



ATS Keuzehulpguids

Vind het juiste systeem voor jouw organisatie

Inleiding

Recruitment op corporate niveau is complex. Of je nu snel groeit of te maken hebt met regelmatig verloop: het recruitmentproces raakt vaak meerdere teams, bedrijfsonderdelen, merken en markten. Precies daarom zijn moderne, cloud-based applicant tracking systems (ATS) uitgegroeid tot het kloppend hart van je HR-techstack; om processen te stroomlijnen, samenwerking te versterken en de candidate experience te verbeteren.

Ouderwetse ATS'en bieden misschien basisfunctionaliteit, maar schieten vaak tekort als het gaat om integraties, rapportages en gebruiksgemak. Het resultaat? Recruiters werken met logge systemen die het proces vertragen, terwijl kandidaten afhaken door een omslachtige sollicitatieprocedure.

De juiste mensen aannemen is cruciaal voor het succes van je organisatie. Je ATS moet dus draaien als een geoliede machine. Het moet naadloos integreren met je HR-systemen en je recruitmentstrategie ondersteunen met hetzelfde niveau van verfijning als sales- en marketingteams verwachten van hun CRM.

Technologie is niet de oplossing voor elk recruitmentvraagstuk, maar een goed ATS automatiseert repetitieve taken en geeft je recruitmentteams ruimte voor wat écht belangrijk is: strategisch werk.

Maar met zo veel systemen op de markt; hoe weet je welk ATS bij jouw organisatie past? Als je huidige systeem niet meer aansluit bij je behoeften, helpt deze gids je op weg. Je ontdekt waar je op moet letten, welke functies onmisbaar zijn en welke vragen je aan leveranciers moet stellen. Zo ben je straks helemaal klaar om het juiste ATS te kiezen dat jouw recruitment naar een hoger niveau tilt.





ATS evaluatieproces

1

Breng je behoeften in kaart

Stem af met de belangrijkste stakeholders om scherp te krijgen waar de uitdagingen in het recruitmentproces liggen en waarom je overweegt om van ATS te wisselen.

2

Bepaal je must-have features

Koppel je wervingsbehoeften aan de functionaliteiten die een ATS minimaal moet hebben. Zo weet je zeker dat het systeem je doelen ondersteunt én je huidige knelpunten oplost.

3

Vergelijk ATS-oplossingen

Onderzoek verschillende platforms op basis van reviews, aanbevelingen en praktijkvoorbeelden van andere organisaties.

4

Maak een shortlist van leveranciers

Breng je opties terug tot 3 tot 5 aanbieders die je verder kunt beoordelen en met wie je het gesprek aangaat voor de uiteindelijke keuze.

Stap 1

Begrijp je behoeften en weet waarom je wilt overstappen

Voordat je ATS-oplossingen gaat vergelijken, is het essentieel om eerst je eigen situatie goed te begrijpen. Wat zijn je wervingsdoelen? Welke uitdagingen moet het nieuwe systeem helpen oplossen?

Denk ook verder vooruit: hoeveel en hoe vaak verwacht je te gaan werven? Hoeveel ondersteuning heeft je team nodig? En is jouw organisatie klaar om serieus te investeren in de candidate experience?

Ga in gesprek met relevante stakeholders om af te stemmen op de groeiplannen van jullie organisatie en de bredere strategische doelen.

Laten we nu concreet maken wat je nodig hebt om een goede start te maken:



Breng je doelen helder in beeld

Wil je de time-to-hire verkorten? De kwaliteit van kandidaten verbeteren? Of het aantal geaccepteerde aanbiedingen verhogen? Als je weet waar je naartoe werkt, kun je gericht kiezen en bepalen welke cijfers je straks gebruikt om succes te meten.



Analyseer je huidige knelpunten

Bekijk je huidige recruitmentproces en resultaten: waar loopt het vast, wat kan beter? Gebruik data om te zien waar kandidaten afhaken of waar je prestaties achterblijven. Vraag ook feedback aan recruiters, hiring managers en andere dagelijkse gebruikers voor inzichten vanuit verschillende hoeken.



Betrek je stakeholders

Wie gaan er meebeslissen? Denk aan hiring managers, IT, Legal, Finance; iedereen die betrokken is bij recruitment, onboarding of inkoop. Wat zijn hun grootste frustraties, en wat hopen ze van een nieuw systeem?



Luister naar je kandidaten

Verzamel feedback van kandidaten, ook als je dat nu nog niet structureel doet. Vraag oud-sollicitanten hoe zij het proces hebben ervaren. Wat werkte niet? Waar haakten ze af? Het ATS is maar één onderdeel van de candidate experience, maar het beïnvloedt wél hoe kandidaten jouw organisatie en employer brand beleven.



Bepaal je budget

En tot slot: wees duidelijk over je budget. Denk niet alleen aan de jaarlijkse licentiekosten, maar ook aan mogelijke extra's zoals datamigratie, maatwerk, training en support. Zo kun je meteen filteren op haalbare opties en goed voorbereid het kostenplaatje bespreken.



Tip! Denk na over wiens tijd het ATS gaat besparen. Welke rollen kunnen zich meer richten op strategie als het administratieve werk wordt geautomatiseerd? Begin bij die inzichten, en werk van daaruit terug om maximaal rendement uit je ATS te halen.

Met een scherp beeld van je behoeften, prioriteiten, team en budget ben je klaar om ATS-systemen te gaan verkennen. Hoe concreter je eisen, hoe makkelijker je straks het juiste systeem vindt dat je helpt je doelen te bereiken.



SIGNALEN DAT JE HUIDIGE SYSTEEM ZIJN BESTE TIJD HEEFT GEHAD

Het systeem is traag of loopt vast

Als zelfs eenvoudige taken eindeloos lijken te duren, zit je systeem je werk alleen maar in de weg. Of het nu komt door verouderde software, inefficiënte databasestructuur of hardwareproblemen, een stroperig systeem is een duidelijk teken dat het tijd is voor vernieuwing.

Werven duurt langer dan nodig is

Ouderwetse ATS'en missen vaak de slimme tools om snel de juiste kandidaten naar boven te halen. Daardoor vertraagt het hele recruitmentproces. Een modern systeem helpt je om sneller en efficiënter de juiste mensen te vinden.



Herkenbaar? Dan is het tijd om te kijken naar een moderne oplossing. Een goed ATS bespaart tijd, vergroot de veiligheid én maakt werven weer leuk, voor jou én voor je kandidaten.

Je doet werk dat geautomatiseerd zou moeten zijn

Handmatig data invoeren of repetitieve taken uitvoeren? Dat kan én moet slimmer. Anders verlies je kostbare tijd aan administratief werk, terwijl je team juist het verschil kan maken in persoonlijk contact met kandidaten.

Je mist inzichten of rapportages

Verouderde systemen bieden vaak onvoldoende analytics. Daardoor zie je niet goed hoe je recruitmentproces presteert, laat staan dat je het kunt verbeteren. Moderne ATS'en geven je de inzichten die je nodig hebt om te sturen op data.

Je komt moeilijk in contact met support

Techniek hapert wel eens. Dan is het cruciaal dat je snel en goed geholpen wordt. Als je geen vast aanspreekpunt hebt of ellenlang moet wachten op hulp, is dat frustrerend én risicovol.

Niet compliant met AVG of andere privacyregels

Werven op schaal betekent omgaan met veel persoonsgegevens. Als je ATS niet voldoet aan de AVG of andere regelgeving, loop je het risico op forse boetes en veiligheidslekken. Geen overbodige luxe dus om hier scherp op te zijn.

Slechte candidate experience

Lange formulieren, haperende uploads, onduidelijke stappen; als kandidaten afhaken tijdens het solliciteren, loopt je organisatie waardevol talent mis. Tijd voor iets beters.



VEELGESTELDE VRAAG OVER ATS-KEUZES

Waarom niet gewoon het recruitmentsysteem van mijn personeelsinformatiesysteem gebruiken?

Personeelsinformatie- of HCM-systemen zoals Workday of SAP SuccessFactors zijn geweldig voor veel HR-processen, maar vaak minder sterk in recruitment. Omdat ze niet specifiek zijn ontworpen voor werving, voelt het recruitmentonderdeel vaak als een bijzaak; tot frustratie van zowel recruiters als kandidaten.

Recruiters vinden deze systemen vaak onlogisch en omslachtig. Kandidaten moeten soms gegevens opnieuw invullen die al in hun cv staan. Zonde van de tijd én de ervaring.

Een gespecialiseerd ATS is wél gebouwd met recruitment in gedachten. Het groeit mee met jouw organisatie en het steeds veranderende recruitmentlandschap.

Goed om te weten: veel ATS'en kun je naadloos koppelen aan je bestaande personeelssysteem. Als integratie een vereiste is, zorg dan dat je dit meeneemt in je shortlist van leveranciers.

Stap 2

Bepaal je must-have features



Er zijn ontzettend veel ATS'en op de markt en elk komt met een lange lijst aan functies. Daardoor kan het lastig zijn om door de bomen het bos te zien. Om het selectieproces makkelijker te maken, hebben we de belangrijkste functionaliteiten van een modern ATS voor corporate recruitment op een rij gezet. Deze features zijn essentieel voor een efficiënt, schaalbaar recruitmentproces en sluiten aan bij de behoeften van je belangrijkste stakeholders.

1. GEBRUIKSVRIENDELIJKE INTERFACE

Een ATS moet je werk makkelijker maken. Dat betekent: intuïtief in gebruik, met minimale training. Natuurlijk moet je altijd even wennen aan nieuwe software, maar het mag nooit zo ingewikkeld zijn dat het leren meer tijd kost dan het oplevert.

Let op: gebruiksvriendelijk is niet hetzelfde als simpel. De beste systemen zijn intuïtief én krachtig; ze kunnen de complexiteit van moderne werving aan, zonder ingewikkeld te worden voor gebruikers of kandidaten.

Wat je mag verwachten van een modern ATS:

Een aanpasbaar dashboard, duidelijke pipeline-stadia en visuele status-indicatoren, naadloze onboarding, drag-and-drop functionaliteit, e-mail- en sms-opmaaktools, templates en ingebouwde planningsopties.



When evaluating Check bij het vergelijken ook reviews (bijv. op websites als G2) die iets zeggen over gebruiksgemak en onboarding.

—



2. KOPPELINGEN EN INTEGRATIES

Een goed ATS werkt moeiteloos samen met je andere HR-systemen en tools. Gebruik je bijvoorbeeld LinkedIn Recruiter of Oneflow voor e-signing? Dan wil je dat je ATS daar naadloos op aansluit.

Maak een lijst van je essentiële tools en neem die mee naar demo's of salesgesprekken. Kijk niet alleen naar je huidige stack, maar ook naar flexibiliteit voor de toekomst. Kies voor een systeem dat meebeweegt en integraties mogelijk maakt via pre-built connectors, open API's of maatwerkoplossingen.

Veelgevraagde integraties:

- LinkedIn and LinkedIn Recruiter
- Workday
- Indeed
- CareerBuilder
- Surveytools zoals Trustcruit
- Assessments zoals Alva Labs

Wat je mag verwachten van een modern ATS: Integraties met HRIS, loonadministratie, achtergrondchecks, e-mail, kalenders, interviewplanning en assessments.

MUST-HAVE INTEGRATIES

- | | |
|----------|-----------|
| 1. _____ | 6. _____ |
| 2. _____ | 7. _____ |
| 3. _____ | 8. _____ |
| 4. _____ | 9. _____ |
| 5. _____ | 10. _____ |



3. MOBIEL TOEGANKELIJK

58% van de kandidaten zoekt werk via hun mobiel. En niet iedereen heeft toegang tot een computer. Een mobielvriendelijk ATS is dus cruciaal om een diverser kandidatenbestand aan te trekken.

Ook hiring teams moeten onderweg toegang hebben tot het systeem. Denk aan snel reageren op kandidaten, interviews plannen of feedback geven, zonder dat je aan je bureau hoeft te zitten.

Wat je mag verwachten van een modern ATS:

Mobielvriendelijke vacaturepagina's en sollicitatieformulieren, eenvoudig solliciteren vanaf elk apparaat, en volledige toegang voor recruiters en hiring managers vanaf mobiel of tablet.

4. MAATWERK EN SCHAALBAARHEID

Grote organisaties werven vaak voor verschillende landen, teams en functies. Je ATS moet dat aankunnen met flexibele workflows, aanpasbare templates en ondersteuning voor meerdere merken of compliance-eisen.

Een goed ATS past zich aan jouw organisatie aan, niet andersom. En als je [actief feedback verzamelt van gebruikers](#), kun je het systeem steeds verder optimaliseren.

