

Heeft de sollicitatiebrief nog een toekomst?



De sollicitatiebrief: voor de sollicitant de eerste kans om een goede indruk te maken op een werkgever, voor de werkgever een mogelijkheid voor een eerste schifting van de kandidaten. Door de komst van generatieve artificial intelligence (AI) is echter vrijwel iedereen in staat om een fatsoenlijke sollicitatiebrief op te stellen. Dat, en meer, roept de vraag op of u er nog langer goed aan doet om vast te houden aan dit aloude selectie-instrument.

Nog altijd [grijpt het gros van de werkgevers bij de werving en selectie van werknemers terug op de 'klassiekers' van het solliciteren \(artikel\)](#): het cv en de sollicitatiebrief, gevolgd door een sollicitatiegesprek. Toch is er een kentering zichtbaar; de sollicitatiebrief is niet langer een heilig huisje waar niet tegenaan wordt geschopt.

De sollicitant kan op zijn vroegst na een gesprek pas beoordelen of er écht een match is

Sollicitatiebrief is arbeidsintensief

Dat heeft een aantal redenen. De eerste is dat werkgevers in de huidige krappe arbeidsmarkt solliciteren zo laagdrempelig mogelijk willen maken. De sollicitatiebrief is relatief arbeidsintensief en wordt vaak gezien als een 'moetje' waarin de sollicitant toelicht waarom hij geschikt is voor de functie en de organisatie, terwijl hij doorgaans niet meer weet dan wat de vacature vermeldt of het internet prijsgeeft. In principe kan de sollicitant op zijn vroegst tijdens (of na) een eerste gesprek of (informele) kennismaking pas beoordelen of er écht een match is.

Een alternatief, en meer van deze tijd, is de videosollicitatie. Deze moderne variant valt bijvoorbeeld voor representatieve functies te overwegen, zoals in de sales.

Voorspellende waarde

Een tweede reden is dat verschillende wetenschappelijke onderzoeken aantonen dat de voorspellende waarde van de sollicitatiebrief zeer beperkt is; de brief zegt weinig over toekomstige werkprestaties van de sollicitant (tenzij schriftelijke vaardigheden belangrijk zijn in de betreffende functie en de brief vol taalfouten staat...).

Het cv komt er in de onderzoeken iets beter van af, hoewel het cv in principe alleen maar inzoomt op het verleden en regelmatig leugens bevat. Bent u één van de vele werkgevers die de sollicitatiebrief vooral als 'glazen bol' gebruiken, dan is een afscheid van de sollicitatiebrief zeker te overwegen.

Het is dan beter om een eerste selectie te maken op basis van cv's (of bijvoorbeeld LinkedIn-profielen) en selectie-instrumenten in te zetten die u echt iets kunnen vertellen over de competenties, vaardigheden, persoonlijkheid en motivatie van de sollicitant, zoals verschillende soorten assessments. Meer over de voorspellende waarde van selectie-instrumenten leest u in het uitgebreide [verdiepingsartikel Zo goed mogelijk werkprestatie voorspellen met assessments](#).

Open hiring, zonder brief of cv

Een sollicitatiebrief heeft niet veel toegevoegde waarde voor sommige 'lagere' functies of functies met veel routinematige taken. Er zijn werkgevers die voor dergelijke functies mensen aannemen zonder cv, motivatiebrief, referentiecheck, antecedentenonderzoek of sollicitatiegesprek. Meer over deze wervingsvorm leest u in het [verdiepingsartikel De vele voordelen van 'open hiring'](#).

Vaardigheden van de sollicitant

Een derde 'bedreiging' voor de sollicitatiebrief zijn de razendsnelle technologische ontwikkelingen, en dan met name die van generatieve AI-tools als ChatGPT, waarmee sollicitanten een nette sollicitatiebrief kunnen maken. Inmiddels schrijft 45% van de sollicitanten [de sollicitatiebrief met behulp van de AI-tool](#).

Het is wat kort door de bocht om op basis hiervan tot een boycot van de sollicitatiebrief over te gaan. Een goede AI-gegenereerde brief vraagt immers evengoed wat vaardigheden van de sollicitant. Bovendien zullen technologische vaardigheden in de toekomst steeds belangrijker worden. Is een volledig zelfgeschreven brief wel een vereiste, dan zijn er tools waarmee u sollicitatiebrieven kunt screenen op AI-gebruik, zoals Smodin en Scribbr.

Goed voor extra toelichting

Er zitten dus een hoop mitsen en maren aan de sollicitatiebrief. De brief is geen goede graadmeter voor iemands motivatie, nodigt uit tot sociaal wenselijke teksten en kan door iemand anders – of door een AI-tool – geschreven zijn. Bovendien kan een sollicitatiebrief inspelen op het gevoel van de selecteur, waardoor dit middel een objectieve selectie in de weg kan staan.

Een sollicitatiebrief is wél goed voor een extra toelichting, bijvoorbeeld als het cv van de sollicitant niet direct aansluit op de functie-eisen of als hij een gat in zijn cv heeft. Het is in elk geval niet aan te raden om de sollicitatiebrief als standaard te nemen, maar per functie te beoordelen of en zo ja, op welke manier de sollicitatiebrief van toegevoegde waarde is.

Ziet u de toegevoegde waarde niet, schroom dan ook niet om afscheid te nemen van dit selectie-instrument. Sollicitanten wensen een zo kort mogelijk werving-en-selectietraject, dus ook hier geldt: 'less is more'.

Sollicitant wil korte procedure

Bestaat een sollicitatieprocedure in uw organisatie uit meerdere rondes? Dan bestaat de kans dat u kandidaten 'laat liggen'. Onderzoek van Indeed toont aan dat veel werkzoekenden een lange procedure niet meer van deze tijd of zelfs een afknapper vinden. Meer dan twee 'rondes' is volgens 65% van de kandidaten niet meer acceptabel. Toch heeft zo'n 60% van de werkgevers de arbeidsmarktkrapte (nog) niet aangegrepen om de sollicitatieprocedure te verkorten. Verder ergeren veel kandidaten zich aan een gebrek aan transparantie over de duur van het sollicitatieproces en het aantal kandidaten in de procedure, en aan het maken van een case of assessment. Om positief te eindigen: ze maken wel graag kennis met toekomstige collega's.

Dit is een artikel van de redactie van HR Rendement

HR Rendement is dé informatiebron voor HR-professionals die hun organisatie verder willen helpen. De insteek is: hoe kan een HR-adviseur, HR-medewerker of andere HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van personeel en arbeid? HR Rendement behandelt onderwerpen zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, personeelssubsidies en de inzet van HR-instrumenten en personeelsdata.

De onafhankelijke en ervaren redactie van HR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. HR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad HR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl