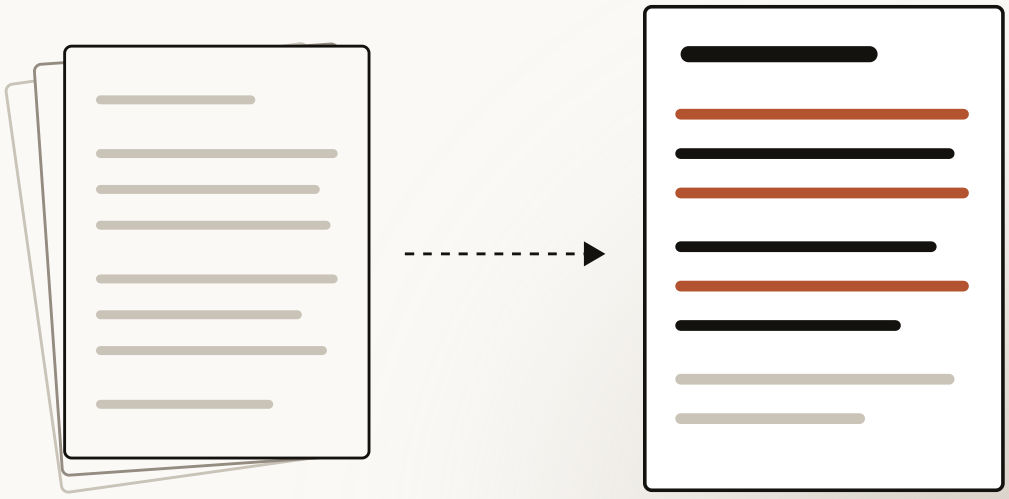


Sneller solliciteren met AI: elke sollicitatie in 15 minuten eerlijk op maat

Maak van je loopbaan bewijs dat selectiesystemen en recruiters kunnen lezen, en stem daarna met AI elke sollicitatie af zonder iets te verzinnen.

EDITIE: ERVAREN PROFESSIONALS · GRATIS VOORPROEFJE

NEUROVA AI
SOFTWARE DEVELOPMENT

Over deze gids

GIDS	Sneller solliciteren met AI: elke sollicitatie in 15 minuten eerlijk op maat
EDITIE	Ervaren professionals
VERSIE	1.0 · laatst getest november 2026
UITGEVER	Neurova AI · neurova-ai.com

Inhoud

01 **Wat er gebeurt nadat je solliciteert**
De vier fases, wat de grote selectiesystemen echt doen en de drie dingen die jij in de hand hebt.

02 **Eén avond: je master-cv en bewijzenbank**
in de volledige gids

03 **Vijftien minuten per sollicitatie**
in de volledige gids

04 **De motivatie en het formulier**
in de volledige gids

05 **Je sollicitatiegesprek voorbereiden met AI**
in de volledige gids

06 **Mythes, fouten en oplossingen**
in de volledige gids

Dit gratis voorproefje bevat hoofdstuk 01. De volledige gids heeft alle 6 hoofdstukken, plus de promptbibliotheek en de checklist.

De belofte. In één avond maak je van je loopbaan een **master-cv en een bewijzenbank**: 15 tot 25 resultaten, elk met een getal of een bewijs. Daarna kost het afstemmen van een sollicitatie **ongeveer 15 minuten**, en een waarheidscheck vangt op wat de AI overdrijft, voordat een werkgever het doet.

Geen belofte van gesprekken of een baanaanbod: geen enkele methode kan die garanderen. Deze methode zorgt dat de mensen en systemen die je sollicitatie lezen je echte sterke punten zien. **Je hebt nodig:** je huidige cv, een gratis account bij ChatGPT, Claude of Gemini (twee is beter) en een tekstverwerker die als PDF kan opslaan.

Licentie. Dit is een gratis voorproefje. Je mag het gerust delen zoals het is.

