



# Solliciteren

De zomervakantie is voorbij en er moet weer worden gewerkt. Maar waar? De economie stagneert en de vacatures zijn schaars. Sollicitanten moeten dus alles uit de kast halen, en daarvoor bestaat hulp van bedrijfjes, die tegen betaling sollicitatiebrieven op maat schrijven. Wat moeten we daarvan denken? Frank Jansen vraagt het zich af.

Daarna gaan Wouter van den Eijkel en Arjen van Veelen na hoe het zit met wat vaak de reactie is op een sollicitatiebrief: de afwijzingsbrief.

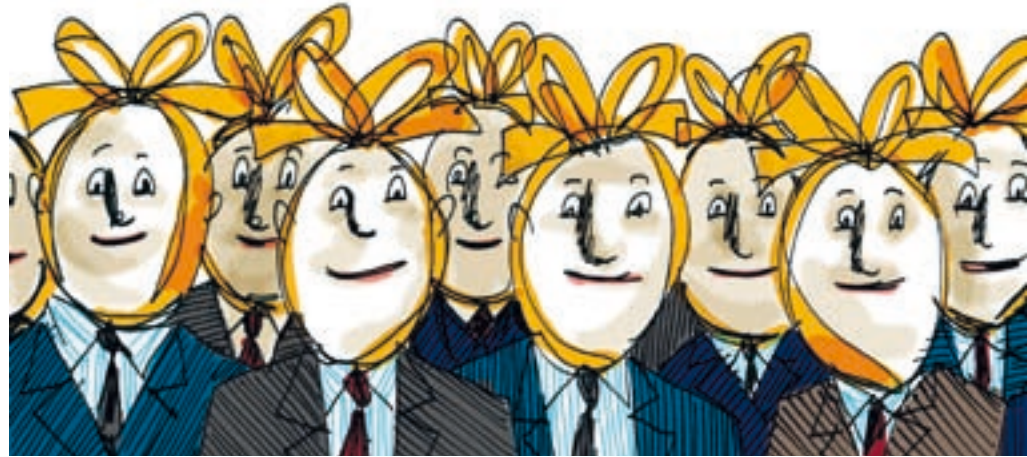
## Alleen nog maar een handtekening

### Sollicitatiebrieven op bestelling

Een sollicitatiebrief is niet zomaar een brief. De sollicitant kan ermee aantonen dat hij het Nederlands beheerst, wat altijd beter is dan dat alleen te beweren. Maar wat blijft daarvan over als blijkt dat gespecialiseerde bureaus aan de lopende band zulke mooie sollicitatiebrieven voor anderen schrijven? Een pleidooi voor een meldingscode.

Frank Jansen

DOCENT UNIVERSITEIT UTRECHT



**D**e sollicitatiebrief speelt nog steeds een belangrijke rol bij de personeelswerving. Zeker bij beroepen met een communicatief accent heeft de selectiecommissie niet alleen aandacht voor de inhoud van de brief, maar ook voor de vorm. Is de tekst duidelijk, de stijl origineel en de spelling correct? De sollicitant weet dat van tevoren en laat zich bij dit soort brieven graag helpen. Dat is altijd al zo geweest. Zelfs in de oudste brievenboeken staan voorbeelden van geslaagde brieven ter inspiratie, en vroeger keken ouders, vrienden en oud-leraren ook even mee. Elk jaar omstreeks september staat er in tijdschriften en krantenbijlagen wel een artikel met nuttige tips voor de sollicitatiebrief, met titels als 'Eén spelfout: einde sollicitatie' (*de Volkskrant*, 18-9-2007). Verder geven arbeidsbureaus en commerciële instellingen cursussen die sollicitanten

trainen in alle onderdelen van het sollicitatieproces: van beroepen kiezen tot personeelsadvertenties lezen en van sollicitatiebrieven schrijven tot deelnemen aan een sollicitatiegesprek.

