

Waarom recruitmentbureaus niet meer werken zoals vroeger

En wat daarvoor in de plaats komt

Een onafhankelijke analyse van de Nederlandse arbeidsmarkt en recruitmentsector, voor CEO's, HR Managers en Recruitment Managers in scale ups, software en IT.

Over dit rapport

Dit rapport analyseert waarom het klassieke recruitmentbureau onder druk staat en welk model die rol geleidelijk overneemt. Het is geschreven voor beslissers die talent nodig hebben in een krappe markt, en die willen begrijpen hoe zij slimmer, sneller en transparanter met recruiters kunnen samenwerken.

De analyse combineert openbare marktgegevens met patronen die bekend zijn uit andere sectoren die door digitale marktplaatsen zijn hervormd. Waar cijfers worden genoemd, verwijzen we naar de bron. Cijfers over fees, doorlooptijden en kosten zijn richtinggevend: ze variëren per land, sector, rol en onderhandeling. Rekenvoorbeelden zijn illustratief en bedoeld om verhoudingen te tonen, niet om een exacte prijs te geven.

Kernboodschap in een zin

Recruitment verschuift van een gesloten, ondoorzichtige dienstverlening naar een open markt waarin werkgevers een opdracht plaatsen, recruiters concurreren op resultaat, en de beste match wint.

Methodologie en bronnen

De marktcijfers in dit rapport zijn afkomstig van onder meer het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), UWV, de brancheverenigingen ABU en NBBU, en openbare tariefpublicaties van Nederlandse werving en selectiebureaus. De structurele redenering over marktplaatsen is gebaseerd op de waarneembare ontwikkeling van sectoren als vervoer, reizen, verzekeren en freelance werk. Een bronnenlijst staat achterin.

Inhoud

Managementsamenvatting	4
1. De markt in cijfers	5
2. Waarom het bureau-model onder druk staat	8
3. De exclusiviteitsparadox	9
4. Waarom werkgevers de controle verliezen	10
5. Snelheid: de nieuwe valuta van werving	11
6. Het transparantieprobleem	12
7. Hoe marktplaatsen industrieën veranderen	13
8. Waarom recruitment nu aan de beurt is	15
9. Het recruitment exchange model	16
Veelgestelde bezwaren en tegenargumenten	18
10. Van inzicht naar actie	19
Bijlage: checklist en bronnen	21

Managementsamenvatting

Werving is in Nederland duur, traag en ondoorzichtig, terwijl de vraag naar schaars talent hoog blijft. Bedrijven betalen doorgaans 20 tot 25 procent van een bruto jaarsalaris aan een bureau, en voor schaarse rollen in ICT, techniek en finance loopt dat op tot 25 tot 30 procent; bij executive search zelfs tot 30 tot 50 procent. De gemiddelde kosten per aanname liggen rond de 11.000 euro. Een positie vullen duurt doorgaans zes tot twaalf weken, en voor gespecialiseerde rollen tot zestien weken. En hoewel de krapte sinds de piek van medio 2022 is afgenomen, telde Nederland in 2025 nog altijd gemiddeld ongeveer 390.000 openstaande vacatures, fors boven het niveau van voor 2021, zo blijkt uit cijfers van het CBS.

De onderliggende oorzaak is structureel, niet conjunctureel. Het klassieke bureaumodel bevat drie ingebouwde spanningen. Ten eerste een prikkelconflict: een bureau op no cure no pay werkt aan meerdere opdrachten tegelijk en prioriteert de rol die het snelst sluit, niet per se die van jou. Ten tweede een informatieasymmetrie: de werkgever ziet zelden wat een fee nu eigenlijk betaalt, hoe de markt presteert, of hoe alternatieve partijen zouden bieden. Ten derde een controleprobleem: zodra de opdracht is uitgezet, verliest de werkgever zicht op tempo, kwaliteit en voortgang.

Dezelfde spanningen bestonden ooit in vervoer, reizen, verzekeren en freelance werk. In elk van die sectoren loste een marktplaats ze op door aanbod te bundelen, prijzen en prestaties transparant te maken, en aanbieders op resultaat te laten concurreren. Recrutment vertoont nu precies de kenmerken die aan zo'n verschuiving voorafgaan: hoge marges, lage transparantie, versnipperd aanbod en ontevreden gebruikers aan beide kanten.

Het model dat in de plaats komt, noemen we in dit rapport een recruitment exchange. De werkgever plaatst een opdracht zonder vooraf een fee vast te leggen. Meerdere gescreende recruiters brengen binnen korte tijd een voorstel uit op fee, snelheid en garantie. De werkgever vergelijkt en kiest exact een partij, werkt daar exclusief mee, en betaalt uitsluitend bij een succesvolle plaatsing. Zo keren de drie spanningen om: de prikkels lopen gelijk, de markt wordt transparant, en de werkgever houdt de regie.

De boodschap is nadrukkelijk niet dat recruiters overbodig worden. Het tegendeel is waar. In een transparante markt worden goede recruiters zichtbaarder en waardevoller, terwijl ondoorzichtigheid en verkeerde prikkels verdwijnen. Wat verandert, is niet het vak, maar de structuur waarin het wordt aangeboden.