Voorbeelden. Robin Vermeer, de werkgevers en de vacatures zijn verzonnen. De test is echt: elke prompt is op 9 november 2026 in ChatGPT en Claude uitgevoerd, en wat je ziet, kwam er terug. De test liep in het Engels, op Engelstalige vacatures en een Engelstalig cv; de prompts zijn vertalingen van de geteste prompts, en citaten uit de test zijn vertaald. Cijfers en studies staan er met hun bron bij.

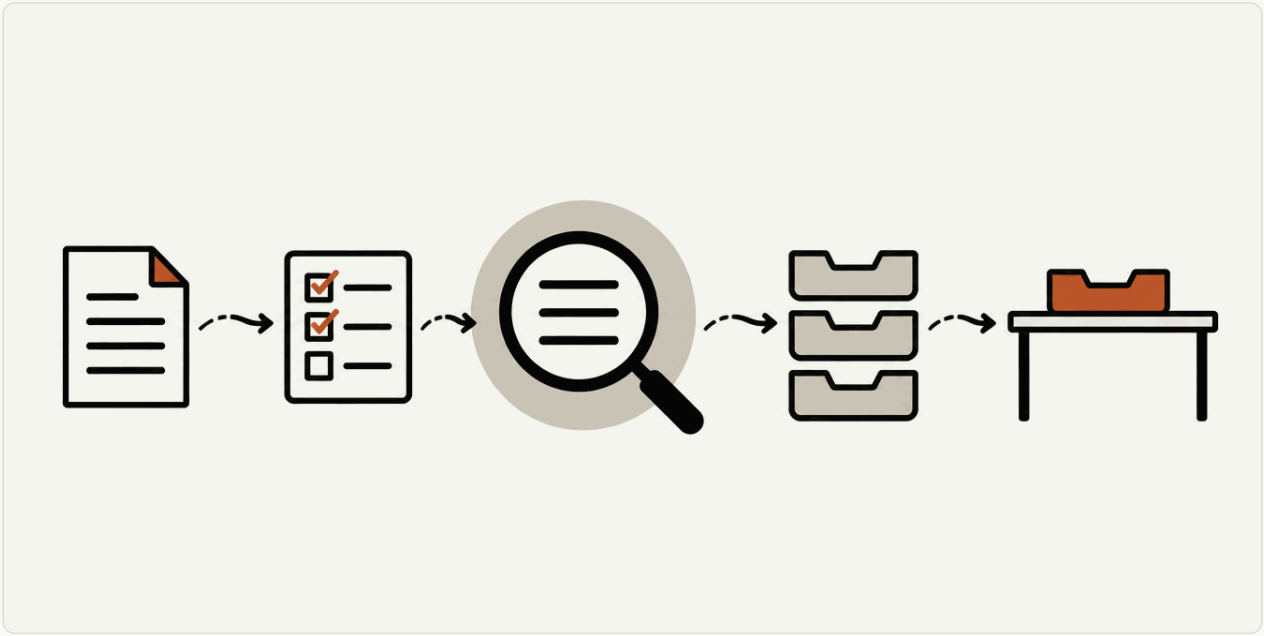
Tools veranderen. AI-producten veranderen vaak. Ziet een scherm er anders uit dan hier beschreven, dan werkt de methode nog steeds; eigenaren krijgen bijgewerkte versies gratis in hun bibliotheek.

© 2026 Neurova AI. Alle rechten voorbehouden.

HOOFDSTUK 01

Wat er gebeurt nadat je solliciteert

Het meeste advies over "het ATS verslaan" komt van mensen die cv-checkers verkopen. Dit hoofdstuk begint bij wat Workday, Greenhouse en Ashby zelf zeggen dat hun software doet, zodat elk uur dat je er later in steekt, telt.



RESULTAAT	Een kloppend beeld van hoe sollicitaties in 2026 worden gescreend, en de drie dingen die bepalen of de jouwe wordt gelezen
TIJD	15 minuten

Maken de selectiesystemen je onzeker? Dan ben je in goed gezelschap. In een enquête uit 2026 onder 1.000 Amerikaanse werkzoekenden **was 67% bang dat hun cv zou worden afgewezen voordat een mens het zag, en zei 50% niet te begrijpen hoe applicant tracking systems (ATS) werken** (Resume Genius, april 2026). Tegelijk **gebruikt 80% nu ergens in de zoektocht AI** (Clutch, juli 2026), dus het cv bovenop de stapel lijkt vaak sterk op het cv eronder.

