kunnen natuurlijk allerlei redenen voor zijn. Misschien heeft u langdurige psychische of lichamelijke problemen ervaren. Misschien bent u ondanks uw tomeloze inzet langdurig werkloos geweest of heeft u die felbegeerde wereldreis gemaakt. Een gat in het CV hoeft niet slecht te zijn. Het is uiteraard wel raadzaam om ieder gat zo goed mogelijk te dichten.

Een vacuüm uit een ver verleden (> 5 jaar) hoeft u naar mijn mening niet expliciet te onderbouwen. Een werkgever zal zich bij het beoordelen van uw CV voornamelijk concentreren op uw meest recente werkervaring. Onderbrekingen die daarentegen kenmerkend waren voor de laatste vijf jaar dienen wel onderbouwd te kunnen worden.

Maar hoe kunt u een gat in uw CV nu het beste dichten? Het meest raadzame zou zijn om te benoemen hoe ‘productief’ u bent geweest. Laat zien hoe u uw competenties hebt versterkt en hoe uw personae daardoor is verrijkt. Het zijn dan ook uw competenties die van belang zijn voor het succesvol uitvoeren van een functie. De taken die u in deze periode heeft uitgevoerd zijn slechts ter illustratie. Het zijn voornamelijk de associaties die deze activiteiten oproepen die het fundament vormen voor de beeldvorming van een recruiter. Als u bijvoorbeeld vrijwilligerswerk heeft uitgevoerd of een studie heeft gevolgd, dan zal dat een andere associatie teweeg brengen dan dat u uw tijd heeft verdreven met het spelen van computerspellen. Als u dus in staat bent om een positieve associatie af te dwingen, hoeft een gat in uw CV niet per definitie nadelig te zijn.

Als u daarentegen voor een langdurige aaneengesloten periode werkloos bent geweest wegens geestelijke en/of lichamelijke problemen, dan doet u er wijs aan om dit niet expliciet in uw CV te vermelden. De negatieve associatie die dit bij sommigen recruiters kan oproepen, kan een saboterend effect teweeg brengen. Men kan uw historische ziektebeeld namelijk gaan beschouwen als een toekomstige risicofactor. Daardoor kan het zijn dat u al bij voorbaat niet wordt opgenomen in de selectie ondanks dat u misschien beschikt over een naadloos profiel. Als de problemen nog actueel zijn, en van directe invloed kunnen zijn op uw functioneren op de werkvloer, dan is het verstandig om dit pas tijdens het sollicitatiegesprek kenbaar te maken. U bent dan in staat om eventuele vooroordelen, misverstanden en onwetendheid te elimineren.

Een andere ‘faux pas’ of ongeschreven regel luidt dat u een ontslag nooit vermeld op uw CV. Vermeld dan ook slechts de specifieke einddatum of -maand. Mijn voorkeur gaat uit naar het benoemen van de eindmaand. Wederom geldt hier de richtlijn dat u pas tijdens het sollicitatiegesprek de nodige toelichting geeft als men u hier naar vraagt. Daarentegen is het verstandig om een wereldreis, een studie, een verhuizing of een andere invloedrijke gebeurtenis altijd op uw CV te vermelden.

Het digitale CV

Tegenwoordig kunt u op de meeste vacaturesites en sites van intermediairs een digitaal CV aanmaken. Hierdoor kunt u door recruiters en andere scouts makkelijk gevonden worden.

Als u er dus voor kiest om een online profiel achter te laten, zorg er dan voor dat uw profiel zo actueel mogelijk is. Het is dan ook verstandig om al uw online profielen periodiek te controleren om eventuele wijzigingen direct te veranderen. Zo heeft een potentieel werkgever altijd een duidelijk en actueel beeld van u als kandidaat. Kies altijd voor sites die passen bij uw werkgebied en probeer uw profiel op zoveel mogelijk van deze sites achter te laten. Zo kan er namelijk sneller een match tot stand gebracht worden.