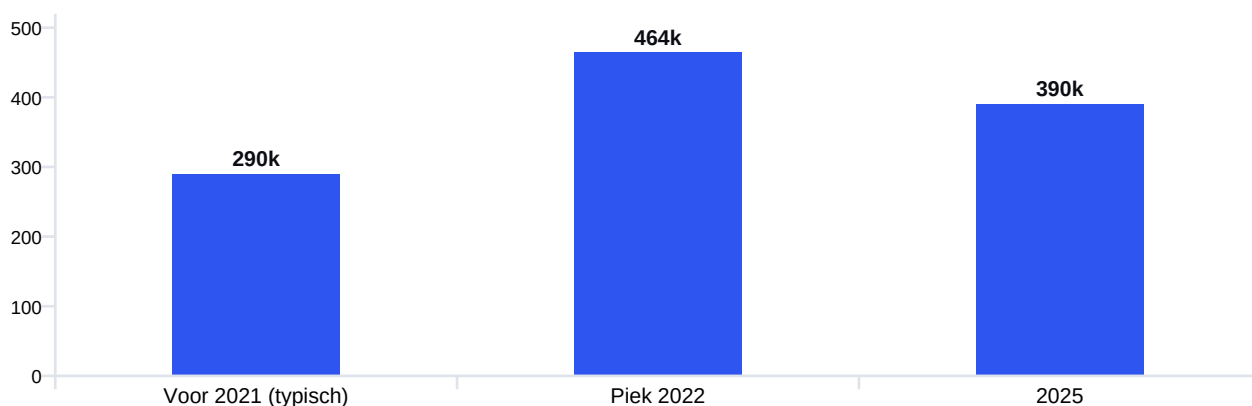
Dit rapport onderbouwt die stelling stap voor stap en sluit af met een concreet stappenplan waarmee elke organisatie vandaag al slimmer met recruiters kan samenwerken, ongeacht welk platform zij kiest.

1

De markt in cijfers

Recruitment is in Nederland een grote en volwassen markt. In 2025 stonden er gemiddeld ongeveer 390.000 vacatures open. Hoewel de krapte sinds de piek van medio 2022, toen er 142 vacatures tegenover elke 100 werklozen stonden, geleidelijk is afgenomen, is de markt historisch gezien nog altijd fors gespannen: over heel 2025 waren er 98 vacatures per 100 werklozen, ruim boven het langjarige gemiddelde van voor 2021. Voor werkgevers betekent dit dat talent schaars en duur blijft, zeker in specialistische hoeken als ICT, techniek en finance. Het is bovendien een van de minst gedigitaliseerde zakelijke markten in de manier waarop de kernrelatie tussen werkgever en recruiter is georganiseerd. Bron: CBS.

Figuur 3. Openstaande vacatures in Nederland, in duizenden



Figuur 3. Het aantal openstaande vacatures is gedaald vanaf de recordpiek van medio 2022, maar ligt met circa 390.000 nog altijd ver boven het niveau van voor 2021, toen het zelden boven de 300.000 uitkwam. De krapte is afgezwakt, niet verdwenen. Bron: CBS.

Wat een plaatsing kost

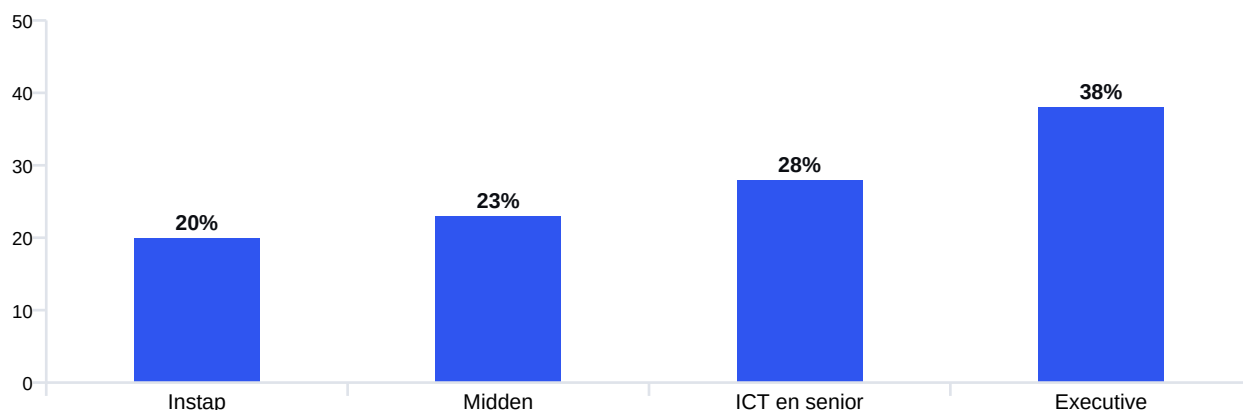
Voor vaste plaatsingen rekenen bureaus doorgaans een percentage van het bruto jaarsalaris van de kandidaat. De marktstandaard voor no cure no pay ligt tussen 15 en 25 procent, met 20 procent als meest genoemde referentie volgens SHRM. Voor schaarse en technische rollen, zoals software en data, loopt dit op tot 25 tot 30 procent. Executive search via een retained model zit hoger, doorgaans tussen 25 en 35 procent van de totale beloning.

Model	Wanneer betaal je	Typische fee	Kenmerk
No cure no pay	Bij plaatsing	20 tot 25%	Geen risico vooraf, maar je concurreert om aandacht
Exclusief	Bij plaatsing	18 tot 22%	Lagere fee in ruil voor een dichte deur
Executive search	In termijnen	30 tot 50%	Vaak deels vooruitbetaald, ook zonder resultaat
Vast tarief	Vooraf of bij start	5.000 tot 15.000 euro	Voorspelbaar, vaak minder begeleiding

Een rekenvoorbeeld maakt de bedragen concreet. Een softwarebedrijf dat een engineer aanneemt op 80.000 euro betaalt bij een fee van 22 procent ongeveer 17.600 euro voor een enkele plaatsing. Bij vijf van zulke aannames in een jaar loopt dat op tot bijna 90.000 euro aan externe wervingskosten, exclusief de

interne uren die het proces alsnog kost.

