

# De Co-Searching peer-learning methodologie

## Uitgebreide beschrijving

Sinds maart 2015 organiseert Youth for Work Innovations vzw peer-learning workshops voor werkzoekenden onder de naam “Co-Searching”. Peer-learning, vaak benoemd als “intervisie”, wordt wel vaker toegepast tussen experts. Zij zijn ervaren en hebben hun verdiensten bewezen in hun vak. Bij Co-Searching ligt dit anders, peer-learning wordt er toegepast tussen werkzoekenden. Dit is een doelgroep dat per definitie niet slaagt in hetgeen ze willen bereiken, namelijk: werk vinden. Het idee dat zij elkaar kunnen helpen wordt daarom soms sceptisch ontvangen. Zeker zonder een “expert” om een oogje in het zeil te houden.

Wij hebben echter andere ervaringen! De oprichters, vrijwilligers en deelnemers voelen dat het wel werkt. In dit document zal je de volgende zaken terug vinden:

- Een korte omschrijving van de werking.
- Waarom werkt het? Meer uitleg over het achterliggende theoretische kader: Zelf-Determinatie Theorie.
- Hoe wordt Zelf-Determinatie Theorie toegepast in de Co-Searching methodologie?
- Hoe begin je aan een workshop?
- En ten slotte: enkele valkuilen van de methodologie.

En ben je benieuwd naar de resultaten van onze tevredenheidsbevraging? Deze kan je vinden op [co-searching.be/professionals](https://co-searching.be/professionals).

## De werking van Co-Searching

Met Co-Searching creëren we een peer-learning community voor en door werkzoekenden. Concreet doen we dit door informele en vrijblijvende workshops van twee tot vier uur te organiseren. Elke workshop heeft een thema rond solliciteren: cv verbeteren, moeilijke vragen op gesprek, omgaan met onzekerheid, netwerken, ... Deze thema's komen voort uit vragen van de deelnemers zelf.

Op deze workshops is er geen expert of leerkracht die vertelt hoe het moet. Groepsdiscussie en meningen delen staan centraal. Een begeleider faciliteert daarbij het gesprek. We doen dus beroep op alle kennis en ervaring dat aanwezig is in de groep! Hierbij hanteren we steeds interactieve werkvormen, zoals denk- en doe-opdrachten, brainstormen, rollenspelen en feedback geven aan elkaar. En om tot een goede discussie te komen kan je niet met te veel zijn. We werken bijgevolg in groepen van maximum 8 personen.

De begeleiders zijn vrijwilligers, vaak zelf werkzoekend, die intern opgeleid worden. Dit gebeurt voornamelijk al doende in tandem met een ervaren begeleider. Zij hebben vaak geen professionele ervaring met het thema, met werkzoekenden of met workshops begeleiden. Zin om anderen te helpen en het bezit van enkele sociale vaardigheden en attitudes zijn voldoende om aan de slag te gaan.

Een voorbeeld van een voorbereiding van een workshop vind je in bijlage 1. De lijst met thema's die we ooit al behandeld hebben, vind je in bijlage 2.

## Waarom werkt het? Zelf-Determinatie Theorie als theoretisch kader

### De theorie

De Co-Searching methodologie vertrekt vanuit het kader van Zelf-Determinatie Theorie (ZDT, Engels: Self-Determination Theory). ZDT is een motivatietheorie dat een onderscheid maakt tussen verschillende soorten motivatie. Een spectrum met langs de ene zijde extrinsieke motivatie en intrinsieke motivatie langs de andere. Intrinsieke motivatie is de motivatie die vanuit de persoon zelf komt. Als een persoon intrinsiek gemotiveerd is voert hij een handeling uit omdat hij het graag wil, niet omdat hij van buiten af wordt gemotiveerd dit te doen zoals bij extrinsieke motivatie.

Essentieel om tot intrinsieke motivatie te komen is de bevrediging van drie psychologische basisbehoeften: autonomie, competentie en relationele verbondenheid. Deze drie behoeften vormen de kern van ZDT, ze leiden tot intrinsieke motivatie maar ook tot een hoger welzijn. De theorie wordt toegepast in de praktijk voor alle leeftijden en in verschillende toepassingsgebieden. Zoals onderwijs, jeugdwerk, cultuur en motivatie van werknemers en werkzoekenden.