Beide problemen hebben dezelfde oplossing: begrijp wat de systemen echt controleren, en geef ze bewijs in plaats van mooie woorden.

De vier fases



Fig. 1.1 Waar een sollicitatie heen gaat nadat je op Solliciteer klikt. Automatische afwijzingen vallen meestal in fase 1, en die lezen je antwoorden op het formulier, niet je cv

1. **Knock-outvragen.** Het formulier vraagt naar je recht om hier te werken, je locatie, vergunningen, je opzegtermijn en soms je salaris. Dit zijn de echte automatische afwijzingen. In Greenhouse kan een werkgever bijvoorbeeld een **Auto-Reject**-regel op deze antwoorden zetten; die leest het formulier, niet je cv (Greenhouse-support). Hoofdstuk 4 laat zien hoe je ze beantwoordt.
2. **Uitlezen (parsing).** Het systeem leest je bestand en kopieert de tekst naar velden: naam, functies, datums, vaardigheden. Kan het je opmaak niet lezen, dan belandt je ervaring in de verkeerde velden of nergens. Hoofdstuk 2 zorgt dat je bestand goed wordt uitgelezen.
3. **Vergelijken met de criteria van de werkgever.** Steeds meer systemen leggen nu elke eis uit de vacature naast wat je cv laat zien (zie de tabel hieronder). De criteria zijn die van de werkgever, geschreven voor deze ene functie.
4. **Zoeken en beoordelen.** Recruiters zoeken en filteren in wat er overblijft. In een enquête uit 2025 van Jobscan (dat zelf cv-tools verkoopt) onder 384 recruiters **filterde 76% kandidaten op vaardigheden als trefwoord en 55% op functietitel** (Jobscan). Daarna leest een mens, en beslist een mens.

Wat de grote drie zeggen dat ze doen

SYSTEEM	WAT DE AI DOET (VOLGENS DE EIGEN DOCUMENTATIE)	WAT DAT VOOR JOU BETEKENT
Workday (HiredScore)	Beoordeelt elke sollicitant met **A tot en met D voor die ene functie**. Voldoe je aan alle basiseisen, dan krijg je A of B; de gewenste eisen maken het verschil tussen A en B. Sinds augustus 2026 controleert een AI-model **elke eis apart** tegen je uitgelezen cv en laat het de recruiter zien waar je wel en niet aan voldoet (releasenotitie Workday, aug. 2026). HiredScore is een apart product van Workday, dus niet elke werkgever met Workday heeft het aanstaan.	Elke harde eis uit de vacature heeft zichtbaar bewijs op je cv nodig.
Greenhouse (Talent Matching)	Deelt sollicitaties in als Strong, Good, Partial of Limited match, tegen criteria **die de werkgever zelf weegt**, en markeert overeenkomende trefwoorden op je cv. In de woorden van Greenhouse zet het kandidaten "niet automatisch door en wijst het ze niet automatisch af" (Greenhouse-support, okt. 2026).	Gebruik de woorden uit de vacature voor wat je echt hebt gedaan.
Ashby	Legt je cv naast criteria **die de recruiter schrijft**. Volgens Ashby "rangschikt" de AI sollicitanten "nooit" en geeft hij ze geen cijfers, en beslist er altijd een mens (Ashby).	Hetzelfde: bewijs per eis, in gewone woorden.

HET PATROON

Geen van de drie geeft je één universele "ATS-score". Elk systeem vergelijkt **jouw bewijs** met **de eisen van één werkgever voor één functie**. Daarom is de score van een cv-checker hooguit een ruwe indicatie, en daarom werkt afstemmen: je laat het bewijs zien voor *deze* lijst.