De laatste jaren bevinden veel recruiters zich steeds meer op LinkedIn. Ook Als u solliciteert via een bedrijfspagina zien we dat er steeds vaker wordt gevraagd naar uw linkedin profiel.



De CV robot

Tegenwoordig komt het steeds vaker voor dat een organisatie ervoor kiest om een CV robot te installeren. Een CV robot is een computer die specifiek is geprogrammeerd om steekwoorden te filteren uit een CV. De eerste selectie wordt dus gemaakt door een computer. Vooral de grote gerenommeerde organisaties zijn populair voor de werkzoekende. Veel van deze organisaties ontvangen dan ook veel sollicitaties zodra ze een vacature plaatsen. Het handmatig filteren van stapels brieven en CV's kan een arbeidsintensief proces zijn.

Het kost veel tijd en daarnaast veel geld. Als het installeren van een CV robot minder kost dan de loonkosten gerelateerd aan het handmatig filteren, en daarnaast een aanzienlijke tijdswinst oplevert, zal een organisatie er al snel voor kiezen om een CV Robot te installeren. Het zijn dus voornamelijk economische en efficiëntie motieven die organisaties stimuleren tot de aanschaf van een CV robot. Logischerwijs zien we dat de CV robot sneller gekocht wordt door grote kapitaalkrachtige organisaties dan de kleine familiebedrijfjes onder ons.