Figuur 1. Typische fee als percentage van het bruto jaarsalaris in Nederland, per rolniveau

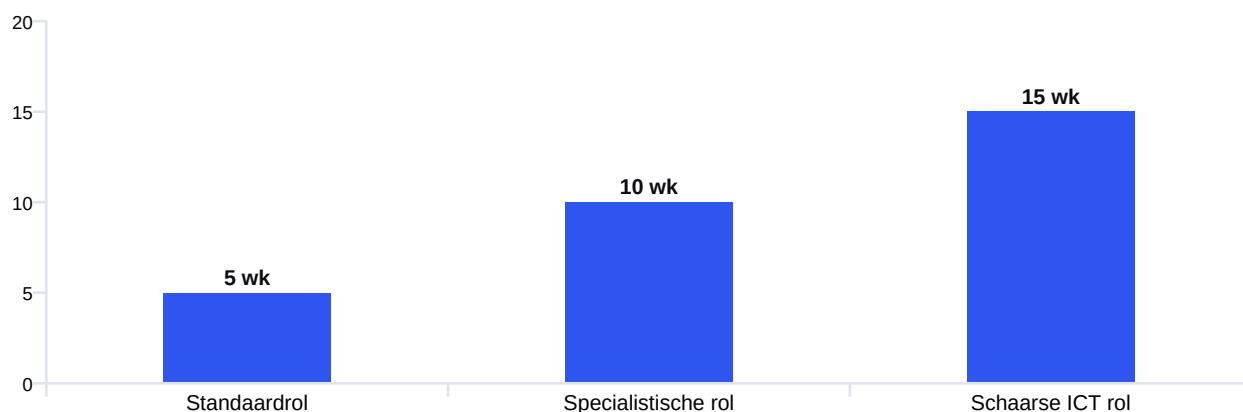


Figuur 1 laat zien dat de fee stijgt naarmate de rol schaarser is. Juist voor de rollen die scale ups en softwarebedrijven het hardst nodig hebben, is werving dus het duurst.

Hoe lang het duurt

De doorlooptijd verschilt sterk per rol. Standaardfuncties zijn vaak binnen vier tot zes weken te vullen, maar voor de meeste rollen ligt de gemiddelde doorlooptijd tussen de zes en twaalf weken. Voor gespecialiseerde en schaarse rollen in ICT, techniek en finance loopt dit op tot zestien weken of meer. De belangrijkste oorzaken zijn schaarste, langere selectieprocessen en meer betrokken beslissers. Elke extra week dat een sleutelrol openstaat, telt op in gemiste productie.

Figuur 2. Typische doorlooptijd van werving in Nederland, in weken



Figuur 2. Indicatieve doorlooptijden voor de Nederlandse markt, op basis van openbare cijfers van werving en selectiebureaus. De richting is eenduidig: hoe schaarser de rol, hoe langer het wachten.

Wat werving werkelijk kost

De directe fee is maar een deel van de rekening. De gemiddelde kosten per aanname in Nederland liggen rond de 11.000 euro per vacature, inclusief bureaukosten, advertenties, screening en interne uren. Een vacature op een landelijk platform kost al gauw 300 tot 1.000 euro, en interne uren tellen op tot 2.000 tot 4.000 euro per rol. Bovenop die kosten komt het verlies van een ongevulde positie. En een verkeerde aanname, een zogenoemde bad hire, kost volgens meerdere Nederlandse bronnen al snel een half tot anderhalf jaarsalaris. Voor een rol die 5.000 euro per maand aan waarde vertegenwoordigt, telt elke maand vacature zwaar aan.

Waarom dit ertoe doet

Als de fee hoog is, de doorlooptijd oploopt en de werkelijke kosten grotendeels onzichtbaar blijven, dan is niet de prijs het probleem, maar het gebrek aan zicht en regie. Precies daar grijpt een marktplaatsmodel in.

Praktijkvoorbeeld ter illustratie

Neem een softwarebedrijf van veertig mensen dat in een jaar acht rollen extern laat werven, met salarissen rond de 75.000 euro en een gemiddelde fee van 22 procent. De externe wervingskosten bedragen dan ongeveer 132.000 euro per jaar. Bij een gemiddelde doorlooptijd van acht weken staan die rollen bovendien maandenlang open, met de bijbehorende gemiste productie. Een verlaging van de gemiddelde fee met vijf procentpunt en van de doorlooptijd met twee weken levert al snel een besparing in de tienduizenden euro's op, nog voordat de indirecte kosten zijn meegerekend.

2

Waarom het bureaumodel onder druk staat

Het traditionele bureau ontstond in een tijd waarin informatie schaars was. Wie kandidaten kende, wie een netwerk had, wie cv's kon vinden, had een waardevolle positie tussen vraag en aanbod. Dat informatievoordeel is de afgelopen twee decennia grotendeels verdampt. Professionele profielen zijn openbaar, vacatures zijn overal zichtbaar, en zoeken en benaderen is voor iedereen toegankelijk geworden. De schaarste is verschoven van informatie naar aandacht, snelheid en oordeel.

Toch is het verdienmodel nauwelijks meegegroeid. De fee is nog altijd een fors percentage van het salaris, terwijl de onderliggende taak, het vinden en overtuigen van de juiste persoon, deels is geautomatiseerd en gedemocratiseerd. Dat opent een klassieke kloof tussen prijs en waargenomen waarde. Zodra die kloof groot genoeg wordt, ontstaat ruimte voor een ander model.

Vier krachten die het model uithollen

De druk komt niet uit een enkele hoek. Vier krachten werken tegelijk, en versterken elkaar.