Uit het boek "Vitamines voor Groei" van Maarten Vansteenkiste en Bart Soenens:

- De behoefte aan autonomie verwijst naar het ervaren van psychologische vrijheid en keuze bij het uitvoeren van een activiteit. Als deze behoefte vervuld is, dan hebben kinderen het gevoel dat ze zichzelf kunnen zijn, dat ze de acteur zijn van hun eigen handelen, denken en voelen. Sommige kinderen vinden in een jeugdbeweging of sportclub helemaal hun gading: ze doen er activiteiten die ze echt leuk vinden, kunnen voor een deel kiezen wat ze doen (en met wie) en voelen dat ze er aanvaard worden zoals ze zijn.
- De behoefte aan competentie verwijst naar een gevoel van effectiviteit, het gevoel een activiteit succesvol te kunnen uitvoeren. Als kinderen hun huiswerk zelfstandig kunnen maken, dan wordt hun behoefte aan competentie vervuld, terwijl een laag cijfer op school hun competentie en schoolse zelfvertrouwen onderuit haalt.
- De behoefte aan relationele verbondenheid verwijst naar het ervaren van een warme en hechte band met anderen. Kinderen voelen dat hun ouders betrokken zijn, meeleven en tijd met hun doorbrengen, wat het opbouwen van een goede band bevordert.
- Elke basisbehoefte bevat ongetwijfeld nog een aantal facetten. Zo heeft de behoefte aan relationele verbondenheid betrekking op zowel de kwaliteit (diepgang, intimiteit) als de kwantiteit (kameraadschap, breed sociaal netwerk) van menselijke relaties.

De basisbehoeften worden in het boek kort geïllustreerd met het beeld van een kind. Maar het is niet moeilijk voor elk van deze behoeften te reflecteren over in welke mate de behoefte voor werkzoekenden, of voor andere groepen in andere sectoren, vervuld worden.

## Zelf-Determinatie Theorie in de Belgische arbeidsmarkt

In welke mate kan een werkzoekende zichzelf zijn? Zowel tijdens het solliciteren als bij begeleiding ondervindt men druk om zich anders voor te doen. Om toch maar sneller die job te krijgen, of net om je uitkering niet te verliezen. Vanuit Co-Searching vernemen we van werkzoekenden dat dit zelfs in informele sfeer fout kan lopen. Op de vraag “en wat doe jij?” antwoorden ze soms dat ze nog studeren of werken, omdat ze zich schamen werkzoekend te zijn.

Geloven in de effectiviteit van je eigen acties (behoefte aan competentie) ligt per definitie moeilijk als werkzoekende. Je blijft werkzoekende zolang je faalt. En een keer dat je succesvol bent, ben je werkzoekende af. Dit duidt op het belang van nieuwe inzichten in hoe je moet solliciteren. Niet enkel om beter te solliciteren, maar net om die behoefte in te kunnen vullen. Door steeds beter te solliciteren, kan je blijven geloven in je effectiviteit. Het gebrek aan feedback van werkgevers is problematisch vanuit dit perspectief. Anderzijds, er bestaan gelukkig veel initiatieven om werkzoekenden hierin te ondersteunen.

In de arbeidsmarkt wordt vaak gesproken over het risico op isolatie van werkzoekenden. Dit heeft betrekking tot de behoefte aan relationele verbondenheid. Werk zoeken is nog steeds een individuele activiteit. Dit duidt op een nood aan emotionele ondersteuning en groepsprocessen in begeleiding.

ZDT is reeds onderzocht in de Belgische arbeidsmarkt. Uit de literatuurstudie van Maarten Vansteenkiste en Anja Vandebroek “Understanding the Motivational Dynamics Among Unemployed Individuals: Refreshing Insights from the Self-Determination Theory Perspective” blijkt:

- Invulling van de basisbehoeften autonomie, competentie en relationele verbondenheid leidt naar intrinsieke motivatie bij werkzoekenden.
- Dit leidt tot beter zoekgedrag, betere zoekstrategieën en een hoger welzijn tijdens de periode van werkzoekend zijn.
- Werkzoekenden die vanuit intrinsieke motivatie werk zoeken, vinden even snel een job als werkzoekenden die werk zoeken omdat het moet, bijvoorbeeld vanwege publieke instellingen, financiële problemen of sociale druk.
- De uiteindelijke tewerkstelling van intrinsiek gemotiveerde werkzoekenden is duurzamer. Men blijft er langer tewerkgesteld, de jobtevredenheid is hoger, men is meer betrokken bij de job en afwezigheid ligt lager.