Wat je mag verwachten van een modern ATS:

Custom workflows, geautomatiseerde triggers, branded vacaturepagina's, eigen templates, en instelbare rapportage-dashboards.





5. AI EN AUTOMATISERING

AI is niet meer weg te denken uit recruitment. Het helpt bij het automatiseren van terugkerende taken, zodat recruiters meer tijd overhouden voor kandidaten.

Tegelijk is het belangrijk dat AI op een verantwoorde manier wordt toegepast. Met [veranderende wet-en regelgeving](#) is het slim om op te letten hoe leveranciers omgaan met data, transparantie en regelgeving en de specifieke rol die AI speelt in jullie recruitmentproces.

Wat je mag verwachten van een modern ATS:

AI-gegenereerde vacatureteksten, slimme screeningvragen, automatische matching en interviewplanning.

6. RAPPORTAGE EN DATA-ANALYSE

Je kunt je recruitmentproces alleen verbeteren als je inzicht hebt in wat werkt en wat niet. Met de juiste data kun je continu je recruitmentstrategie blijven verbeteren en optimaliseren.

Geavanceerde rapportages zijn onmisbaar om je strategie aan te scherpen en je resultaten te verbeteren. Een modern ATS moet je de juiste analytics bieden waarmee je de belangrijkste cijfers kunt checken in real-time en over een gehele periode. Ook zou je je meest effectieve wervingskanalen moeten kunnen zien, die je helpen focussen op wat de beste resultaten oplevert.

Wat je mag verwachten van een modern ATS:

Realtime cijfers (zoals time-to-hire), funnel analyses, brontracking, exportmogelijkheden en koppeling met BI-tools of dashboards.



Vragen voor leveranciers

1. Hoe ontwikkelen jullie AI op een verantwoorde manier?
2. Wat doen jullie om bias te verminderen?
3. Voldoen jullie AI-features aan wetgeving zoals de EU AI Act?
4. Gebruiken jullie klant- of kandidaatdata om AI-modellen te trainen?



7. AVG EN DATAVEILIGHEID

Als je grote hoeveelheden gevoelige kandidaatdata verwerkt, is het cruciaal dat die data veilig wordt bewaard én wordt verwerkt in overeenstemming met lokale en regionale wet- en regelgeving, zoals de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Voor organisaties die actief zijn in meerdere landen met verschillende privacyregels, kan dit extra complex zijn.

Daarom is het belangrijk om een leverancier te kiezen die dataveiligheid serieus neemt en die op maat gemaakte processen voor gegevensbeheer en compliance kan ondersteunen. Een goed ATS moet beschikken over robuuste functies voor gegevensbescherming en duidelijk kunnen uitleggen hoe kandidaatdata veilig wordt opgeslagen, verwerkt en gedeeld.

Dit geldt ook voor data-overdracht. Wanneer je overstapt van het ene systeem naar het andere, moet de leverancier goed kunnen uitleggen hoe ze zorgen voor een veilige, nauwkeurige en compliant migratie.

Naast het verkleinen van risico's, helpt het prioriteren van dataveiligheid ook om vertrouwen op te bouwen bij kandidaten. Zij zien dat je serieus werk maakt van het beschermen van hun privacy en persoonsgegevens.

Wat je mag verwachten van een modern ATS: AVG-compliance, gegevensversleuteling, Single Sign-On (SSO), twee-factor-authenticatie (2FA), ISO-certificering, veilige communicatie met kandidaten.



Vragen om aan leveranciers te stellen

1. Hoe slaan jullie kandidaatdata op?
2. Hebben jullie een Service Level Agreement (SLA) die uptime en beschikbaarheid garandeert?
3. Is er een publieke pagina waar eerdere systeemstoringen zichtbaar zijn?
4. Bezitten jullie een ISO 27001-certificaat?

.....
Check ook [Jobylon's GDPR Compliance Guide](#) voor meer tips over dataveiligheid in recruitment.



Voorals je een enterprise-organisatie bent, is het belangrijk om te onderzoeken hoe het ATS omgaat met compliance rondom de AVG en andere gegevensbeschermingswetten en welke certificeringen de leverancier bezit.