- **Democratisering van bereik.** Werkgevers en kandidaten vinden elkaar steeds vaker direct. Het puur verbinden van vraag en aanbod is minder waard geworden.
- **Margedruk en concurrentie.** De markt is versnipperd; de tien grootste partijen beheersen wereldwijd een minderheid van de omzet. Veel bureaus bieden vergelijkbare diensten, wat prijsdruk geeft en differentiatie moeilijk maakt.
- **Verschuiving naar flexibel en gespecialiseerd.** De vraag beweegt naar niche expertise en projectmatige inzet. Generalistische bemiddeling past daar steeds slechter bij.
- **Verwachtingen uit andere sectoren.** Wie privat en zakelijk gewend is aan transparante, directe, meetbare platforms, accepteert een ondoorzichtige black box in werving steeds minder.

Belangrijk is dat dit geen kritiek is op recruiters als vak. Goede recruiters leveren echte waarde: oordeel, overtuiging, kwalificatie en snelheid. Het probleem zit in de verpakking. Het bureaumodel dwingt die waarde in een structuur die weinig transparant is, prikkels verkeerd zet en de werkgever weinig regie geeft. De volgende drie hoofdstukken ontleden die drie gebreken.

Framework: de waarde-prijskloof

Zolang de waargenomen waarde van bemiddeling daalt en de prijs gelijk blijft, groeit de spanning in het model. Marktplaatsen ontstaan doorgaans precies op het moment dat die kloof te groot wordt om te negeren.

Er is nog een reden waarom de druk nu toeneemt. De generatie beslissers die vandaag budgetten beheert, is opgegroeid met transparante, directe platforms in vrijwel elk ander domein. Zij ervaren de ondoorzichtigheid van werving niet als normaal, maar als een uitzondering die om uitleg vraagt. Die verwachting versnelt de acceptatie van een ander model, ook in een sector die lang weinig is veranderd.

3

De exclusiviteitsparadox

Bureaus vragen vaak exclusiviteit: werk alleen met ons aan deze rol. Het argument klinkt logisch. Een exclusieve opdracht geeft de recruiter zekerheid, en zekerheid zou moeten leiden tot meer inzet. In ruil daarvoor wordt soms een lagere fee geboden. Toch werkt exclusiviteit in de praktijk vaak tegen de werkgever. Dat is de exclusiviteitsparadox.

De paradox uitgelegd

Exclusiviteit verwijdert juist de prikkel die de werkgever wil behouden: concurrentie. Zodra een partij de enige is, verdwijnt de druk om sneller, beter of scherper te leveren. De werkgever heeft geen vergelijkingsmateriaal en geen alternatief, en zit vast tot het contract afloopt. Presteert de recruiter goed, dan is dat mooi. Presteert de recruiter matig, dan betaalt de werkgever de rekening in verloren tijd.

Zonder exclusiviteit ontstaat het spiegelbeeldprobleem. Werkgevers zetten dezelfde rol dan bij meerdere bureaus uit, in de hoop dat er iets beweegt. Dat leidt tot dubbele kandidaten, rommelige processen, en recruiters die weten dat ze misschien voor niets werken. Die onzekerheid verlaagt juist de inzet. Zo zit de werkgever klem tussen twee slechte opties: een dichte deur met exclusiviteit, of een chaotische markt zonder.

	Exclusief	Meerdere bureaus	Exchange model
Concurrentie	Geen	Ongestructureerd	Gericht en vooraf
Dubbele kandidaten	Nee	Vaak	Nee
Inzet recruiter	Wisselend	Laag door onzekerheid	Hoog, want gekozen
Regie werkgever	Laag	Laag	Hoog

De oplossing is niet meer of minder exclusiviteit, maar exclusiviteit op het juiste moment. In een exchange concurreren recruiters eerst met een voorstel. Daarna kiest de werkgever exact een partij en werkt daar exclusief mee. Zo krijgt de werkgever eerst het voordeel van concurrentie, en daarna het voordeel van focus. De recruiter die wint, weet dat de opdracht van hem is, en zet zich navenant in.

Kernidee

Concurrentie om de opdracht, exclusiviteit in de uitvoering. Dat is de omkering die de exclusiviteitsparadox oplost.

De paradox verklaart ook waarom veel werkgevers een onbehaaglijk gevoel houden bij hun bureaurelaties. Ze ervaren of te weinig concurrentie, of te veel chaos, zonder de taal te hebben om het probleem te benoemen. Het exchange model geeft dat gevoel een naam en een structuur: eerst kiezen op basis van concurrerende voorstellen, daarna toewijding in de uitvoering.

4

Waarom werkgevers de controle verliezen

Wie een opdracht bij een bureau neerlegt, geeft meer weg dan een vacature. De werkgever geeft ook zicht en sturing uit handen. Vanaf dat moment gebeurt het echte werk buiten beeld. Hoeveel kandidaten zijn benaderd? Hoe verhoudt het aanbod zich tot de markt? Is de rol nog een prioriteit voor de recruiter, of is er die week een makkelijker opdracht bijgekomen? De werkgever weet het niet en kan alleen wachten.

Drie vormen van controleverlies

- **Verlies van zicht.** Het proces is een black box. Er is weinig data over voortgang, kwaliteit van het aanbod of de reden waarom een rol niet vult.
- **Verlies van prioriteit.** Op no cure no pay werkt een recruiter aan meerdere rollen tegelijk en prioriteert de opdracht die het snelst sluit. De aandacht voor jouw rol is niet gegarandeerd, maar afhankelijk van de portefeuille van dat moment.
- **Verlies van keuze.** De werkgever kiest doorgaans uit wat een enkele partij aandraagt, niet uit wat de bredere markt zou kunnen leveren. Het beste alternatief blijft ongezien.

Dat de recruiter aan meerdere rollen tegelijk werkt, is geen incident maar een kenmerk van het model. Recruiters op no cure no pay prioriteren begrijpelijkwijs de opdracht met de grootste kans op een snelle afsluiting. Voor een moeilijk te vullen technische rol betekent dat structureel minder aandacht, precies wanneer aandacht het meest nodig is.