In de literatuurstudie wordt opgemerkt dat dit nog beter onderzocht kan worden. De huidige resultaten zijn alleszins veelbelovend, en tonen aan dat een methodologie gebaseerd op de drie basisbehoeften relevant is voor de arbeidsmarkt.

# De Co-Searching peer-learning methodologie: een toepassing van ZDT

## Scope van de methodologie

De Co-Searching peer-learning methodologie geeft een nieuw kader om workshops voor werkzoekenden te benaderen. Maar ze is minder relevant om een heel traject uit te werken. In de werking van Co-Searching kiezen deelnemers zelf welke workshops ze al dan niet volgen. Er wordt geen traject uitgestippeld voor elke werkzoekende.

In die zin is de werking van Co-Searching een aanvulling op het bestaande aanbod, naast andere organisaties en evenementen die werkzoekenden verder helpen. En de methodologie is perfect te gebruiken als aanvulling op andere werkvormen tijdens een traject.

## Wat verstaan we onder peer-learning?

Bij Co-Searching betekent dit een leerproces waar alle aanwezigen van elkaar leren. Iedereen is tegelijkertijd leerkracht en leerling.

Een begeleider faciliteert wel het leerproces, maar geeft geen les of de indruk expert te zijn. De voorbereiding voor een peer-learning workshop bestaat uit een reeks discussievragen, denk- en doe-opdrachten met een logische opbouw. De kennis komt uit de werkzoekenden zelf. Zij worden gestimuleerd om vanuit eigen ervaringen hun mening te delen. Meningeën kunnen verschillen over schijnbaar banale onderwerpen als “moet je een foto op je CV zetten?” of “stuur je je brief als mail of in bijlage?”. Soms is de groep het eens dat één bepaald antwoord beter is dan het andere. Soms gaat iedereen naar huis met een andere mening. Het belangrijkste is dat er open over gediscussieerd wordt, en dat de nuances achter de tips duidelijk worden.

Als voorbeeld vind je in Bijlage 1 de voorbereiding van de workshop “Verbeter je CV”.

Betekent dit dat de begeleider zelf geen tips mag geven? Dat kan zeker, als gelijke. Begeleiders kunnen mee antwoord geven op vragen die ze zelf stellen, of inpikken op de mening van deelnemers. Maar hun mening mag niet meer waard zijn dan die van de werkzoekenden. Hetzelfde geldt als er experts, werkgevers, werkenden of andere groepen deelnemen aan een workshop. Hun aanwezigheid wordt geapprecieerd en ze doen gewoon mee aan de discussie.

## Toepassing van Zelf-Determinatie Theorie

Toen we ons verdiepten in Zelf-Determinatie Theorie merkten we op dat deze theorie vooral wordt toegepast om begeleiders te evalueren. In welke mate stimuleert een leerkracht autonomie, competentie en relationele verbondenheid in een klas?

Bij Co-Searching ligt de toepassing echter al op het niveau van de methodologie, niet die van de begeleider. Dit zorgt ervoor dat de invulling van basisbehoeften in onze aanpak minder afhankelijk is van de begeleider. In de volgende onderdelen vind je enkele voorbeelden van hoe we de invulling van elke basisbehoefte aanpakken.

## Autonomie bij Co-Searching

- Deelname is niet verplicht bij Co-Searching. Elke workshop heeft een thema en werkzoekenden kiezen zelf welke workshops ze willen bijwonen. Zo kan men een eigen traject samenstellen van onderwerpen waarover men wil bijleren.
- Langdurig werkzoekend zijn, is net een meerwaarde bij Co-Searching: je hebt namelijk al heel wat meegemaakt als sollicitant. Bij de kennismakingsronde van een workshop vragen we dan ook “Hoeveel jaar ervaring heb je als werkzoekende?”.
- Bij Co-Searching wordt je niet gecontroleerd. Of je nu hard op zoek bent of niet, je wordt aanvaard zoals je bent. Er wordt geen oordeel geveld over je gedrag, alle aanwezigen weten hoe het is om werk te zoeken. En weten dat dit gebeurt met ups en downs.
- Het leerproces draait om kennisdeling, open discussie en meningsverschillen. Uitkomen voor je mening is bijgevolg meer de regel dan de uitzondering. Zo wordt je aangemoedigd jezelf te zijn.
- Zoals later nog wordt besproken, zijn de workshops ervaringsgericht. Co-Searching gebruikt zo weinig mogelijk “gemaakte” voorbeelden van situaties. Er is tijd voor deelnemers om hun eigen ervaringen te bespreken.
- Als een deelnemer niet wenst deel te nemen aan een opdracht dan moet dat niet. Bijvoorbeeld, de eindopdracht bij de workshop “Pitch Jezelf” is... een pitch geven. Waarna je feedback krijgt van alle deelnemers. Niet iedereen voelt zich daar comfortabel bij, in dat geval moet je niet pitchen.

