

**Wie je aanneemt
en wie je mist**

VOOR IEDEREEN DIE OOIT IEMAND AANNEEMT

Wie je aanneemt en wie je mist

*Hoe onbewuste aannames je de beste kandidaat
laten missen*

Tamara Wijnja

Wie je aanneemt en wie je mist

Tamara Wijnja

Omslagontwerp: Tamara Wijnja

ISBN 9789465541266

© 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

Inhoud

Voorwoord

HOOFDSTUKKEN

- 01** Niemand leert dit vanzelf

- 02** Elke sollicitant is een ambassadeur, ook als je nee zegt

- 03** Een goede indruk zit ook in de kleine dingen

- 04** De eerste zeven seconden

- 05** Het gat dat geen gat is

- 06** Jouw manier is niet de enige manier

- 07** De vragen die je stelt, bepalen wat je te zien krijgt

- 08** Nieuwsgierigheid organiseren, niet alleen voelen

- 09** Referenties, een vraag stellen zonder het antwoord al te weten

- 10** Eerlijkheid begint bij de vacaturetekst

- 11** Nieuwsgierig blijven, ook na het aannemen

- 12** Inclusief werven, hetzelfde principe op schaal

NASLAG

Extra · Vijf mythes over aannemen, doorgeprikt

Vragenbank · Vragen die iets opleveren

Extra · Een compleet gesprek, geannoteerd

Checklist · Per onderdeel, wat je checkt

In cijfers

Tot slot

Woordenlijst en achtergrond

Om samen te bespreken

Over de auteur

Om uit te scheuren

*De beste kandidaat is niet altijd degene
die het meest op je lijkt.*

Voorwoord

Er valt aan tafel soms in twee woorden een oordeel over een heel leven. Rusteloos. Weinig ambitie. Niet echt strategisch. Zulke woorden vallen zelden uit onwil. Ze vallen omdat iemand naar een cv kijkt en daarin een patroon meent te zien, zonder te weten wat erachter zit.

Ik begeleid al jaren organisaties bij hun sollicitatieprocedures, in allerlei sectoren. Mijn eigen ervaring ligt vooral in de zorg, het onderwijs en de kinderopvang, maar de aannames die ik daar tegenkom, zie ik net zo hard terug bij een bouwbedrijf, een gemeente of een IT-club. Ik houd ervan mensen te verbinden en in hun kracht te zetten, zodat ze optimaal kunnen bijdragen aan waar een organisatie voor staat. Wat ik daarbij het vaakst inzet, is niet een methode maar een luisterend oor.

Ik zit dus aan beide kanten van de tafel. Ik denk mee met opdrachtgevers over wie ze zoeken, en ik spreek de kandidaten die daarop reageren. Die combinatie levert een merkwaardig inzicht op. Aan de ene kant hoor ik conclusies over cv's. Aan de andere kant hoor ik de levensverhalen die daarachter zitten. Die twee liggen vaker mijlenver uit elkaar dan iemand vermoedt.

Voordat ik in werving en selectie terechtkwam, werkte ik als maatschappelijk werker. Die achtergrond komt me nu vaker van pas dan ik vooraf had gedacht.

In dat werk heb ik met heel veel verschillende mensen gewerkt, in allerlei fases van hun leven, met veel of wat minder bagage. Soms waren het kinderen, soms jongeren, soms mensen die al een half

leven achter zich hadden. Ik heb daar geleerd dat heel veel dingen voor mensen niet vanzelf gaan, en dat iemand soms meer op zijn bordje heeft dan van buitenaf te zien is.

Ik heb er ook geleerd dat ik zelf vooroordelen had. Over doelgroepen waar ik nauwelijks iets van wist, en waarvan bleek dat mijn beeld niet klopte. Wat ik daarvoor terugkreeg was veel meer waard. Mijn wereld werd verrijkt door mensen te ontmoeten met andere culturen, andere achtergronden en andere gewoonten dan de mijne.

Daar komt mijn overtuiging vandaan dat je open en nieuwsgierig moet blijven. Mensen echt onbevangen ontmoeten is nog steeds het leukste deel van mijn werk. Het geeft kleur aan je leven. En als je dat als organisatie doet, geeft het kleur aan je organisatie. Dat is geen goede daad, dat is winst.

Uit dat werk komt ook de vraag die ik mezelf nog dagelijks stel. Welk beeld heb ik nu eigenlijk, en waarop is dat gebaseerd? Ik betrap me er nog regelmatig op dat mijn eerste beeld niet bleek te kloppen.

Al die jaren schreef ik mijn observaties op. Wat ik zag werken en wat niet. Waar het misging en hoe klein de ingreep vaak was om dat te voorkomen. Het werd tijd om die aantekeningen te bundelen. De kernboodschap is simpel en toch lastig om vast te houden. Blijf nieuwsgierig. Er is geen goed of fout, alleen jouw referentiekader tegenover dat van een ander.

Wat dit boek je geeft, is geen methode die je afvinkt. Het is een manier van kijken, plus de concrete vragen, formuleringen en werkafspraken om die manier van kijken vol te houden op een drukke dag. Ik hoop dat je er iets aan hebt bij het aannemen van je volgende collega.

Eén ding vooraf. Dit boek is geen aanklacht tegen mensen die te snel oordelen. Ik doe het zelf ook. Het is een uitnodiging om dat oordeel even uit te stellen, precies lang genoeg om een vraag te stellen.

1

Niemand leert dit vanzelf

“Niemand heeft je geleerd hoe je een mens beoordeelt. En toch doe je het, elke keer weer.”

🔪 DIT ZAG IK DEZE WEEK

Een net afgestudeerde collega werd op haar tweede werkdag bij een sollicitatiegesprek gezet, met de instructie: let maar op je onderbuikgevoel. Ze appte mij paniekerig: en als mijn onderbuik het niet weet?

Een leidinggevende twijfelde over een kandidaat die in tien jaar tijd vier verschillende werkgevers had gehad. Zijn eigen team was al jaren stabiel, en dat gold voor hem als teken van goed leiderschap. Hij was al bijna klaar om haar af te wijzen op basis van dat ene patroon op het cv, tot een collega hem vroeg of hij haar er zelf naar had gevraagd. In het gesprek dat volgde, bleek elke overstap een bewuste keuze om een nieuwe vaardigheid te ontwikkelen. Wat eerst als rusteloosheid oogde, bleek de meest doordachte loopbaan aan tafel die dag. Ze werd aangenomen. Zonder die ene vraag van een collega was ze afgefallen op iets dat niets over haar werk zei.