#### ■ DANKBARE CLIËNTÈLE

Sommige bureaus op internet gaan nog een stapje verder. Een ervan heeft een pakket met kant-en-klare, vlekkeloze zinnen in de aanbieding, waaruit de klanten hun eigen brief kunnen knippen en plakken, een activiteit die ze inmiddels op school tot in de puntjes onder de knie hebben gekregen. Een gerenomeerd bureau doet daar een schepje bovenop door op zijn website te beloven:

Alle handboeken, tips & trucs die overal op internet te vinden zijn, laten één ding onverlet: je moet hem nog wel zelf schrijven!  
Vanaf nu hoeft dat niet meer!

Een team van deskundigen staat klaar om exclusief voor jou, voor u, een pakkende en doelgerichte sollicitatiebrief te schrijven. In een professionele opmaak, zodat je sollicitatiebrief onmiddellijk in positieve zin opvalt.

Het enige wat je zelf nog hoeft te doen is een handtekening te plaatsen!

En last but not least... binnen 48 uur heb je hem in je mailbox.

(...)

[Ons bedrijf] staat garant voor de levering van puntgave brieven, zowel qua inhoud als qua lay-out. Opgesteld in correct Nederlands. Pakkend en zeer resultaatgericht. Met name op het gebied van sollicitatiebrieven. Daarin heeft ons bedrijf inmiddels een prachtige en aantoonbare score weten te bereiken! Uit onafhankelijk onderzoek is gebleken dat maar liefst

35% van de kandidaten met een sollicitatiebrief en CV van ons bedrijf wordt uitgenodigd voor een gesprek! Daarvan krijgt ook 35% meteen de baan waarnaar werd gesolliciteerd.

En dat is geen loze belofte, zo blijkt uit de berichtjes die de dankbare cliëntèle heeft gepost, soms overigens in een vorm die weinig te raden overlaat over het werkelijke taalniveau van de sollicitant:

Hopenlijk raken meer mensen bekend met uw organisatie, via mond-op-mond reclame zou ik in ieder geval vele mensen hiervoor benaderen.

Soms met een akelige gedachtefout:

Ik vind het een originele brief die geheel aan mijn verwachtingen voldoet.

En een heel enkele keer zien we nog enige scrupules door de lof heen schemeren:

Ga zo door! Uw medewerkers beschikken over een groot inlevingsvermogen en natuurlijk ervaring. Op basis van via internet aangeleverde gegevens, ZONDER elkaar te kennen, een dermate doeltreffende en persoonlijke brief op papier te zetten. Prachtige prestatie! JOP met recht in de wacht gesleept. Ik was er eerst fel tegen het gebruik maken van uw diensten. Vond dat een sollicitatiebrief persoonlijk moet zijn geschreven. Nu denk ik er anders over. 1 - de brief is persoonlijk 2 - foutloos en perfect.

#### ■ KEERZIJDE

Natuurlijk is er een keerzijde. In *de Volkskrant* (24-10-2008) lucht een directeur haar hart over een werknemer die ze op grond van haar fantastische brief aangenomen had, maar die geen verbaalde deuk in een pakje boter bleek te kunnen schoppen. Die sollicitant had een 'prefab-brief' van een cursus ingestuurd. Op dit krantenartikel zijn voorzover ik weet geen reacties gekomen, maar het kan haast niet anders of het gebruik van prefab-brieven heeft tot onrust op de werkvloer geleid. En dan heb ik het niet eens zozeer over andere werkgevers die een kat in de zak gekocht hebben. Ik denk eerder aan de onzekerheid en het wantrouwen van leidinggevenden, die op de eerste dag van de nieuwe medewerker argwanend zitten te wachten op zijn eerste schrijfsel. Alsof dat de sfeer al niet genoeg verpest, wordt de druk

op de nieuwe medewerker zelf ook groot: ben ik wel net zo goed als mijn sollicitatiebrief? Zo nee, hoelang kan ik dan mijn ontmaskering uitstellen?