Het controleverlies zit ook in de betaalstructuur. Bij veel bureaus wordt de fee in twee delen gefactureerd, bijvoorbeeld de helft bij aanvang van het dienstverband en de helft na de proeftijd. Vertrekt de nieuwe medewerker kort daarna, dan is de betaalde fee buiten een beperkte garantietermijn doorgaans niet meer terug te halen. De werkgever draagt zo een risico waar hij weinig grip op heeft.

Regie terugpakken vraagt niet om meer controle over de recruiter, maar om een ander vertrekpunt. Als de werkgever begint met meerdere concrete voorstellen, en zelf kiest op basis van fee, snelheid, garantie en trackrecord, dan verschuift de macht terug naar de vragende kant. De werkgever bepaalt de spelregels, niet het bureau.

Van black box naar dashboard

De kern van het controleverlies is onzichtbaarheid. Elk model dat het proces zichtbaar en vergelijkbaar maakt, geeft de werkgever de regie terug.

Praktijkvoorbeeld ter illustratie

Een HR manager zet een lastige rol bij twee bureaus uit. Drie weken lang gebeurt er weinig zichtbaars: een paar cv's, geen uitleg over de markt of de voortgang. Achteraf blijkt dat beide bureaus die weken vooral aan makkelijker rollen werkten. De HR manager had geen zicht, geen alternatief en geen sturing, precies de drie vormen van controleverlies tegelijk.

5

Snelheid: de nieuwe valuta van werving

In een krappe markt is snelheid geen luxe maar een voorwaarde. De beste kandidaten zijn zelden lang beschikbaar. Terwijl een proces zich voortsleept, tekenen zij elders. Elke dag vertraging verhoogt de kans dat de sterkste optie afvalt, en verhoogt de verborgen kosten van de onvervulde positie.

De prijs van traagheid

De doorlooptijden lopen op, terwijl de tolerantie voor traagheid daalt. Een technische rol die 60 dagen open staat, kost niet alleen de latere fee, maar ook twee maanden gemiste output, extra werkdruk op het team en soms uitgestelde omzet. Voor een rol met een maandelijkse waarde van enkele duizenden euro's overtreft die stille rekening al snel het zichtbare bedrag op de factuur.

Snelheid heeft bovendien een samengesteld effect. Een sneller proces betekent een verser aanbod, een kortere periode waarin kandidaten afhaken, en een grotere kans dat de eerste keuze ook de uiteindelijke keuze is. Traagheid werkt andersom: hoe langer het duurt, hoe meer ruis, afhakers en heronderhandeling.

Bron van vertraging	Effect	Wat een exchange verandert
Zelf partijen zoeken en benaderen	Dagen tot weken verloren voor de start	Opdracht staat direct open voor meerdere recruiters
Wachten op een enkele partij	Geen alternatief bij stilstand	Meerdere voorstellen binnen 24 uur
Onzichtbare voortgang	Laat bijsturen	Vergelijkbare voorstellen en directe keuze

De structurele oplossing voor snelheid is paralleliteit. Zolang stappen na elkaar gebeuren, zoeken, benaderen, offren, kiezen, telt elke stap op bij de vorige. Een marktplaats zet die stappen parallel: meerdere recruiters reageren tegelijk op dezelfde opdracht, zodat de werkgever binnen een dag kan vergelijken in plaats van na weken.

Snelheid als ontwerpprincipe

Niet harder werken binnen een serieel proces, maar het proces parallel maken. Dat is waar het exchange model structureel tijd wint.

De rekensom van een open rol

Maandwaarde van de rol	4 weken open	8 weken open	12 weken open
3.000 euro	3.000	6.000	9.000
5.000 euro	5.000	10.000	15.000
8.000 euro	8.000	16.000	24.000

De tabel toont de indicatieve gemiste bijdrage van een onvervulde positie, los van de fee. Voor een rol met een maandwaarde van 5.000 euro kost twaalf weken vacature al 15.000 euro aan gemiste waarde, vergelijkbaar met de fee zelf. Snelheid is daarmee geen comfort, maar direct geld.

Het transparantieprobleem

Vraag drie bureaus om een fee voor dezelfde rol en je krijgt drie verschillende antwoorden, zonder dat je kunt zien waarop het verschil berust. Vraag wat een fee precies dekt, en het antwoord blijft vaag. Vraag hoe een recruiter historisch heeft gepresteerd op vergelijkbare rollen, en er is zelden data. Deze informatieasymmetrie is geen toeval. Ze is een bron van marge.

Wat er ontbreekt

- **Prijsvergelijking.** Fees zijn onderhandelbaar maar niet vergelijkbaar. Er is geen markttarief zichtbaar op het moment van kiezen.
- **Prestatiegeschiedenis.** Trackrecord, slagingspercentage en snelheid van een recruiter zijn voor de werkgever meestal onzichtbaar.
- **Procesdata.** Er is weinig inzicht in hoeveel kandidaten zijn benaderd, hoe het aanbod zich verhoudt tot de markt, of waarom een rol niet vult.
- **Voorwaarden.** Garantietermijnen en terugbetalingsregelingen verschillen sterk en zijn zelden naast elkaar te leggen.

Transparantie is precies wat marktplaatsen in andere sectoren hebben afgedwongen. Op reisplatforms zie je prijs, beschikbaarheid en beoordelingen naast elkaar. Op freelance platforms zie je tarief, portfolio en reviews voordat je kiest. Die zichtbaarheid verandert het gedrag van aanbieders: wie zichtbaar wordt afgerekend op prijs en kwaliteit, gaat zich daarnaar gedragen.