Ahmed Patel

Operations Specialist, Amby



8. CANDIDATE EXPERIENCE

Een ATS zal niet alle uitdagingen rond de candidate experience oplossen, maar het kan wél een belangrijk onderdeel van de oplossing zijn. Een gebruiksvriendelijk en intuïtief platform maakt het makkelijk om te solliciteren en helpt je om meer kandidaten aan te trekken. Maar als het proces omslachtig is of onnodige stappen bevat, jaag je goede kandidaten juist weg.

Naast efficiëntie kan het juiste ATS ook bijdragen aan je employer brand. Branded werkenbij-pagina's en vacatureteksten zorgen voor een visueel aantrekkelijke eerste indruk én geven kandidaten een kijkje in je organisatiecultuur.

Ook moet het ATS ondersteuning bieden bij het automatisch verzamelen van

feedback in elk stadium van het proces; tijdens de sollicitatie, bij interviews en na afwijzing. [Dit verbetert de consistentie en verhoogt het responspercentage](#), zodat je beter begrijpt wat goed werkt en waar verbetering nodig is.

1 op de **4**

***afgewezen kandidaten zou
niet opnieuw solliciteren bij
jouw organisatie***



Uit onze data op basis van meer dan 2 miljoen unieke candidate experiences blijkt dat bijna 1 op de 4 afgewezen kandidaten (24%) zegt dat ze niet opnieuw zouden solliciteren. Omdat afgewezen kandidaten de grootste groep vormen binnen je talentpool, kan je ATS helpen achterhalen waarom ze afhaken en wat je kunt doen om ze later opnieuw te interesseren voor de juiste vacature.

Wat je mag verwachten van een modern ATS: branded werkenbij-sites en vacatures, gebruiksvriendelijke sollicitatieformulieren, solliciteren zonder account, automatische candidate experience-enquêtes.



“We kozen voor Jobylon omdat we écht een sterke candidate experience wilden. Solliciteren moet makkelijk zijn, en het moet modern aanvoelen.”

Siri Wikander, Director of People Growth, Scandic Hotels

Scandic



Hoe een kandidaatvriendelijk ATS eruitziet:

- Eenvoudig sollicitatieproces zonder inlog of profiel
- Zelfservice voor interviewplanning
- Automatische communicatie om kandidaten op de hoogte en betrokken te houden
- Automatische feedbackverzameling om het proces te verbeteren
- Mobiel geoptimaliseerde sollicitatie-ervaring
- Aanpasbare, visueel sterke vacatures en werkenbij-pagina's
- Formulieren die alleen relevante informatie vragen

Wil je meer weten, bekijk dan ons rapport over [kandidaatgerichte trends in recruitment](#).



9. KLANTENSERVICE

Je ATS-leverancier moet makkelijk bereikbaar zijn en klaarstaan wanneer je ondersteuning nodig hebt. Minstens zo belangrijk is dat die support persoonlijk is en geleverd wordt door een échte persoon. Bij het vergelijken van aanbieders is het dus slim om te kijken wat er precies inbegrepen is: bieden ze onboarding en training? En hoeveel ondersteuning heb je nodig om goed van start te gaan?

Voor grotere organisaties met recruitmentteams verspreid over afdelingen, landen of regio's, moet je vertrouwen hebben in het implementatieplan én in de support die beschikbaar is om snel live te gaan.

Een toegewijde customer success manager houdt je bovendien op de hoogte van productontwikkelingen en relevante trainingen. Diegene kent jouw organisatie van binnen en van buiten, begrijpt waar jouw behoeften liggen, en helpt je om het maximale uit het systeem te halen.

Wat je mag verwachten van een modern ATS: live chat, e-mailondersteuning, hulp bij onboarding, een vaste customer success manager, regelmatige evaluatiegesprekken.

“

Misschien onverwacht, maar goede klantenservice is essentieel bij het kiezen van een ATS-leverancier. Ik vind dat vaak enorm onderschat. Zeker nu er zo vaak nieuwe functies bijkomen, is het belangrijk dat je, liefst binnen een paar minuten, een (menselijk) antwoord krijgt op je vraag. Mijn ervaring met een ATS wordt zóveel beter als ik weet dat support betrouwbaar, snel én vriendelijk is.

Hanna Rzeczycka

Recruitment Consultant, Amby

10. TOEWIJDING AAN PRODUCTONTWIKKELING

Een veelvoorkomende reden om van ATS te wisselen, is het gevoel dat je het systeem ontgroeid bent of dat essentiële functies ontbreken. In werkelijkheid zijn die functies er vaak wél, maar is er simpelweg te weinig communicatie over nieuwe ontwikkelingen of hoe je er optimaal gebruik van maakt.

