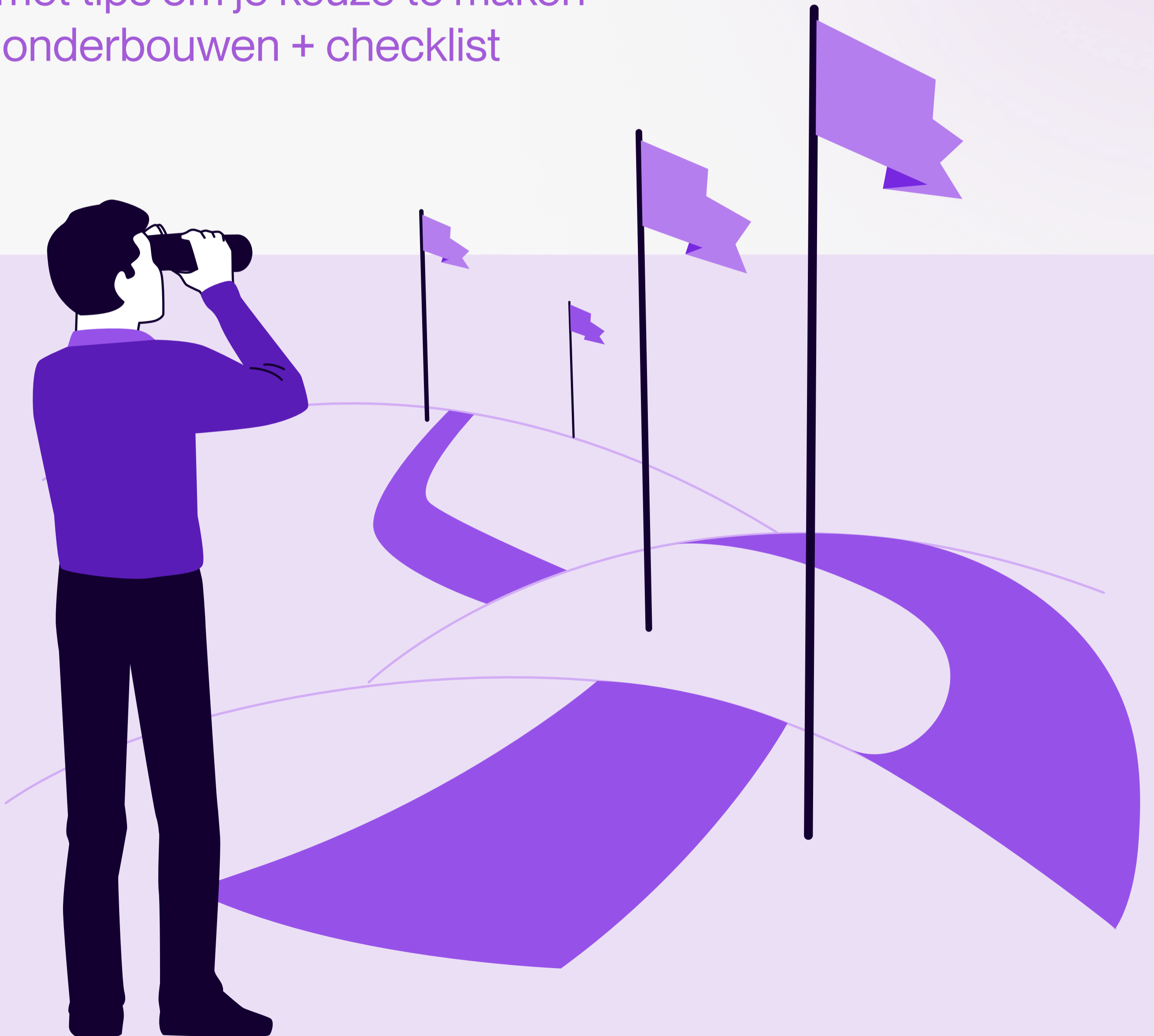


# De weg naar een nieuw ATS

Gids met tips om je keuze te maken  
en te onderbouwen + checklist



# Inhoud

|  |    |
|--|----|
| Inleiding  | 02 |
| Wanneer is het tijd voor een nieuw ATS?            | 03 |
| Tips voor het kiezen van het juiste ATS            | 05 |
| Hoe overtuig je jouw manager van een nieuw ATS?    | 07 |
| Jouw checklist voor de overstap naar een nieuw ATS | 10 |
| De volgende stap                                   | 11 |

# Inleiding

Intuïtief voel je het meestal al dat jullie applicant tracking system (ATS) zijn grenzen heeft bereikt. Het is tijd voor een nieuw, krachtiger systeem. Maar waar begin je? Waar moet je op letten bij het kiezen van een nieuw systeem? En hoe overtuig je straks jouw manager om akkoord te gaan met de extra kosten voor het nieuwe ATS?

