

De andere kant van de tafel

De andere kant van de tafel

*Wat werkt bij solliciteren, van cv tot
arbeidsvoorwaardengesprek*

Tamara Wijnja

De andere kant van de tafel

Tamara Wijnja

Omslagontwerp: Tamara Wijnja

ISBN 9789465541105

© 2026 Tamara Wijnja

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden
verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie,
microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke
toestemming van de auteur.

Eerste druk, 2026

Uitgegeven via Brave New Books

In dit boek

Ik neem je mee door de sollicitatie in de volgorde waarin je die zelf doorloopt, met op elke stap wat ik aan tafel zie werken en wat niet.

- Hoe je jezelf vindbaar maakt en hoe je een vacature leest, ook de vacatures die nooit online komen.
- Hoe je een cv schrijft dat in tien seconden laat zien wie je bent.
- Hoe je een brief schrijft die niet naar tien andere vacatures had gekund.
- Hoe je binnenkomt, en waarom dat al meetelt voor er een woord is gezegd.
- Wat er verandert als je van sector wisselt, of een grote stap maakt.
- Hoe je omgaat met wachten, twijfel en afwijzing.
- Hoe je onderhandelt over salaris en arbeidsvoorwaarden, zonder ongemak.

Achterin staan een volledig uitgewerkt voorbeeld van een cv en een motivatiebrief, en een checklist die je bij elke sollicitatie kunt doorlopen.

Inhoud

Voorwoord	7
Hoofdstuk 1 Waarom solliciteren niet vanzelf gaat	8
Hoofdstuk 2 Hoe jij jezelf ziet, en hoe anderen je zien	15
Hoofdstuk 3 Voor je solliciteert	19
Hoofdstuk 4 Het cv: wat werkt, wat niet	27
Hoofdstuk 5 De motivatiebrief: wat werkt, wat niet	37
Hoofdstuk 6 Het gesprek: binnenkomen, voorbereiding, veelgestelde vragen	44
Hoofdstuk 7 De overstap: een andere sector, of gewoon een grote stap	60
Hoofdstuk 8 Na het gesprek: opvolging, twijfel en afwijzing	67
Hoofdstuk 9 Het arbeidsvoorwaardengesprek: onderhandelen zonder ongemak	71
Tot slot	79
Voorbeeld van een cv	80
Voorbeeld van een motivatiebrief	84
Achtergrond bij dit boek	87
Checklist voor elke sollicitatie	89

Voorwoord

Ik werk al jaren in werving en selectie. In die tijd heb ik honderden sollicitatiegesprekken gevoerd, en nog veel meer cv's en brieven gelezen. Ik heb aan tafels gezeten waar de sterkste kandidaat niet werd gekozen, omdat een ander onder andere beter kon vertellen wat hij of zij waard was. En ik heb gezien hoe klein het verschil vaak is tussen een cv dat wordt afgewezen en een cv dat leidt tot een gesprek.

Ik geef sollicitanten al jaren tips, en zie van alles gebeuren aan tafel. Tijd om dat te bundelen en te delen. Dit boek is opgeschreven voor de mensen aan de andere kant van mijn tafel, de sollicitant. Hopelijk heb je er wat aan als je je volgende stap gaat zetten.

1

Waarom solliciteren niet vanzelf gaat

Ik heb honderden sollicitanten aan tafel gehad. Sterke kandidaten met goede diploma's en relevante ervaring, die zichzelf tijdens het gesprek kleiner maakten dan nodig. En kandidaten met minder op papier, die de baan wél kregen door hoe ze hun verhaal vertelden. Dat verschil zit zelden in kunde. Het zit in presentatie. En presentatie is te leren.

Waarom gaat solliciteren dan niet vanzelf? Omdat het een vaardigheid is die niemand je leert. Je leert je vak, maar niemand legt uit hoe je jouw werk zichtbaar maakt voor iemand die je nooit heeft zien werken. Daar komt bij dat je het weinig doet. Een paar keer in je leven, soms met jaren ertussen. En je doet het op het moment dat je het minst ontspannen bent, omdat er iets van afhangt.

Dit hoofdstuk legt de basis voor de rest van het boek. Wat gebeurt er aan de andere kant van de tafel, waar kun je zelf invloed op uitoefenen en waarop niet. De hoofdstukken daarna gaan stap voor stap door je sollicitatie heen. Je cv, je brief, het gesprek en het gesprek over arbeidsvoorwaarden.

Wat je zelf kunt beïnvloeden, en wat niet

Eerst dit. Alles in dit boek vergroot je kansen. Niets garandeert een baan. Een deel van de beslissing ligt buiten jouw bereik, hoe goed je jezelf ook presenteert.

Soms zoekt een team iemand die een bestaand teamlid aanvult. Dan pas jij daar op dat moment net niet bij. Niet omdat je minder kunt, maar omdat de puzzel al half gelegd is. Soms heeft een andere kandidaat precies die ene ervaring die de doorslag geeft.

Er speelt nog iets mee. Het is voor een commissie makkelijker om iemand te kiezen die op haar lijkt. Dat gebeurt zelden bewust, maar het gebeurt. Een goede sollicitatiecommissie kijkt daar doorheen en vraagt zich af wie past en wie voldoet, in plaats van wie het meest vertrouwd voelt.

En dan is er nog de fase waarin een organisatie zit. Zijn er op deze functie net een paar interim-krachten geweest, dan kan de wens om iemand voor langere tijd aan te nemen zwaarder wegen dan je ervaring. Staat er een reorganisatie voor de deur, dan zoekt men misschien vooral rust. Dat hoor je zelden hardop, en het beslist wel mee.

Het onderscheid is belangrijk. Dit boek helpt je met alles wat wél in jouw hand ligt, namelijk hoe je jezelf laat zien. Passendheid, timing en toeval liggen daarbuiten. Een afwijzing betekent dus niet altijd dat je iets fout hebt gedaan.

Waarom goede kandidaten zichzelf verkopen

De meest gemaakte fout die ik zie, is aannemen dat een ander precies weet wat jij doet. Je noemt je functietitel en gaat ervan uit dat het beeld daarmee klopt. Dat is zelden zo. Dezelfde titel wordt in elke organisatie anders ingevuld. Een adviseur bij de ene werkgever stuurt projecten aan, bij de andere schrijft die vooral rapporten. Een teamleider heeft soms vier mensen onder zich en soms veertig. Ga er dus niet van uit dat de lezer weet waar jij verantwoordelijk voor bent. Leg het uit.

Een werkgever kent jouw werk niet. Hij kent alleen wat je hem laat zien. Twee kantjes cv, een half tot een heel A4 motivatie en drie kwartier gesprek. Alles daarbuiten telt niet mee, hoe onterecht dat ook voelt.

Dat is geen oneerlijk systeem waar je je bij moet neerleggen. Het is een systeem waarin je kunt leren bewegen, en je hoeft daarvoor niet iemand anders te worden. Vergelijk "ik heb hard gewerkt aan dit project" met "ik heb dit project van vertraging naar oplevering binnen twee weken gebracht". Dat tweede is geen opscheppen. Dat is precies zijn.