Je ATS-leverancier moet duidelijk laten zien dat ze zich blijven ontwikkelen; niet

alleen door markttrends te volgen, maar ook door klantbehoeften serieus te nemen (inclusief die van jou).

Ze moeten actief feedback verzamelen en nieuwe functies ontwikkelen die aansluiten op modern recruitment.

Wat je mag verwachten van een modern ATS: klantdemo's, handleidingen en kennisartikelen, uitnodigingen voor (klant)events, duidelijke mogelijkheden om features aan te vragen en feedback te geven.



CHECKLIST VOOR ATS FEATURES

Vacatures en kandidaten beheren

- ☐ Branded werkenbij-pagina's
- ☐ Vacaturetemplates
- ☐ Automatisch plaatsen op vacaturesites
- ☐ AI-ondersteunde vacatureteksten
- ☐ Medewerkerportaal voor referrals
- ☐ LinkedIn Recruiter-integratie
- ☐ Browserverlenging voor social sourcing
- ☐ Slim zoeken en filteren in kandidatenbestand
- ☐ Vacature-alerts voor geïnteresseerden
- ☐ Recruitmentmarketing-functionaliteiten

Samenwerken in het wervingsproces

- ☐ Toegang voor wervingsbureaus
- ☐ Beheer van gebruikers, rollen en rechten
- ☐ Meertalige opties
- ☐ Geautomatiseerde triggers en acties
- ☐ Stel eigen wervingsteams samen
- ☐ Automatische goedkeuringsflows
- ☐ Groeps- en videogesprekken
- ☐ Tweewegsync met e-mail
- ☐ Integratie met HRIS/HRM-systemen

Talent beoordelen en kwalificeren

- ☐ Feedbackformulieren en scorecards
- ☐ Interviewgidsen en -templates
- ☐ Geanonimiseerde kandidaatgegevens
- ☐ Gewogen selectievragen
- ☐ AI-gedreven skill-matching

Candidate experience

- ☐ Meertalige ondersteuning
- ☐ Triggers voor niet-actieve kandidaten
- ☐ Geïntegreerde candidate experience-enquêtes
- ☐ Sollicitatieformulieren zonder account
- ☐ 'Solliciteer met LinkedIn'-integratie
- ☐ Automatic interview scheduling
- ☐ Customizable offer letter templates

Data & analytics

- ☐ Belangrijke metrics volgen en visualiseren
- ☐ Aanpasbaar inzichten-dashboard
- ☐ Koppeling met je eigen BI-platform
- ☐ Automatische enquêtes voor hiring managers
- ☐ Rapportages die eenvoudig te delen zijn

Dataveiligheid & privacy

- ☐ ISO-27001:2022 certificaten
- ☐ SSO through SAML 2.0
- ☐ SSL & data encryptie
- ☐ AVG-compliance



Vergelijk verschillende ATS'en

Nu je je eigen behoeften helder hebt en welke je functionaliteiten je wilt in een ATS is het tijd om te zoeken naar passende leveranciers en opties te vergelijken.

VERGELIJKING EN WEBSITES MET BEOORDELINGEN

Een van de beste manieren om een betrouwbaar overzicht van een ATS te krijgen, is om feedback van gebruikers te lezen op websites voor softwarevergelijkingen en beoordelingen.

Reviews op platformen zoals G2, Capterra en TrustRadius kunnen je waardevolle inzichten geven in ervaringen van gebruikers. En laten je de pluspunten en potentiële nadelen zien van de verschillende ATS'en.

En: een keuzehulpuids, (zoals deze!) biedt je waardevolle tips om het juiste ATS te selecteren. Onthoud vooral dat je nooit alleen vertrouwt op de informatie die een leverancier je geeft. Volgens de data van Capterra, heeft [90% van de HR-software kopers](#) later spijt van hun aankoop, als zij alleen informatie hebben gebruikt van hun leverancier. Als koper heb je naast de inzichten vanuit de leverancier ook informatie vanuit andere bronnen nodig.

VRAAG JE NETWERK OM INPUT

Sommige van de meest waardevolle aanbevelingen komen niet uit Google of een whitepaper, maar gewoon uit je netwerk; van collega's in het vakgebied die al ervaring hebben met bepaalde ATS-leveranciers.