In werving ontbreekt die laag nog grotendeels. Zodra fee, snelheid, garantie en trackrecord wel naast elkaar zichtbaar worden, verschuift de onderhandeling van achterkamer naar open markt. Niet omdat recruiters goedkoper moeten, maar omdat de werkgever eindelijk appels met appels kan vergelijken.

Transparantie is geen prijzenoorlog

Zichtbaarheid leidt niet automatisch tot de laagste prijs, maar tot de beste verhouding tussen prijs, snelheid en kwaliteit. Dat is een gezondere markt voor beide kanten.

Transparantie werkt bovendien twee kanten op. Ook goede recruiters profiteren, omdat hun kwaliteit eindelijk zichtbaar wordt en niet langer schuilgaat achter de vraag wie de werkgever toevallig kent. De partijen die vandaag het meest te verliezen lijken te hebben bij transparantie, zijn vaak juist de partijen die er op termijn het meest van winnen.

Hoe marktplaatsen industrieën veranderen

De verschuiving die recruitment nu doormaakt, is niet uniek. Ze is een herhaling van een patroon dat zich in sector na sector heeft voltrokken. Waar een versnipperd aanbod, hoge marges en lage transparantie samenkwamen, ontstond vroeg of laat een marktplaats die vraag en aanbod rechtstreeks en zichtbaar met elkaar verbond.

Vier fasen van marktplaatstransformatie

Het patroon verloopt doorgaans in vier fasen. Ze zijn herkenbaar in vervoer, reizen, verzekeren, detailhandel en freelance werk.

Fase	Wat er gebeurt	Voorbeeld uit andere sectoren
1. Aggregatie	Versnipperd aanbod komt samen op een plek	Reisaanbod op boekingsplatforms
2. Transparantie	Prijs, kwaliteit en beoordelingen worden zichtbaar	Reviews en tarieven bij freelance platforms
3. Concurrentie	Aanbieders concurreren op resultaat, niet op relaties	Directe prijsvergelijking bij verzekeren
4. Herschikking	De rol van de tussenpersoon verandert of verdwijnt	Directe boekingen in plaats van kantoren

Belangrijk is dat de tussenpersoon in fase vier niet altijd verdwijnt. Vaak verandert de rol. De beste aanbieders floreren juist op de marktplaats, omdat zij nu zichtbaar kunnen concurreren op kwaliteit in plaats van op wie de werkgever toevallig kent. De marktplaats straft niet het vak, maar de ondoorzichtigheid.

Wat elke succesvolle marktplaats deelt

- Ze verlagen de zoekkosten: vraag en aanbod vinden elkaar sneller.
- Ze maken kwaliteit zichtbaar via reviews, scores en geschiedenis.
- Ze verschuiven de macht naar de vragende kant, die nu kan kiezen.
- Ze rekenen af op resultaat, waardoor prikkels gelijklopen.

Dit zijn precies de eigenschappen die in de wervingsmarkt vandaag ontbreken, en precies de eigenschappen die een recruitment exchange introduceert.

De reisbranche is het scherpste voorbeeld van de herschikking in fase vier. Toen boekingsplatforms opkwamen, verdwenen veel algemene reisbureaus, terwijl gespecialiseerde reisadviseurs juist opbloeden. Zij boden iets wat de marktplaats niet kon: diep advies en maatwerk. Dezelfde uitkomst is waarschijnlijk in werving. Generalistische bemiddeling komt onder druk, terwijl gespecialiseerde recruiters met een sterk trackrecord zichtbaarder en waardevoller worden.

Marktplaatsen kennen bovendien een zelfversterkend effect. Meer werkgevers trekken meer recruiters aan, en meer recruiters maken het aanbod voor werkgevers aantrekkelijker. Zodra dat vliegwielt op gang komt, kantelt een markt sneller dan de meeste betrokkenen verwachten. Dat verklaart waarom de overgang in andere sectoren vaak abrupt aanvoelde, terwijl de voorwaarden er al jaren voor aanwezig

waren.

Waarom recruitment nu aan de beurt is

Niet elke markt kantelt tegelijk. Een sector wordt rijp voor een marktplaats wanneer een aantal voorwaarden samenvalt. Recruitment voldoet er inmiddels aan bijna alle.

De rijpheidstoets

Voorwaarde	Geldt voor recruitment?
Hoge marges en prijsdruk	Ja. Fees van 20 tot 30% onder toenemende druk.
Lage transparantie	Ja. Fee, prestatie en proces zijn grotendeels onzichtbaar.
Versnipperd aanbod	Ja. De markt telt duizenden bureaus; geen enkele partij domineert.
Ontevredenheid aan beide kanten	Ja. Werkgevers over kosten en regie, recruiters over onzekerheid.
Digitaal vindbaar aanbod	Ja. Profielen en vacatures zijn openbaar en doorzoekbaar.
Herhaalde transacties	Ja. Werving is voor de meeste bedrijven een doorlopende behoefte.

De optelsom is duidelijk. Recruitment heeft de kenmerken van een markt die klaar is om te kantelen: duur, ondoorzichtig, versnipperd, en ontevreden aan beide kanten, met een aanbod dat inmiddels digitaal vindbaar is. Wat tot nu toe ontbrak, was een geloofwaardig model dat de twee kanten op een eerlijke, transparante manier bij elkaar brengt zonder de waarde van de recruiter weg te automatiseren.

Dat model is de recruitment exchange. Het volgende hoofdstuk beschrijft hoe het werkt.

Timing

Markten kantelen niet geleidelijk maar in een golf, zodra het betere model geloofwaardig genoeg is. De vraag voor beslissers is niet of, maar wanneer, en of je vroeg of laat instapt.