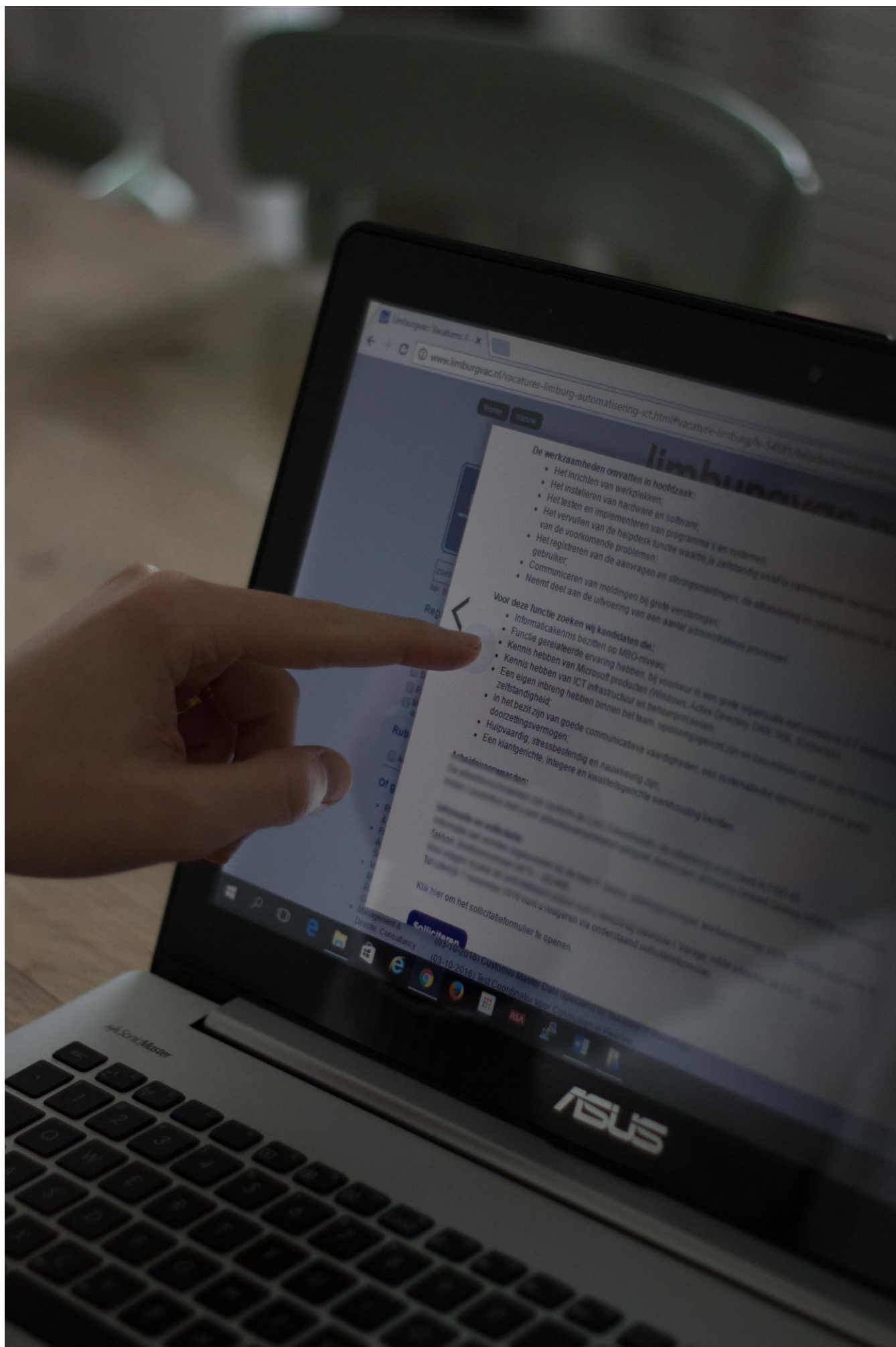
Uiteraard bestaat er meerdere manieren om de CV robot te slim af te zijn. Het is dan ook de kunst om door de eerste selectie heen te komen. Daarna zal uw CV namelijk weer bekeken worden door menselijke ogen. Bij de menselijke beoordeling gelden uiteraard weer de normale kaders en kunt u zich weer op andere manieren onderscheiden. Een mogelijke oplossing zou zijn om twee CV's mee te sturen met uw sollicitatie. In het eerste CV benoemt u uw gevolgde opleidingen, uw specifieke werkervaring en uw verworven competenties. Dit eerste CV stemt u volledig af op de vacaturetekst door dezelfde steekwoorden te kopiëren. Het tweede CV stemt u af op uw eigen persoonlijkheid en de werkelijke situatie. Beide CV's stuurt u vervolgens mee met uw sollicitatie. In sommige gevallen mag u helaas slechts één bijlage meezenden. U dient in dit geval te kiezen voor het minste risico. Als u denkt dat uw CV door een robot wordt gescreend, kies dan voor het CV wat volledig is afgestemd op de vacature. Uiteraard kunt u ook contact opnemen met de betreffende organisatie. Men zal u misschien inzage geven omtrent de sollicitatieprocedure en daarnaast staat u wellicht wat beter op het netvlies.

Nogmaals wil ik benadrukken dat de geautomatiseerde CV filtering nog bezig is met zijn intrede. Er zijn momenteel dan ook maar weinig organisaties die de eerste selectie volledig toevertrouwen aan een CV robot.

De vraag naar aantoonbare ervaring

Veel werkgevers zullen een voorkeur hebben voor kandidaten die beschikken over aantoonbare ervaring. U reageert bijvoorbeeld op een vacature voor Team Coach. Ondanks dat u niet beschikt over leidinggevende ervaring hebt u wel alle competenties in huis. U ontvangt helaas een afwijzing. Het motief luidt dat men twijfelt over uw leidinggevende en coachende capaciteiten. Afgaande op het functieprofiel heeft men dan ook gekozen voor kandidaten die aantoonbaar over de gewenste ervaring beschikken.