Het echte knelpunt is volume

Recruiters verwerken nu **bijna drie keer zoveel sollicitaties per functie als in 2021** (Greenhouse, feb. 2026). In de enquête van Greenhouse van oktober 2026 **was 81% van de Amerikaanse werkzoekenden het afgelopen jaar afgewezen zonder iemand van het bedrijf te spreken** (Greenhouse). En **65% van de Amerikaanse hiring managers** zegt dat de golf aan sollicitaties die met AI zijn opgepoetst, het lastiger heeft gemaakt om vaardigheden te controleren (Robert Half, maart 2026).

Het probleem is dus meestal geen robot die je afwijst. Het is een mens met veel meer sollicitaties dan tijd, die zoekt naar bewijs.

Wat onderzoek zegt over sollicitaties die met AI zijn geschreven

Twee studies, allebei op echte wervingsplatforms, wijzen dezelfde kant op:

- **Heldere tekst helpt.** In een veldexperiment met bijna 500.000 werkzoekenden werden mensen die hulp kregen bij het schrijven van hun cv **8% vaker aangenomen**, en werkgevers waren niet minder tevreden over hen (Wiles, Munyikwa en Horton, *Management Science*, 2025).
- **Standaard afstemmen werkt niet meer.** Vóór ChatGPT betaalden werkgevers op een groot freelanceplatform meer voor sollicitaties die op hun opdracht waren afgestemd. **Na ChatGPT verdween die meerprijs**, omdat ieders sollicitatie er afgestemd uitzag (Galdin en Silbert, 2025).

> WAT DIT BETEKENT VOOR DE METHODE
>
> Laat AI je **helder** maken. De **details** moeten van jou komen: je getallen, de systemen die je gebruikte, de omvang van wat je runde, wat er veranderde. Een assistent kan die niet voor je verzinnen, en daarom vallen ze nog steeds op. Hoofdstuk 2 verzamelt ze in een bewijzenbank, en alles daarna bouw je daaruit op.

De drie dingen die jij in de hand hebt

1. **Je antwoorden op het formulier.** Eerlijk, volledig en in lijn met je cv (hoofdstuk 4).
2. **Een bestand dat machines goed lezen.** Eén kolom, gewone koppen, echte tekst (hoofdstuk 2).
3. **Bewijs voor elke eis, in de woorden van de werkgever.** Uit je bewijzenbank, nooit verzonnen (hoofdstuk 3).

WAT DEZE GIDS NIET DOET

Je vindt in deze gids geen truc, verborgen trefwoord of "ATS-hack". Verborgen tekst wordt ontdekt en als oneerlijk gezien (hoofdstuk 6 heeft het bewijs). En geen enkele methode kan gesprekken of een baanaanbod beloven. Wat deze methode wel doet: zorgen dat de mensen en systemen die je sollicitatie lezen, zien wat je echt hebt gedaan.

WAT NU

De volledige gids

Je hebt het eerste hoofdstuk gelezen. De volledige gids neemt je stap voor stap mee door alle 6 hoofdstukken, met elke prompt klaar om te kopiëren en een checklist om mee te werken.

02 **Eén avond: je master-cv en bewijzenbank**

Een AI-interview over wat je hebt bereikt, resultaten in je eigen getallen en een opmaak die elk systeem goed leest.

03 **Vijftien minuten per sollicitatie**

Ontleden, in kaart brengen, afstemmen, waarheidscheck en test: elke keer dezelfde routine.

04 **De motivatie en het formulier**

Een motivatie van 150 woorden rond één bewijs, eerlijke antwoorden op het formulier en een verzoek om een aanbeveling.

05 **Je sollicitatiegesprek voorbereiden met AI**

Voorspel de vragen, bouw zes verhalen uit je bewijzenbank en oefen hardop.

06 **Mythes, fouten en oplossingen**

Zeven beweringen over het verslaan van het ATS, gecheckt, en oplossingen voor de meest voorkomende problemen.

BEKIJK DE VOLLEDIGE GIDS

neurova-ai.com/guides/ai-job-search/ervaren-professionals/