Voor scale ups, software en IT is de urgentie het grootst. Zij concurreren om precies de schaarse rollen waar de fee het hoogst en de doorlooptijd het langst is. Voor hen is een sneller en transparanter model geen besparing aan de rand, maar een voordeel in de kern van hun groei. Wie eerder toegang heeft tot een efficiëntere markt, wint eerder talent.

Het recruitment exchange model

Een recruitment exchange is een open markt voor werving. De werkgever plaatst een opdracht zonder vooraf een fee vast te leggen. Gescreende, gespecialiseerde recruiters brengen binnen korte tijd een voorstel uit. De werkgever vergelijkt, kiest exact een partij, werkt daar exclusief mee, en betaalt alleen bij een succesvolle plaatsing. Het model neemt de sterke kanten van de recruiter over, en laat de zwakke kanten van het bureaumodel achterwege.

Hoe het werkt, stap voor stap

- 1. De opdracht.** De werkgever beschrijft de rol, het salaris en de context. De opdracht staat direct open, zonder dat er vooraf een fee of partij is vastgelegd.
- 2. De voorstellen.** Meerdere recruiters bieden binnen een korte termijn, doorgaans binnen 24 uur, met een concreet voorstel: hun fee, hun verwachte levertijd en hun garantietermijn. Het aantal voorstellen is begrensd, zodat de opdracht overzichtelijk blijft.
- 3. De keuze.** De werkgever vergelijkt de voorstellen op fee, snelheid, garantie en trackrecord, en kiest exact een recruiter. De overige partijen horen dat direct. Vanaf dit punt geldt exclusiviteit in de uitvoering.
- 4. De uitvoering.** Werkgever en gekozen recruiter schakelen rechtstreeks. De recruiter draagt kandidaten voor, de werkgever nodigt uit of wijst af.
- 5. De plaatsing.** Pas bij een succesvolle plaatsing wordt de afgesproken fee afgerekend. Het platform houdt een klein percentage in en keert de rest uit aan de recruiter. Een garantietermijn dekt vroegtijdig vertrek.

Waarom dit de drie gebreken oplost

Gebrek in het bureaumodel	Hoe de exchange het omkeert
Prikkelconflict: recruiter prioriteert de makkelijkste rol	De gekozen recruiter wint exclusief en heeft alle reden om te leveren
Informatieasymmetrie: fee en prestatie onzichtbaar	Voorstellen en trackrecord staan transparant naast elkaar
Controleverlies: proces is een black box	De werkgever kiest en houdt zicht op fee, snelheid en garantie

Het model combineert zo het beste van twee werelden. De werkgever krijgt de concurrentie en transparantie van een open markt, en de focus en toewijding van een exclusieve samenwerking. De recruiter krijgt toegang tot echte, gevalideerde opdrachten en de zekerheid dat winnen ook werken betekent, zonder te concurreren met een onzichtbare menigte.

Concurrentie om de opdracht, toewijding in de uitvoering

Dat is de kern van het exchange model. Het lost de exclusiviteitsparadox, het controleverlies en het transparantieprobleem in een beweging op.

Praktijkvoorbeeld ter illustratie

Een scale up plaatst een opdracht voor een senior backend engineer. Binnen een dag komen vier voorstellen binnen, met fees tussen 19 en 23 procent en eerste kandidaten binnen drie tot zes dagen. De werkgever kiest de recruiter met het sterkste trackrecord op vergelijkbare rollen, niet per se de goedkoopste. Twee weken later is de rol vervuld. De werkgever koos bewust, betaalde marktconform en hield het hele traject de regie.

Wat dit betekent voor recruiters

Een exchange is geen bedreiging voor sterke recruiters, maar een kans. Zij krijgen toegang tot echte, gevalideerde opdrachten zonder acquisitie, bepalen zelf hun fee en voorwaarden, en bouwen een zichtbaar trackrecord op dat nieuwe opdrachten aantrekt. De onzekerheid van werken zonder te weten of je betaald wordt, verdwijnt: wie wint, werkt exclusief. Het model beloont kwaliteit en snelheid in plaats van relaties en toegang, en verschuift de concurrentie van wie je kent naar wat je levert.

Bezwaren en tegenargumenten

Een eerlijk rapport neemt de tegenwerpingen serieus. Hieronder staan de bezwaren die beslissers het vaakst noemen, met een nuchtere reactie op elk.

Meer voorstellen betekent meer werk voor mijn team

Het tegendeel is doorgaans waar. In plaats van zelf meerdere bureaus te bellen, te brieven en op te volgen, ontvangt de werkgever vergelijkbare voorstellen op een plek. De vergelijking kost minuten, niet dagen, en het aantal voorstellen is begrensd om overzicht te houden. De tijdwinst zit in het wegvallen van serieel zoek en belwerk.

Onze rollen zijn te specialistisch voor een marktplaats

Juist voor specialistische rollen is de waarde het grootst. Een open markt trekt gespecialiseerde recruiters aan die precies dat niche netwerk hebben, terwijl een enkel bureau dat zelden voor elke rol in huis heeft. De werkgever kiest bovendien op trackrecord in die specialisatie, niet op toeval.

We hebben een goede relatie met ons huidige bureau

Een exchange sluit bestaande relaties niet uit. Een vertrouwde recruiter kan meebieden en, bij een sterk voorstel, gewoon winnen. Het verschil is dat de relatie nu wordt aangevuld met een marktcheck. De werkgever verliest niets en wint zicht op wat de bredere markt zou bieden.

Transparantie zet recruiters onder druk en verlaagt de kwaliteit

Transparantie verlaagt niet de kwaliteit, maar maakt haar zichtbaar. Recruiters die op kwaliteit en snelheid concurreren, worden beloond met meer opdrachten. De druk valt weg bij wie leunde op ondoorzichtigheid, en verschuift naar wie levert. Voor de werkgever is dat precies de gewenste uitkomst.