En wat zou er omgaan in het gemoed van een tamelijk verbaal begaafde sollicitant die wél zelf zijn brief heeft geschreven, en beseft dat hij op grond van die middelmatige brief geen kans heeft gekregen op een sollicitatiegesprek? Te vrezen valt dat die meteen een schrijfbureau in de arm neemt, ditmaal om een bloemrijk protest op te stellen.

#### ■ SCHRIJFTEST

De praktijken van de sollicitatiebureaus verdienen dus geen aanmoediging. De vraag is wat we eraan kunnen doen. Er is een manier die de negatieve gevolgen bestrijdt: onderwerp de laatste drie sollicitanten standaard aan een eerlijke en functionele schrijftest. Laat ze bijvoorbeeld onder toezicht een schrijftaak uitvoeren die voor de beoogde functie realistisch is.

Maar nóg zinvoller is het om het probleem bij de wortel aan te pakken. De genoemde prefab-praktijken ondermijnen het vertrouwen dat de basis vormt van welke werkverhouding dan ook. Werkgevers en personeelschefs moeten

ervan uit kunnen gaan dat een brief geschreven is door de persoon die er zijn handtekening onder heeft gezet. Wat dat betreft zijn deze brieven te vergelijken met schilderijen. Onder *De nachtwacht* staat de signatuur van de maker, Rembrandt van Rijn, en niet die van de geportretteerde, Frans Banning Cocq. Handtekening én brief zijn eigenlijk een verlengstuk van de persoon van de schrijver. Ze zeggen iets over hem. Dat kan alleen als de handtekening die van de echte schrijver is.

Het verschil tussen op de een of andere manier bij het schrijven geholpen worden en iemand anders de brief laten schrijven is niet gradueel maar kwalitatief. Net zoals een Volvo met een motor van Ford en banden van Michelin nog steeds een Volvo is, maar een Peugeot geen Mercedes wordt door er een ster op te plakken.

Vooralsnog zie ik geen andere oplossing dan dat sollicitanten aan het einde van de brief verklaren dat zij de brief zelf geschreven hebben. Wie dat in strijd met de waarheid verklaart, fraudeert, en moet vervolgd worden. Een taalbureau als het bovengenoemde is strafbaar wegens uitlokking. ■



Op internet kun je bij diverse bureaus sollicitatiebrieven op maat bestellen.

# ‘Je past derhalve niet in het profiel’

## Nietszeggende afwijzingsbrieven

Als je solliciteert, moet je de perfecte brief schrijven – al dan niet met professionele hulp. Maar waarom zijn de afwijzingsbrieven die je retour krijgt soms zo belabberd?

Wouter van den Eijkel  
en Arjen van Veelen

“**G**raag hadden wij uw sollicitatie even goed af laten lopen als onze sprookjes, maar het heeft niet zo mogen zijn.” Die reactie kreeg een vriendin van ons nadat ze had gesolliciteerd bij de Efteling. Het pretpark eindigde de afwijzing met “Met ’n twinkelende groet.” Tenenkrommend? Ach. De personeelsmedewerker probeerde tenminste nog iets van de afwijzingsbrief te maken.

Die vriendin heeft inmiddels een andere baan aangenomen. Andere vrienden en bekenden zijn nog aan het solliciteren. Omdat de economie stroefjes draait, krijgen ze geregeld afwijzingen. En die brieven zijn vaak slecht geschreven. We vroegen of we hun post mochten lezen. Ze doorzochten hun ordners en inbox op trefwoorden als *helaas*, *profiel* en *procedure*. Zo kregen we ongeveer vijftig brieven doorgestuurd, die we aanvulden met exemplaren uit eigen archief.

Het gros van de afwijzingsbrieven lijkt geproduceerd door een en dezelfde afwijzingsbrievengenerator. Brief na brief wordt ‘de procedure niet voortgezet’ omdat de kandidaat ‘niet in het profiel past’. We lezen veel holle, kromme en rommelige taal. Wat opvalt, is dat de reden van afwijzing in bijna geen enkele brief vermeld staat. Terwijl je juist dáár wat aan hebt.