## Competentie bij Co-Searching

- Alle thema's van onze workshops vloeien voort uit vragen van werkzoekenden. Na elke workshop vragen we “Waar willen jullie nog over bijleren?”. Zo blijven we dicht bij de leerwensen van de deelnemers. In Bijlage 2 vind je een overzicht van alle thema's waar we ooit al een workshop rond hebben gegeven.
- Op het begin van een workshop vragen we “Heb je specifieke vragen, los van het thema van de workshop?”. We proberen elke workshop op het einde tijd vrij te maken om deze vragen te beantwoorden.
- De vragen en opdrachten zijn gericht op het uitwisselen van kennis en ervaring rond het thema. Meer dan het delen van harde kennis, gaat het bij Co-Searching om het verwerven van nieuwe inzichten. Er zijn duizenden manieren om te solliciteren, hoe pakken andere werkzoekenden dat aan?
- De deelnemers geven feedback aan elkaar. Zo kunnen ze hun zoekstrategie verder aanpassen en effectiever maken. Dit wordt makkelijk aanvaard van peers. Daarnaast leert het hen ook kritisch te reflecteren over solliciteren.

## Relationele verbondenheid bij Co-Searching

- De workshops starten met een kennismakingsrondje. Hier vragen we doorgaans naar je naam, je achtergrond, hoeveel jaar ervaring je hebt in werk zoeken en je idee van een droomjob.
- Doordat Co-Searching peer-learning hanteert, zijn de deelnemers elkaar de hele tijd aan het helpen. Dit creëert een positieve band en groepsgevoel.
- We laten ruimte om ervaringen te vertellen. Je verhaal kwijt kunnen bij mensen die je begrijpen en luisteren naar andere mensen, creëert evenzeer een positieve band.
- Co-Searching workshops gebeuren in beperkte groep, van maximum 8 personen. Zo kan je met iedereen kennismaken.

## Een workshop voorbereiden

Elk thema kent een heel andere aanpak. Er is geen vaste structuur aan “methodiekjes” om een workshop te maken. Er zijn echter wel enkele uitgangspunten om eraan te beginnen.

### Kennis komt uit de groep

Toen wij, de oprichters, begonnen met workshops te geven, konden we onszelf geen expert noemen op vlak van solliciteren. We waren ervaringsdeskundigen, maar we hadden niet het gevoel dat we les konden geven en zeggen hoe je dit het beste aanpakt.

Dit was de allereerste aanleiding tot onze peer-learning methodiek. Als je zelf geen kennis mee kan geven, dan moet je ze uit de groep halen! Dit principe zit nog steeds in elk van onze voorbereidingen.

Bij het maken van een voorbereiding, moet je de kennis die je zelf graag mee wil geven rond het onderwerp even loslaten. Welke vragen en opdrachten geef je zodat werkzoekenden zelf ervaring uitwisselen? Welke vragen zou je stellen, of welke opdrachten zou je willen doen, om zelf bij te leren?

In bijlage 1 vind je de voorbereiding van de workshop “Verbeter je CV”. Als voorbeeld van hoe dit in zijn werk kan gaan.

“Verbeter je CV” was de eerste workshop die we hebben gedaan. De volgende vragen wilden wij stellen om zelf bij te leren:

- Wat zet jij allemaal op je CV? Waarom?
- Wat is jouw mening over mijn CV? Wat zou je behouden, wat zou je veranderen?

### Ervaringsgericht

De workshops verlopen zo veel mogelijk ervaringsgericht. Dit betekent dat we vertrekken vanuit de ervaringen en reële situatie van de deelnemers zelf. We werken zo weinig mogelijk met voorbeelden die we zelf gemaakt hebben. In “Verbeter je cv” nemen deelnemers zelf hun cv mee. In “Moeilijke vragen op gesprek” laten we deelnemers zelf eerst brainstormen over moeilijke vragen die ze hebben gehad, of waar ze van hebben gehoord. In “De Ideale Werkgever” nemen deelnemers zelf vacatures mee.