We hebben al een ATS of een interne recruiter

Een exchange vervangt geen ATS en geen intern team, maar vult ze aan op het moment dat externe capaciteit of specialistisch bereik nodig is. Interne teams gebruiken het model juist om piekvraag en schaarse rollen sneller en transparanter uit te zetten, zonder de regie te verliezen.

Van inzicht naar actie

De analyse in dit rapport wijst consistent een kant op. Werving wordt duurder en trager, het bureau-model bevat structurele gebreken, en het patroon van marktplaatstransformatie is in andere sectoren telkens hetzelfde geweest. Recrutement vertoont nu dezelfde kenmerken. De vraag voor beslissers is niet of het model verandert, maar hoe zij daar vandaag al van profiteren.

Waar TalentBay past

TalentBay is een recruitment exchange die dit model in de praktijk brengt. Werkgevers plaatsen een opdracht zonder vooraf een fee vast te leggen. Gescreende recruiters brengen binnen 24 uur een voorstel uit op fee, snelheid en garantie. De werkgever vergelijkt, kiest exact een partij, en betaalt alleen bij een succesvolle plaatsing, waarbij het platform een transparant percentage inhoudt. Reviews, een recruiterscore en een ingebouwde garantie maken kwaliteit zichtbaar en afdwingbaar.

Ter volledige transparantie: dit rapport is uitgegeven door TalentBay. De analyse en cijfers staan echter los van dat feit; ze gelden voor het model, niet voor een merk. Een organisatie die de onderstaande principes toepast, wordt slimmer in haar werving, ongeacht welk platform of welke partij zij uiteindelijk kiest.

Stappenplan: vandaag al slimmer samenwerken met recruiters

De volgende stappen zijn direct toepasbaar, ook zonder platform. Ze verschuiven de macht terug naar de vragende kant en maken werving sneller, transparanter en beter bestuurbaar.

- 1 Zet de opdracht centraal, niet de partij.** Beschrijf de rol, het salaris en de context helder, en leg niet vooraf een fee of bureau vast. Laat de markt naar jou toe komen.
- 2 Vraag altijd meerdere voorstellen.** Nodig minstens drie recruiters uit om te bieden op fee, levertijd en garantie. Vergelijk appels met appels.
- 3 Concurreer eerst, kies dan exclusief.** Gebruik concurrentie om de opdracht te winnen, en geef daarna exact een partij de exclusieve uitvoering.
- 4 Maak prestatie een voorwaarde.** Vraag naar trackrecord, slagingspercentage en referenties op vergelijkbare rollen. Laat dit meewegen, niet alleen de fee.
- 5 Leg snelheid vast.** Spreek een concrete levertijd af en een moment waarop je samen de voortgang bekijkt. Behandel elke week vacature als een kostenpost.
- 6 Zet de garantie op papier.** Leg een garantietermijn en terugbetalingsregeling vast voor vroegtijdig vertrek, en vergelijk die tussen partijen.
- 7 Meet je eigen proces.** Houd doorlooptijd, kosten per aanname en kwaliteit van het aanbod bij. Wat je meet, kun je verbeteren.
- 8 Betaal op resultaat.** Kies waar mogelijk voor betalen bij plaatsing, zodat de prikkels van jou en de recruiter gelijklopen.

De eerste stap vandaag

Kies de eerstvolgende rol die je moet vullen, en vraag deze keer niet een, maar drie recruiters om een voorstel op fee, snelheid en garantie. Alleen die ene verandering maakt je proces al transparanter, sneller en goedkoper.

Wat te meten

Wie slimmer wil samenwerken, stuurt op cijfers. Vier maatstaven volstaan om het verschil zichtbaar te maken en vast te houden.

- **Doorlooptijd per rol.** Het aantal dagen van opdracht tot getekend contract. Doel: elke maand korter.
- **Kosten per aanname.** De fee plus interne kosten, afgezet tegen de waarde van de rol.
- **Kwaliteit van het aanbod.** Het aandeel voorgestelde kandidaten dat wordt uitgenodigd.
- **Behoud na plaatsing.** Het aandeel plaatsingen dat na de garantietermijn nog in dienst is.

Bijlage

Checklist en bronnen

Checklist: tien vragen aan elke recruitmentpartner

- Welke fee vraag je, en waarop is dat percentage gebaseerd?
- Binnen hoeveel dagen lever je de eerste kandidaten?
- Wat is je slagingspercentage op vergelijkbare rollen?
- Kun je referenties of een trackrecord laten zien?
- Werk je exclusief, en wat krijg ik daarvoor terug?
- Aan hoeveel rollen werk je op dit moment tegelijk?
- Welke garantietermijn geef je bij vroegtijdig vertrek?
- Hoe houd je mij op de hoogte van de voortgang?
- Wat gebeurt er met de fee als de kandidaat te vroeg vertrekt?
- Betaal ik pas bij een succesvolle plaatsing?

Bronnen

Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), cijfers over openstaande vacatures, spanning op de arbeidsmarkt en de vraag naar arbeid, 2022 tot 2026. UWV, arbeidsmarktinformatie over krapteberoepen. Brancheverenigingen ABU en NBBU, context over de uitzend en bemiddelingsmarkt. Openbare tariefpublicaties van Nederlandse werving en selectiebureaus over fees, doorlooptijden en garantietermijnen. Cijfers zijn richtinggevend en variëren per sector, regio en rol; rekenvoorbeelden zijn illustratief.

Uitgegeven door TalentBay. Dit document mag vrij worden gedeeld binnen je organisatie. De cijfers zijn afkomstig uit openbare bronnen en dienen ter oriëntatie, niet als financieel of juridisch advies.