**Gooi de handdoek nog niet in de ring!** Richt je liever op het kiezen van het juiste systeem én op het verzamelen van de cijfers die je nodig hebt om je manager mee te krijgen. Als je duidelijk kunt aantonen dat een nieuw ATS uiteindelijk tijd bespaart en kosten verlaagt, is de kans op een groen licht veel groter dan je denkt.

In deze gids nemen we je stap voor stap mee door het hele proces, zodat je goed voorbereid op pad gaat:

- In hoofdstuk 1 check je of het inderdaad **tijd is voor een nieuw ATS**. Hoe zekerder jij bent, hoe overtuigender je verhaal straks is.
- In hoofdstuk 2 lees je hoe je uit het brede aanbod **het juiste systeem** voor jouw organisatie kiest.
- In hoofdstuk 3 ontdek je hoe je het onderwerp intern aankaart en je **leidinggevenden meekrijgt** – met de juiste argumenten, cijfers en een helder plan.

Onthoud: als je er vooraf al vanuit gaat dat het toch niet gaat lukken, dan wordt die voorspelling vaak vanzelf waar. Dus houd moed. Je hebt meer invloed dan je denkt!

# Wanneer is het tijd voor een nieuw ATS?

Wanneer een tool niet meer doet wat jij nodig hebt, merk je dat vaak eerst aan kleine dingen die in het dagelijks werk behoorlijk kunnen irriteren. Misschien moet je na elk gesprek achter feedback aan omdat jouw huidige ATS geen centrale feedbackfunctie heeft. Of je baalt ervan dat je jouw ATS niet makkelijk kunt koppelen aan je agenda of e-mail. Hieronder vind je vijf signalen die laten zien dat jouw ATS zijn beste periode heeft gehad en het tijd is voor een nieuw systeem.

## 5 signalen dat je een nieuw ATS nodig hebt

### 01

#### Je ATS remt je af

Bij veel ATS-systemen is het aantal functies gekoppeld aan het prijsmodel: je kunt maar een beperkt aantal vacatures tegelijk publiceren of slechts een bepaald aantal kandidaten actief verwerken. In het begin werkt zo'n beperkt systeem vaak prima. Maar zodra je organisatie groeit en je meer vacatures of kandidaten tegelijk wilt verwerken, loop je al snel tegen de grenzen van je ATS aan.

In plaats van dat het systeem je helpt vooruit te komen, begint het je juist af te remmen. Dat geldt ook wanneer automatiseringsopties of AI-functies ontbreken.

### 02

#### Kandidaten haken af

Doe je er alles aan om vacatures snel te vullen, maar blijf het proces traag? Dan ligt het misschien niet aan jou, maar aan je tool. Als feedback te laat wordt verstuurd, kandidaten afhaken of klagen over ingewikkelde formulieren, ondersteunt je ATS je niet zoals het zou moeten. Een goed ATS maakt het proces voor jou en kandidaten makkelijker en sneller, onder andere met slimme en aanpasbare functies.

### 03

#### Gebrek aan integraties zorgt voor extra (handmatig) werk

Een modern ATS moet naadloos aansluiten op je bestaande systemen: agenda, e-mail, BI-tools, noem maar op. Als die integraties ontbreken, kun je niet gericht stappen zetten om efficiënter te werken. In plaats daarvan blijf je zitten met extra werk. Denk aan het handmatig invoeren van gegevens, keer op keer versturen van dezelfde soort e-mails en het zelf inplannen van gesprekken. Dat kost niet alleen tijd, maar vergroot ook de kans op foutjes.

## 04

### Rapportages geven te weinig inzicht

Hoe lang duurt het om een functie te vullen? Welke kanalen leveren de beste kandidaten op? Als jouw ATS geen belangrijke metrics zoals time-to-hire, quality-of-hire of kanaalprestaties kan tonen, wordt het lastig om het management relevante cijfers te laten zien. En als je voor elke kleine aanpassing (zoals een veld toevoegen aan je rapport of een template wijzigen) de helpdesk of support van je ATS-provider moet inschakelen, dan kun je niet zelfstandig doorwerken. Het kost tijd, energie en soms ook het vertrouwen van het management.



“Onze vorige aanbieder had geen koppelingen met ons BI-systeem, de salarisadministratie en noem maar op. Dat zat ons echt in de weg. Cijfers zijn voor mij namelijk heel belangrijk. Nu kunnen we dit dankzij de Power BI-koppeling wél allemaal goed aansturen.”