Gebruik je professionele netwerk om inzichten te verzamelen: benader vakgenoten en vraag naar hun ervaringen met verschillende systemen.

Een beetje extra huiswerk levert vaak veel op:

- Lees LinkedIn-posts over de tools die je overweegt
- Vraag in je netwerk expliciet om feedback op LinkedIn
- Luister naar podcasts en webinars waarin ATS-platforms worden besproken



ONDERZOEK HET KLANTENBESTAND VAN DE LEVERANCIER

Ga er niet van uit dat een leverancier z'n aanpak aanpast zodra jij klant wordt. Kijk in plaats daarvan naar het huidige klantenbestand om te bepalen of er een goede match is met jouw organisatie:

- Met welk type organisaties werken ze? Sluit dat aan bij jouw grootte en branche?
- Welke problemen hebben klanten opgelost met dit systeem?
- Hoe loyaal zijn hun klanten? Hoe vaak verlengen ze het contract?

Focus op leveranciers die nu al vergelijkbare organisaties bedienen qua omvang en complexiteit; die weten wat jouw uitdagingen zijn en hoe ze die moeten aanpakken.



VEELGESTELDE VRAAG OVER HET KOPEN VAN EEN ATS

Waarom niet gewoon kiezen voor het grootste ATS op de markt?

De verleiding is groot om te kiezen voor één van de grote, bekende Amerikaanse ATS-leveranciers. Maar de vraag is of die echt goed past bij jouw organisatie en behoeften.

Zoals Andy Turnbull van Bolt deelde in [HR Tech Talks](#), heeft hij jarenlang gewerkt met grote Amerikaanse ATS'en, maar inmiddels ontdekt hij de voordelen van kleinere Europese aanbieders. "Het is verfrissend om direct contact te hebben met bijvoorbeeld productmanagement en de top van het bedrijf," zegt hij, iets wat bij grote leveranciers vaak ontbreekt.

Elk ATS heeft z'n sterke punten. Wat het beste past, hangt helemaal af van jouw organisatie. Sommige platforms zijn ideaal voor start- en scale-ups, andere juist voor grotere organisaties.

Belangrijk is dat je kijkt waar jouw organisatie nu staat, maar óók waar je naartoe wilt groeien. Kies een systeem dat daarin meebeweegt.



	Leverancier 1	Leverancier 2	Leverancier 3
Gebruikersreviews (inzichten van G2, Capterra, enz.)			
Score algemeen beeld			
Gebruiksgemak			
Kwaliteit klantenservice			
Tevredenheid functionaliteiten			
Feedback uit het netwerk (inzichten van concullega's, referrals, experts in de branche)			
Sterktes			
Zwaktes			
Voorstanders	○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○
Tegenstanders	○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○
Klantanalyses (case studies, testimonials, enz.)			
Klanttevredenheid			
Succesverhalen & meetbare impact			
Relevantie klant (grootte, branche)			
Notities en algemene indruk			



	Leverancier 1	Leverancier 2	Leverancier 3
Gebruikersreviews (inzichten van G2, Capterra, enz.)			
Score algemeen beeld			
Gebruiksgemak			
Kwaliteit klantenservice			
Tevredenheid functionaliteiten			
Feedback uit het netwerk (inzichten van concullega's, referrals, experts in de branche)			
Sterktes			
Zwaktes			
Voorstanders	○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○
Tegenstanders	○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○	○ ○ ○ ○ ○
Klantanalyses (case studies, testimonials, enz.)			
Klanttevredenheid			
Succesverhalen & meetbare impact			
Relevantie klant (grootte, branche)			
Notities en algemene indruk			

Neem deze scorekaart en je notities mee naar de productdemonstraties. Gebruik het om het gesprek te voeren en je vragen te stellen aan de leveranciers op je shortlist.

Shortlist van ATS-leveranciers

Als het goed is heb je nu een shortlist van drie tot vijf (of minder) ATS-leveranciers. Tijd om dieper in de details te duiken en zowel het product als het team erachter goed te leren kennen.

LEES KLANTVERHALEN EN PRAKTIJKCASES

Bekijk hoe elk systeem presteert in de praktijk. Klantverhalen en casestudies laten zien hoe andere organisaties het ATS gebruiken om wervingsuitdagingen aan te pakken.