Deze aantoonbaarheid bestaat uit een combinatie van opgedane werkervaring, behaalde kwalificaties en competenties. Competenties zijn vaardigheden die van nature al aanwezig zijn en verder ontwikkeld kunnen worden. Als men vanuit oorsprong dus niet over bepaalde vaardigheden beschikt, kunnen deze ook niet tot grotere hoogten worden ontwikkeld. Men is dan ook een geboren docent of men heeft van nature de autoriteit die nodig is voor een politieagent.



limburgvacatures.nl

De werkzaamheden omvatten in hoofdzaak:

- Het inrichten van werkplekken;
- Het installeren van hardware en software;
- Het testen en implementeren van programma's en systemen;
- Het vervullen van de helpdesk functie waarbij je zelfstandig en/of in samenwerking met collega's van de voorkomende problemen;
- Het registreren van de aanvragen en storingsmeldingen, de afhandeling en registreren van de gebruiker;
- Communiceren van meldingen bij grote verstoringen;
- Neemt deel aan de uitvoering van een aantal administratieve processen.

Voor deze functie zoeken wij kandidaten die:

- Informaticakennis bezitten op MBO-niveau;
- Functie gerelateerde ervaring hebben;
- Kennis hebben van Microsoft producten (Windows, Active Directory, DNS, DHCP, Exchange);
- Een eigen inbreng hebben binnen het team, oplossingsgericht zijn en beschikbaar zijn voor grote problemen;
- In het bezit zijn van goede communicatieve vaardigheden, een systematische aanpak en een goede doorzettingsvermogen;
- Hulpvaardig, stressbestendig en nauwkeurig zijn;
- Een klantgerichte, integere en kwaliteitsgerichte werkhouding bezitten.

Aanhefomsomvatten:

Klik hier om het sollicitatieformulier te openen.

(03-10-2016) Customer Master Data Specialist bij de afdeling Data Management in de afdeling Data Management.

Een recruiter kan de geschiktheid van een kandidaat bij de voorselectie alleen toetsen door middel van het ingezonden CV. Het kunnen aantonen van werkervaring en behaalde kwalificaties geeft blijk van de mate waarin competenties beheerst worden. Voor de starter op de arbeidsmarkt is dit een paradoxaal fenomeen. Men heeft namelijk nog geen werkervaring opgedaan en komt daardoor niet in aanmerking voor een baan bij een werkgever die belang hecht aan aantoonbare ervaring. Hierdoor kan de kandidaat helaas geen werkervaring opdoen en blijft men door de vicieuze cirkel gegijzeld. Men heeft werkervaring nodig om een baan te bemachtigen terwijl men een baan nodig heeft om überhaupt werkervaring op te kunnen doen. Het is dan ook jammer dat men zonder aantoonbare ervaring vaak niet in de gelegenheid wordt gesteld om de aanwezige competenties verder te ontwikkelen. Veel talent blijft hierdoor verborgen en zelfs totaal onbenut.

Als u niet over de gewenste aantoonbare ervaring beschikt, maar daarentegen wel over soortgelijke ervaring uit het verenigingsleven of vrijwilligerswerk, dan dient u dit aan te dragen. Als u helemaal geen beroep kunt doen op werkervaring, maar zich daarentegen wel sterk kan identificeren met een vacature, dan zou u kunnen overwegen om uw CV lichtelijk te veranderen. U gaat dan simpelweg economisch met de waarheid om. Door tactisch met uw woordkeuze te spelen, bent u in staat om de interpretatie van de ontvangende partij positief te beïnvloeden. Als u de functie namelijk met heel uw hart ambieert, heiligt het doel de middelen. Er bestaat dan ook een grote kans dat u de functie zeer bekwaam zult invullen. Hoe dan ook, laat u niet ontmoedigen door een gebrek aan ervaring en probeer de suggestie te wekken dat u wel degelijk over de gewenste capaciteiten beschikt.

De overheersende behoefte naar aantoonbare ervaring wekt bij mij de indruk dat de visie binnen het bedrijfsleven zich voornamelijk concentreert op de korte termijn. Snelle en efficiënte inzetbaarheid wegen veel zwaarder dan investeren in training, begeleiding en scholing. Dit is contra-intuïtief. Organisaties die er voor kiezen om ongecultiveerd talent aan te trekken, ontvangen veel meer loyaliteit van hun werknemers. Dit biedt op zijn beurt ook meer commerciële kansen.

Loyaliteit gaat namelijk hand in hand met betrokkenheid naar de organisatie en de afdeling. De sociale binding binnen een organisatie zorgt op zijn beurt weer voor een versterkte identificatie met de missie en de visie.

Men zal dan ook sneller bereidt zijn om een extra stap te zetten of mee te denken over het optimaliseren van bedrijfsprocessen. Dit zal een positieve bijdrage leveren aan de bedrijfscultuur. Allemaal aspecten die de continuïteit van een organisatie ten goede zullen komen.

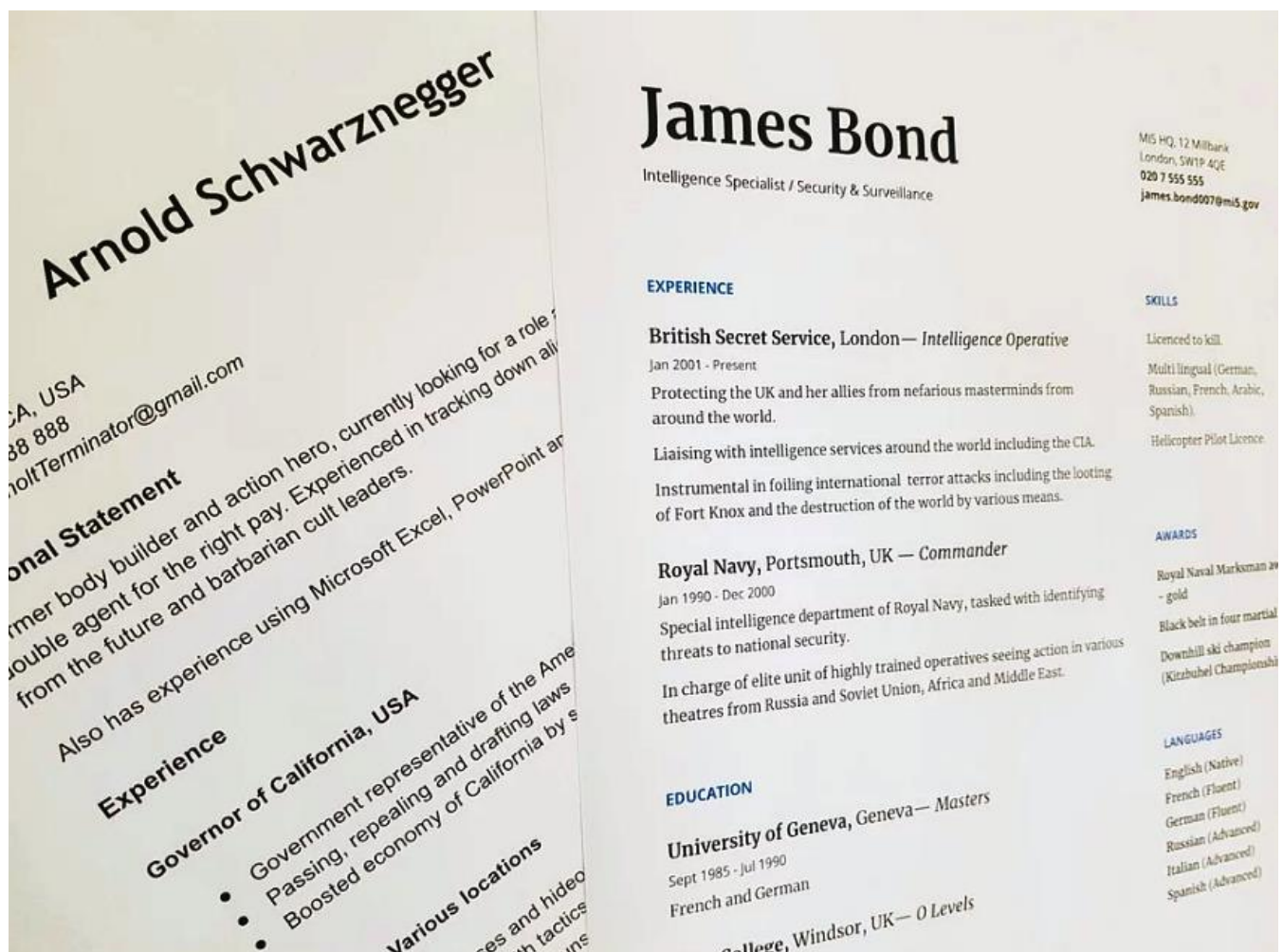
Kwalificatie versus competentie

Een ruime arbeidsmarkt, dat wil zeggen een arbeidsmarkt waar de expertise voor het oprapen ligt, kan als bijproduct hebben dat een vacature honderden reacties kan afdwingen. Tegenwoordig is het dan ook niet vreemd dat een recruiter bedolven raakt onder een Tsunami van reacties. De selectiecriteria zullen in deze context zeer strikt nageleefd worden. Iedere reactie die ook maar een beetje afwijkt van het gewenste profiel zal direct geëlimineerd worden.

Als u inzicht heeft in de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt ontstaat al snel het vermogen om prognoses te schetsen. Intuïtief zult u waarschijnlijk steeds nauwkeuriger verwachtingen kunnen schetsen omtrent het aantal sollicitanten dat op een vacature zal reageren.

Zoals eerder vermeld kunt u hier op inspelen door sleutelwoorden uit de vacaturetekst te kopiëren naar uw CV. Zo zal men tijdens het screenen van uw CV snel een symmetrie herkennen.

Ook kunt u inschatten of uw sollicitatie voornamelijk kwalificatie- of competentiegericht benaderd zal worden. Bij HBO of hogere functies zal er bijvoorbeeld verlangd worden dat de kandidaat beschikt over probleemoplossende vermogens. Men moet als kandidaat in staat zijn om problemen te signaleren, informatie over het probleem te verzamelen en door middel van analyse tot een oplossing