Voor workshops betekent dit dat er vaak tijd moet worden voorzien om na te denken of te brainstormen over eigen ervaringen. Soms moeten de deelnemers iets meenemen naar de workshop. Om iets achter de hand te hebben kunnen er wel reserve-cv’s, -vacatures of -sollicitatievragen voorbereid worden door de begeleider. Maar we gaan het liefst aan de slag met materiaal van de deelnemers zelf.

### Quality check

Als je voorbereiding af is, kan je nagaan of de drie basisbehoeften van de zelfdeterminatietheorie (ZDT) voldoende aanwezig zijn in de workshop:

**Autonomie:** Wordt men verplicht dingen te doen die men misschien niet wil? Kan iedereen zijn of haar verhaal kwijt? Is er ruimte om te kiezen waarover men wil spreken? Zijn er voldoende open vragen?

**Competentie:** Blijft de voorbereiding in lijn met het thema van de workshop? Zou het beantwoorden aan de verwachtingen? Zullen mensen effectief tot nieuwe inzichten komen?

**Relationele verbondenheid:** Is het groepsgebeuren een meerwaarde, of kan men de workshop evengoed individueel doorlopen? Zijn er opdrachten waar je samenwerkt? Is er ruimte voor kennismaking?

De beste kwaliteitscontrole is echter het gewoon uittesten. Als je twijfelt aan een voorbereiding, test hem uit. Neem voldoende tijd om feedback te vragen en verbeter hem achteraf. Na verloop van tijd leer je wat wel en wat niet werkt.

## Valkuilen

Elke methodologie heeft haar valkuilen. Hier zijn er enkele van de Co-Searching peer-learning methodologie.

### De “Klaagbarak”

Het gevaar bestaat dat een deelnemer te veel in het negatieve vervalt. Op niveau van de methodologie valt dit te voorkomen door voldoende oplossingsgerichte vragen en opdrachten in de voorbereiding te steken. Dat er soms negatieve uitspraken worden gedaan is niet erg, mensen moeten deze frustraties kwijt kunnen. Maar als er bijvoorbeeld een half uur wordt gebabbeld over werkgevers die nooit feedback geven, is het tijd om na te denken hoe je werkgevers wel kan aanspreken om feedback te krijgen. Door sterk te focussen op het zoeken naar oplossingen en het van elkaar bijleren, zorg je dat je niet in geklaag blijft hangen.

### Competentie vs Relationele Verbondenheid

Soms komen deze twee behoeften met elkaar in het gedrang. De ene deelnemer komt om te leren, de ander om een verhaal kwijt te kunnen. Hier bestaat geen kant-en-klare oplossing voor. Enerzijds is het aanvoelen wat de groep wil. Anderzijds is het ook je autonomie als begeleider vinden: waar leg jij de focus op?

### Homogene kennis in de groep

Van elkaar leren kan natuurlijk enkel als er een diversiteit aan ervaring en kennis in de groep is. Diversiteit in de groep naar opleiding, leeftijd, werkervaring enzovoort is dus positief. Maar peer-learning kan evengoed gebeuren met ervaren werkzoekenden met dezelfde demografische variabelen. Iedereen zal nog steeds andere ervaringen hebben, dus kunnen ze van elkaar leren.

Een workshop voor enkel studenten zal bijvoorbeeld meer een expertenrol van de begeleider vragen. Studenten hebben immers vaak nog geen enkele ervaring met solliciteren.

Soms kan de groep wel heel divers zijn, maar is de kennis er gewoon niet. Dit hebben we zelf enkele keren ervaren bij thema's zoals sociale media en LinkedIn. In dit geval is het interessant om toch een stuk les erbij te betrekken. Of een andere bron om eerst harde kennis op te doen. Waarna de Co-Searching peer-learning methodologie gebruikt kan worden als nabespreking. Een andere oplossing is dat je enkele mensen uitnodigt met meer ervaring en kennis over het thema. Zij kunnen hun kennis delen maar kunnen ook weer bijleren van anderen.

## Expert zijn

Als je als begeleider veel weet over een thema en je deelt graag je kennis, is het soms moeilijk je enthousiasme te temperen. Voor je het weet ben je zelf de hele tijd aan het spreken over wat je weet en hebt meegemaakt. Als begeleider moet je jezelf hierin kunnen beperken. Dat vraagt bewustzijn, oefening en feedback.