De meeste leveranciers hebben een aparte pagina met 'Klanten' of 'Testimonials' op hun website. Focus op organisaties van vergelijkbare grootte of binnen jouw sector. Zo zie je meteen of de aanpak past bij jouw situatie.

Klantcases geven ook waardevolle inzichten in de sterke punten van een systeem; denk aan implementatiegemak, gebruiksvriendelijkheid en return on investment (ROI).

BOEK EEN DEMO OP MAAT

Een productdemo is hét moment om te zien hoe een ATS écht werkt. Maak er dus het beste van. Vraag in plaats van een standaardrondleiding om een demo die is afgestemd op jouw wensen.

Tips voor een productieve demo:

- **Bereid je goed voor.**
Deel vooraf je wervingsuitdagingen en must-have functionaliteiten zodat de demo relevant is.
- **Betrek belangrijke stakeholders.**
Nodig recruiters, hiring managers of HR-leiders uit die straks dagelijks met het systeem werken. Hun input is essentieel.
- **Focus op echte workflows.**
Laat zien hoe het systeem omgaat met vacatures plaatsen, interviews plannen en rapportages maken, in plaats van alleen een algemene feature-tour.
- **Stel kritische vragen.**
Hoe integreert het systeem met jullie bestaande tools? Hoe ziet de implementatieplanning eruit? Wat is inbegrepen qua klantenservice?

Een demo is ook hét moment om het team achter de software te leren kennen. De juiste leverancier wordt een waardevolle partner in je wervingsstrategie.

Let tijdens het gesprek op hun manier van communiceren en hoe ze omgaan met jouw vragen en zorgen. Dat zegt veel over de samenwerking die je kunt verwachten. Vaak merk je snel met welk team de klik er écht is.



HET RFP-PROCES

Heb je besloten dat je een nieuw ATS wilt? Dan start het selectieproces meestal met het uitsturen van een Request for Proposal (RFP) naar leveranciers.

Met een RFP maak je helder wat je zoekt en waar je tegenaan loopt. Zo geef je leveranciers de kans om te laten zien hoe hun oplossing daarop aansluit.

Probeer niet om elke mogelijke feature op te sommen. Richt je in plaats daarvan op je grootste wervingsuitdagingen. Vraag leveranciers hoe zij die zouden aanpakken, in plaats van alleen wát hun product doet. Zo krijg je waardevollere antwoorden en kun je beter vergelijken.

Heb je bepaalde harde eisen, zoals integratie met LinkedIn of een mobielvriendelijke opzet? Vermeld die dan duidelijk en check of iedere leverancier ze kan leveren.

Houd bij het opstellen van je RFP rekening met:

- ☒ Jouw wervingsdoelen
- ☒ De meest urgente uitdagingen
- ☒ Je implementatietijdlijn
- ☒ Must-haves vs. nice-to-haves
- ☒ Hoe je de reacties gaat beoordelen en scoren
- ☒ Wie betrokken zijn bij de evaluatie



Hulp nodig bij het opstellen van je RFP?

Download ons gratis RFP-template met structuur, vragen aan leveranciers en een handige checklist met moderne ATS-functionaliteiten.

When evaluating providers, consider the needs and concerns of different stakeholders. The CHRO might not use the system day to day, but recruiters will. Hiring managers need an intuitive interface, and candidates should have a seamless application experience. It's also important to involve IT, finance, and legal early in the process, as they'll have their own priorities and questions to address.



Samenvatting

Een ATS aanschaffen begint bij een scherp beeld van je doelen, uitdagingen en hoe technologie je wervingsstrategie kan versterken.

Maar een one-size-fits-all oplossing gaat je niet helpen als je écht stappen wilt zetten.

Uiteindelijk draait het om een systeem dat met je meegroeit én om een leverancier die daadwerkelijk investeert in jouw succes. De juiste match biedt schaalbaarheid, flexibiliteit en support, zodat jij beter en sneller kunt werven met vertrouwen.

Wil je meer tips over het aanschaffen van een ATS?

[Boek een vrijblijvende call](#) met één van onze recruitmentsoftware-specialisten om samen te kijken welk ATS bij jouw organisatie past.

Wil je op de hoogte blijven? Schrijf je in voor onze [maandelijkse nieuwsbrief](#) met tips, tools en inzichten voor modern recruitment.



hello@jobylon.com



Jobylon.com