zien te komen. In deze context zijn het naast uw competenties ook de behaalde kwalificaties die een belangrijke rol spelen bij de selectie. Probeer dit dan ook goed te benadrukken. Bij MBO en lager geschaalde functies zijn deze vaardigheden vaak van ondergeschikt belang. Meestal zijn deze functies dan ook operationeel of te wel uitvoerend van aard. In deze context zullen voornamelijk uw competenties een belangrijke rol spelen. Benadruk deze dan ook. Ook kan het voorkomen dat een werkgever een specifieke opleiding als een harde eis beschouwd. Als u niet over deze kwalificaties beschikt dan zullen uw competenties dit helaas niet compenseren. Stelt men echter geen specifieke opleidingseis, en beschikt u over vergelijkbare kwalificaties, dan maakt u uiteraard een goede kans.



Copyright clause

Alle rechten voorbehouden. Tenzij anders vermeld berusten alle rechten op informatie die u in deze uitgave aantreft bij Labor Arbeidsmarktintegratie of zijn gelicentieerd aan Labor Arbeidsmarktintegratie. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, door middel van druk, fotokopieën, geautomatiseerde gegevensbestanden of op welke andere wijze ook zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van Labor Arbeidsmarktintegratie. Indien u gegevens uit deze uitgave wil adopteren dan verneemt Labor Arbeidsmarktintegratie dat graag en te allen tijde.

Heeft u vragen omtrent onze Copyright clause?

Heeft u vragen, opmerkingen of klachten over onze Copyright clause? Stuur dan een e-mail naar info@arbeidsmarktintegratie.nl of bel naar 0031-(0)6-27832160. U kunt ook een brief sturen naar:

Labor Arbeidsmarktintegratie
Kruisbergplantsoen 3
6444 CZ Brunssum | Nederland

I: www.arbeidsmarktintegratie.nl

E: info@arbeidsmarktintegratie.nl

Facebook & LinkedIn: Labor | Vacatures in Limburg | Sollicitatie advies | Arbeidsmarkt

Instagram: laborarbeidsmarktintegratie