Was je te dom, te dik, te oud, te jong, te zwart, te wit, te groen? Had je geen internetervaring? Stond je iets te lodderig op Hyves? Zocht men eigenlijk een vrouw? De ware reden laten afwijzings-

brievenschrijvers vaak in het midden. Ze sturen meestal nietszeggende standaardbrieven, die doorgaans een cirkelredenering bevatten volgens het stramen: ‘U krijgt de baan niet, aangezien u de baan niet krijgt.’ Natuurlijk staat het er nooit letterlijk zo; de pagina wordt opgevuld met zinnen die als je er even naar kijkt betekenisloos zijn. Hieronder hebben we die kluitjes in het riet gebloeumleesd in een top zeven. De citaten komen uit echte brieven.

### 1. Het mysterieuze profiel

Het eufemisme ‘u past niet in het profiel’ is multi-inzetbaar. Een profiel, daar pas je in, of daar pas je niet in. Het is als een jurkje waarvan je de maat niet te weten komt. Over het profiel wordt niet gecorrespondeerd.

- Er waren andere kandidaten die maximaal voldoen aan het door ons gewenste profiel.
- Er is gekozen voor een aantal kandidaten, die ons inziens meer voldoen aan het totale profiel dat wij voor deze functie hebben opgesteld.
- Onlangs hebben wij een andere kandidaat op de functie benoemd. Deze kandidaat past ons inziens qua capaciteiten en competenties beter in ons team. [Het profiel heet ook weleens ‘team’ – WvdE, AvV.]

### 2. De zorgvuldige procedure

De procedure is een geheimzinnige machine: er worden honderden sollicitaties ‘in meegenomen’ en er rolt met wetenschappelijke precisie een Mr of Mrs Right uit. Met die persoon wordt de procedure ‘voortgezet’. De procedure komt vaak voor in combinatie met het profiel.

- Na een vergelijkend onderzoek is besloten de selectieprocedure voort te zetten met een aantal andere kandidaten – die de meeste waarborgen op een geslaagde vervulling van de vacature bieden – en zij zijn inmiddels uitgenodigd voor een gesprek. Uw aanbieding [sic] hoort helaas niet tot deze groep.
- N.a.v. de briefselectie heeft de selectiecommissie besloten de procedure niet met u te zullen voortzetten.

- Na een zorgvuldige afweging heb [ik] besloten de selectieprocedure niet met je voort te zetten. Ik heb de voorkeur gegeven aan andere kandidaten die qua achtergrond en ervaring beter aansluiten op het voor een startfunctie gestelde profiel.

### 3. Het ligt niet aan jou

De formule: ‘Je bent een kanjer, echter ...’ Deze categorie is de meest sympathieke onder de kluitjes in het riet. Zulke zinnestukjes bieden troost, want het ligt niet aan jou. Maar de vraag blijft vaak: aan wie of wat dan wel?

- Helaas moet ik je berichten dat we hebben besloten niet met je verder te gaan. De reden hiertoe ligt overigens minder bij jou dan bij onszelf.
- (...) wil niet zeggen dat wij uw kwaliteiten onvoldoende vonden voor het werk binnen onze organisatie, maar (...)
- Dit houdt niet in dat je niet geschikt zou zijn voor de functie, maar (...)

### 4. Zout in de wond

De onbedoeld botte brief. Je naam staat bijvoorbeeld verkeerd gespeld, of wordt niet genoemd. Ander pijnlijk voorbeeld:

L.S.,

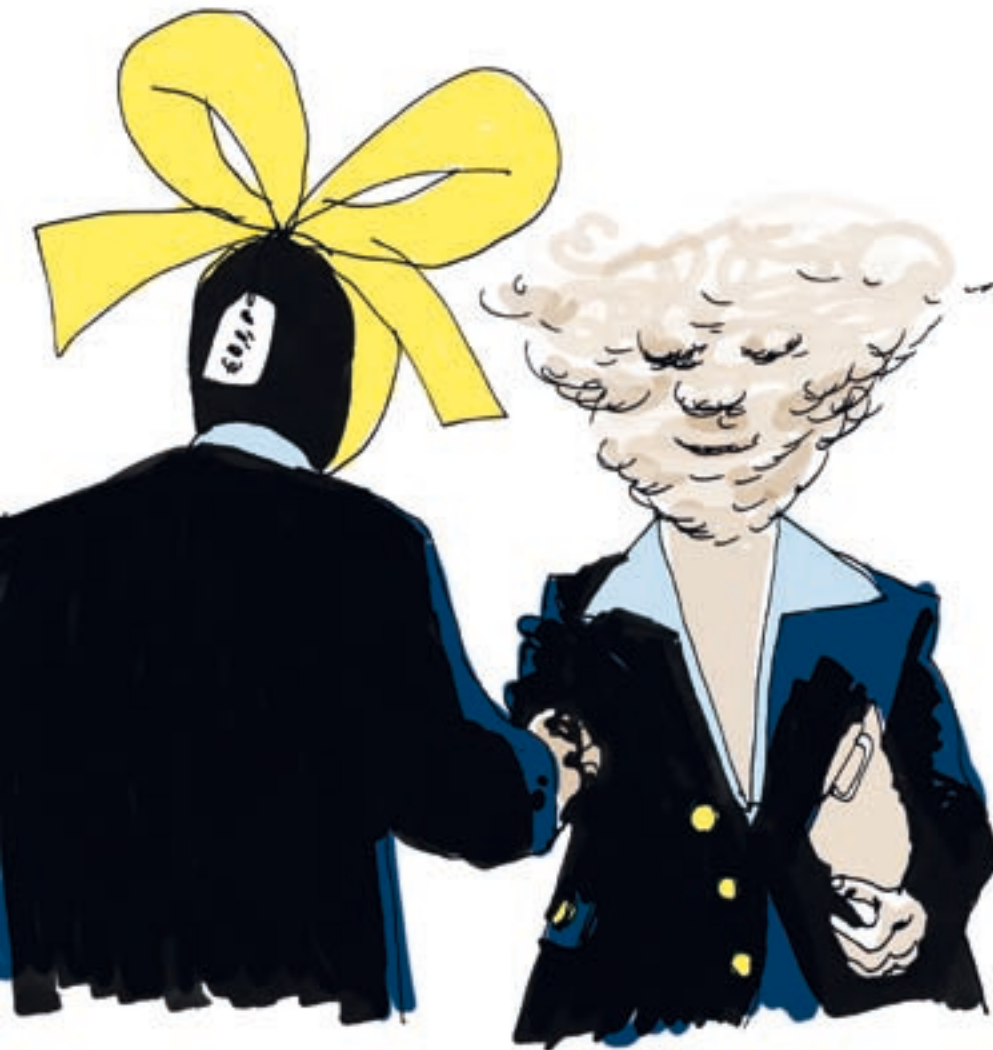
Tot mijn spijt moet ik u berichten dat bij de eerste selectie van kandidaten u niet tot degenen behoort die we uitnodigen voor een sollicitatiegesprek. Alleen als we er met de geselecteerde kandidaten niet uitkomen, neem ik mogelijk nog contact met u op. De kans hierop is klein.

### 5. De Polygoon-galm

Archaïsch taalgebruik dat klinkt als de oude Polygoon-journaals. Het is een antiekbeits die de brief gewichtig maakt. Maar wanneer gebruikte jij voor het laatst woorden als *vorenstaande* en *opportuun*?

- Het vorenstaande kan voortvloeien uit onvoldoende aansluiting bij de vacature bijvoorbeeld vanuit kennis/opleiding of ervaring e.d. of gemaakte keuzes vanuit het (ruime) aanbod aan sollicitanten.





Illustratie: Matthijs Sluiter

gaan dat er naar ons oordeel onvoldoende aanleiding is om u uit te nodigen voor een sollicitatiegesprek en wordt de procedure derhalve niet met u voortgezet.

Een blauwtje lopen is jammer, maar hoort erbij. En je steekt er vaak nog wat van op. Behalve als je de reden van de afwijzing nooit te weten komt. Dit is niet alleen een taalkwestie. Het is ook een gemiste kans voor bedrijven en instellingen; een heldere afwijzingsbrief is prima doelgroepreclame. Een enthousiasteling houdt je er enthousiast mee.

Er waren positieve uitzonderingen. Dat waren de gepersonaliseerde brieven met duidelijke motivatie van de keuze en bruikbare wenken voor de toekomst. Die geven de burger moed. Natuurlijk is die ideale, persoonlijke brief vaak geen optie, bijvoorbeeld als er vierhonderd reacties op een vacature zijn binnengekomen. Laat in dat geval de standaardbrief een perfecte, eerlijke standaardbrief zijn. Voorbeelden staan hier: [www.goc.nl/voorbeeldbrieven.aspx](http://www.goc.nl/voorbeeldbrieven.aspx) en hier: [www.tuxx.nl/brieven/sollicitatie/afwijzing](http://www.tuxx.nl/brieven/sollicitatie/afwijzing). ■

Wouter van den Eijkel werkt als projectmanager bij een vertaalbureau, Arjen van Veelen is journalist en vaste medewerker van *Onze Taal*. Dit stuk verscheen eerder in een iets andere vorm in *Nrc.next*.

- Voor de door u getoonde belangstelling zeg ik u dank.
- Er hebben zich voor de vacature van advocaat-stagiaire meerdere geschikte kandidaten aangediend. We hebben daarom een voorselectie gemaakt en zullen de komende weken benutten om met de geselecteerde kandidaten te spreken. Het lijkt ons daarom niet opportuun u op dit moment nog uit te nodigen voor een gesprek. Daarmee geven wij overigens geen oordeel over uw geschiktheid voor de advocatuur.

## 6. Rookgordijnen

Wollige taal verdoezelt het gebrek aan uitleg. Combineert goed met de Polygon-galm. Deze ambtenarentaal troffen we grappig genoeg vaak aan in brieven van de Rijksoverheid.

- In uw brief zijn uiteraard wel aanknopingspunten aangetroffen, waaruit een zekere mate van geschiktheid voor de onderhavige functie valt af te leiden.
- Na een vergelijkend onderzoek is besloten de selectieprocedure voort te

zetten met een aantal andere kandidaten – die de meeste waarborgen op een geslaagde vervulling van de vacature bieden (...)

- Onlangs is bij de directie Communicatie gestart de zgn. voorselectie afgerond [sic] voor de vacatures van communicatieadviseur “Corporate” en communicatieadviseur “Intern”.

## 7. De autoreply

Deze categorie spreekt voor zichzelf.

- Hierbij bevestigen wij de goede ontvangst van uw sollicitatie. Wij houden uw gegevens de komende twee maanden in portefeuille. Gedurende deze periode onderzoeken wij de mogelijkheden voor een passende functie. Wij nemen contact met u op zodra zich dat voordoet. Mocht u echter binnen deze twee maanden geen bericht van ons ontvangen, dan kunt u ervan uitgaan dat we geen vacatures hebben die aansluiten bij uw profiel.
- Als u binnen 4 weken na bedoelde sluitingsdatum geen bericht van ons heeft ontvangen, kunt u er van uit-

(advertentie)

*‘Ik wil gelezen worden!’*  
Multatuli



Voor uw uitgave in eigen beheer

- gelegenheidsuitgave
- proefschrift
- dichtbundel
- verhalen
- levensbeschrijving
- roman
- etc.

Wilt u meer weten?  
020 60 60 701 of [eigenbeheer@euronet.nl](mailto:eigenbeheer@euronet.nl)  
website: [www.eigenbeheer.nl](http://www.eigenbeheer.nl)