

# Het einde van de motivatiebrief?

## Instroom

**Gelukkig zijn er steeds meer bedrijven die niet meer van sollicitanten verwachten dat ze een motivatiebrief schrijven. Of zal het toch een gemis zijn, zowel voor sollicitanten als bedrijven?**



Iedereen die wel eens op zoek is geweest naar een baan (en laten we eerlijk zijn, wie is dat nou niet) zal de worsteling van het schrijven van een goede motivatiebrief herkennen. Hoe zorg je ervoor dat je opvalt tussen de andere brieven en je onderscheidend bent van de andere kandidaten? Waarbij je ook nog eens duidelijk maakt dat je snapt waarnaar het bedrijf op zoek is en hoe jouw vaardigheden daar perfect bij aansluiten, zónder te vervallen in het obligate 'mijn zwakste punt is dat ik perfectionistisch ben'.

Zoals bij zoveel zaken, heeft ook deze medaille twee kanten. Hieronder vind je twee argumenten voor en twee tegen de *good old* sollicitatiebrief, zodat je zelf kan beslissen of het tijd wordt om afscheid te nemen van de motivatiebrief.

## **Voor: Een motivatiebrief vergt verdieping**

Het schrijven van een inhoudelijk sterke sollicitatiebrief mag dan een hele klus zijn, het dwingt een sollicitant er wel toe om zich te verdiepen in waarom hij of zij bij het bedrijf op deze functie solliciteert. Niet alleen resulteert dit in gemotiveerde kandidaten, het scheidt ook realistische verwachtingen bij de sollicitant. Een kandidaat die zich verdiept in een bedrijf waar een interessante vacature openstaat en er gaandeweg achter komt dat het toch geen *match made in heaven* zal worden, kan zijn tijd en energie beter in een andere vacature steken. Voor het bedrijf zorgt het ervoor dat er geen sollicitanten op gesprek komen die na enig doorvragen niet blijken te weten waarom ze op de vacature hebben gereageerd.

## **Tegen: een motivatiebrief past niet in de huidige tijdsgeest**

Gemakzucht dient de mens, vooral in deze tijden van digitalisering. Een date scoren we met één swipe, niet met een handgeschreven liefdesgedicht. Communiceren met vrienden en familie gebeurt via smileys en appjes, niet meer met telefoongesprekken. Dus geef me één goede reden waarom we bij sollicitaties wel zouden moeten blijven vasthouden aan een archaische vorm van communiceren? In deze huidige tijdsgeest valt een motivatiebrief onder dezelfde categorie als de fax en de walkman: ouderwets. Wanneer bedrijven zich willen profileren als interessante werkgever voor jongere generaties, ontkomen ze er niet aan om sollicitatieprocessen aan te passen aan het hier en nu. Een motivatiebrief past daar niet langer bij, vooral niet wanneer je talent werft via niet-traditionele kanalen zoals Facebook of Twitter. In dat geval past een DM of Messenger app beter bij de stijl van communiceren.

## **Voor: Vaardigheden zijn één, maar cultural fit is een belangrijke tweede**

Werknemers zijn tegenwoordig veel minder gebonden aan een werkgever, vooral de jongere generaties houden hun ogen altijd open voor het groene gras bij de burens. Salaris, secundaire arbeidsvoorwaarden en carrièreperspectief zijn belangrijke elementen die een werknemer bij een werkgever houden, maar minstens zo belangrijk is de bedrijfscultuur en de sfeer op de werkvloer. En uit de 'platte' vaardigheden, opgesomd in een CV valt veel minder goed op te maken wat iemands karakter is en of dit goed past bij de bedrijfscultuur en een divers personeelsbestand. Wat dat betreft is er geen betere eerste indicatie dan een motivatiebrief. Een dergelijke brief fungeert als een ideaal selectiehulpmiddel voor bedrijven die op zoek zijn naar diversiteit in hun team en bedrijfscultuur.

## **Tegen: Daar hebben we toch Artificial Intelligence (AI) voor?**

Steeds meer werkprocessen worden geautomatiseerd, daar kan HR goed over meepraten. Voor vrijwel alle core HR-taken zijn tegenwoordig prima geautomatiseerde alternatieven beschikbaar. De volgende stap in digitalisering is het automatiseren van complexere processen. Het maken van een eerste schifting in sollicitanten op basis van hun LinkedIn-profiel en opgestuurd CV is daar een eerste stap in. Als HR-professionals zich niet meer door honderden brieven heen willen worstelen en zich meer willen concentreren op de strategische kant van hun werk, ontkomen ze er niet aan om AI in te zetten bij recruitment. Een gigantische tijdswinst, zonder kwaliteitsverlies. En ja, dat betekent het einde van de motivatiebrief. Het automatiseren van onderdelen van het HR-proces zorgt er eveneens voor dat sollicitanten sneller een reactie ontvangen, wat weer leidt tot een positievere ervaring.

Aangezien er zowel argumenten voor als tegen de motivatiebrief zijn, zal het niet verrassend zijn dat het per bedrijf verschilt of het een goed idee is om kandidaten niet meer om een dergelijke brief te vragen. En het hoeft ook niet het één of het ander te zijn, een meer hybride vorm van de motivatiebrief kan ook een optie zijn. Wanneer je bijvoorbeeld via sociale media op zoek bent naar sollicitanten, kun je vragen om een korte motivatie via een DM. Het belangrijkste is dat bedrijven een recruitmentproces hebben dat past bij de bedrijfscultuur. En een motivatiebrief kan daar onderdeel van zijn.

*Xavier Petre is Regional Sales Director Benelux bij **Cornerstone OnDemand***

Eerste publicatie door - op 4 apr 2019

Laatste update 4 apr 2019

Bron: online blog PWnet.nl ([https://www.pwnet.nl/instrument/blog/2019/04/het-einde-van-de-motivatiebrief-10129720?\\_ga=2.268553010.2741829.1583397573-1661352111.1583397573](https://www.pwnet.nl/instrument/blog/2019/04/het-einde-van-de-motivatiebrief-10129720?_ga=2.268553010.2741829.1583397573-1661352111.1583397573))