## Sommige deelnemers domineren het gesprek

Dit gebeurt vaak wegens verschillen in bijvoorbeeld karakter of taalbeheersing. Hoe kleiner de groep, hoe minder dit voorvalt. In je voorbereidingen kan je zorgen dat er soms gesplitst wordt in groepjes van twee of drie. Zo zal iedereen aan bod komen.

Dit is ook een oplossing voor meer introverte deelnemers, die amper deelnemen aan het gesprek. Kleine groepjes zijn laagdrempeliger om te spreken. Langs de andere kant moet je hen autonoom laten zijn. Sommige deelnemers hebben nu eenmaal niet veel behoefte om te spreken, dat is ok!

## Meer weten?

Wil je graag meer weten over onze aanpak? Hoe de praktijk afwijkt van de theorie? We plannen graag een informeel kennismakingsgesprek in. We bieden ook vormingen aan aan professionals of vrijwilligers die met werkzoekenden (willen) werken.

Meer info op: [co-searching.be/professionals](http://co-searching.be/professionals). Daar vind je ook de resultaten van onze tevredeneidsbevraging van oktober 2016!

Of bij: Bram Oers, coördinator

bram@co-searching.be

0479 227 226



## Bijlage 1 – Voorbereiding van de workshop “Verbeter je cv”

### Voorstellen

1. Wat is Co-Searching.
2. Stel jezelf voor:
  - a. Je naam
  - b. Je achtergrond: studies / carrière
  - c. Hoe lang ben je al werkzoekend?
  - d. Wat is je droomjob?
2. Heb je specifieke vragen voor straks?
3. Verwachtingen? Wat wil je leren?

### Workshop

Stellingen en vragen die we bespreken in groep:

1. Werkgevers doen gemiddeld 7 seconden seconden om 1 cv te beoordelen.
2. Een cv is best zo flashy mogelijk.
3. Hoe breng ik mijn competenties onder de aandacht in een cv?
4. Ik pas mijn cv aan aan iedere vacature.
5. Een foto toevoegen aan een cv is not done!
6. De werkgever moet gaan voor mijn competenties en niet mijn uiterlijk.
7. Mijn hobby's vermelden in mijn cv is irrelevant.
8. Werkgevers vallen altijd over een gat in mijn cv. Hoe vang ik dat op?

### Brainstorm

1. Wat vermeld je allemaal op je CV? -> schrijven op post-its
2. Om de beurt haalt iemand een post-it van het papier, naar eigen interesse. Iedere post-it bespreken we: hoe belangrijk is dit? Wat vermeld je dan precies?

### Feedback op CV

1. Iedereen legt haar/zijn CV op tafel.
2. We geven onze CV's aan elkaar door. Iedereen geeft minimum 1 minpunt en 1 pluspunt op elke CV.
3. Iedereen bekijkt de feedback op haar/zijn CV. Begrijp je alles? Welke feedback is niet duidelijk? Waar heb je nog vragen bij? Vragen stellen aan elkaar.
4. Nabespreking: Wat viel je op aan de andere CV's? Wat verraste? Wat vind je goed of minder goed aan je eigen CV?

### Slot

1. Als er extra vragen waren, die bespreken.
2. Wat heb je geleerd?

In groep: 5 tips die je hier hebt meegekregen, en die je zou delen met andere werkzoekenden.

## Bijlage 2 – Lijst met thema's

De ideale werkgever	Selectiebureaus
Een passende job	Selectieprocedure
Eerste stappen in de arbeidsmarkt	Solliciteren is leren
Feedback vragen	Tewerkstellingsmaatregelen
Haal meer uit je stage	Spontaan solliciteren
Het sollicitatiegesprek	Succesverhalen communiceren op gesprek
Inzicht in je mogelijkheden	Vorbereiden op de arbeidsmarkt
Je kan meer dan je denkt	
Jezelf onderscheiden	
Lastige vragen van werkgevers	
Netwerken	
Omgaan met onzekerheid	
Online en offline communicatiekanalen	
Pitch jezelf	
Selectietesten	
Sociale media	
vdab dienstverlening	
Verbeter je cv	
Verbeter je motivatiebrief	
Bellen met de werkgever	
Solliciteren met een beperking	
Cursussen van de VDAB	
Jobbeurzen	
LinkedIn	
Loopbaanbegeleiding	
Academisch onderzoek in de arbeidsmarkt	
Persoonlijkheidstesten	
Interimwerk	