— **Mahdi Hekmat**, Vice President  
Agent Recruiting & Personnel  
Marketing bij Ströer X

## 05

### Je ATS schiet tekort op het gebied van AVG

Databescherming is ontzettend belangrijk in recruitment. Wie niet zorgvuldig omgaat met persoonlijke gegevens, riskeert niet alleen juridische problemen, maar ook het vertrouwen van kandidaten. Zonder digitale ondersteuning is het bijna onmogelijk om overzicht te houden over bewaartermijnen, toestemmingen en toegangsrechten. Als jouw ATS je daar niet actief bij helpt, kost het je onnodig veel tijd. Bovendien is het simpelweg niet meer van deze tijd.

#### Herken je één of meerdere van deze signalen?

Dan is het tijd om te kijken naar een nieuw applicant tracking system dat beter aansluit bij jouw huidige behoeften. In het volgende hoofdstuk laten we zien waar je op moet letten bij het kiezen van het juiste systeem, zodat jouw recruitmentproces optimaal bijdraagt aan de groei van je organisatie.

# Tips voor het kiezen van het juiste ATS

Applicant tracking systems zijn er in overvloed. Volgens [Rected](#) bestaan er wereldwijd meer dan 450 ATS-oplossingen. Op het eerste gezicht lijken ze allemaal hetzelfde: vacatures plaatsen, sollicitaties beheren, e-mails versturen.

**De verschillen zitten in de details.** Niet elk systeem is overal even sterk in. Sommige aanbieders blinken uit in automatisering, anderen in uitgebreide rapportages of in gebruiksvriendelijke interfaces voor [collaborative hiring](#).

In plaats van eindeloos door functielijsten te klikken, kun je jezelf beter **één simpele vraag** stellen: waar in jullie huidige proces valt op dit moment de meeste winst te behalen? Hoe beter je jouw focus scherp hebt, hoe makkelijker je een systeem kiest dat aansluit bij zowel jouw huidige als toekomstige wensen. Dat kan er bijvoorbeeld zo uitzien:



## Focus: je wil aantrekkelijker worden voor kandidaten

Uit ons [State of Hiring-rapport 2025](#) blijkt dat bijna **50% van de kandidaten stopt met het invullen van een sollicitatieformulier** voordat ze het versturen. Ook jij mist dus mogelijk de helft van je potentiële kandidaten!

Je moet de drempels in het sollicitatieproces zo laag mogelijk houden. Dit geldt in het bijzonder voor sectoren met een groot tekort aan vakmensen, zoals zorg of sales. Mensen die overdag veel onderweg zijn of onregelmatige diensten draaien, hebben 's avonds geen zin om hun laptop open te klappen en lange formulieren in te vullen.

Sommige systemen (zoals [Tellent Recruitee](#)) maken het daarom mogelijk dat kandidaten **direct via WhatsApp kunnen reageren op een vacature**. Handig, want zo kunnen ze snel en eenvoudig solliciteren én op elk moment vragen stellen via een AI-assistent. En dat allemaal gewoon vanaf hun smartphone, waar ze ook zijn.



## Focus: je wil internationaal uitbreiden

Gaat je organisatie internationaal groeien? Dan moet jouw ATS dat ook kunnen. Een systeem dat vacatureteksten en je werken-bij-pagina in meerdere talen ondersteunt, helpt je om zonder taalbarrières kandidaten in andere landen te bereiken.

Natuurlijk kun je alles in het Engels vertalen, maar als jouw merk in een nieuw land nog onbekend is, win je sneller vertrouwen wanneer je kandidaten in hun **eigen taal** aanspreekt. Zorg er daarom voor dat je ATS alle talen ondersteunt die passen bij jullie groeiplannen.



## Focus: je wil je werken-bij-pagina kunnen beheren zonder IT

Moet je vaak wachten tot IT of marketing tijd heeft om een vacature online te zetten? Dan is een ATS met een ingebouwde werken-bij-pagina ideaal. Het voordeel? Je maakt en beheert je werken-bij-pagina gewoon zelf, **zonder** dat je **programmeerkennis** nodig hebt. Let er wel op dat je het design kunt aanpassen aan jullie eigen huisstijl. En kies altijd een systeem dat SEO ondersteunt, zodat je pagina beter vindbaar wordt en de juiste kandidaten aantrekt.

Benieuwd hoe jouw werkenbij-site nog beter kan aansluiten op wat kandidaten verwachten? [Wij zochten het voor je uit](#) én laten zien [hoe je je werken-bij-site optimaliseert met de Analytics-functies van Tellent Recruitee](#).



## Focus: je wil de samenwerking binnen het hiring team versimpelen

Hoe meer mensen bij recruitment betrokken zijn, hoe complexer het proces vaak wordt. Overleg tussen HR, hiring managers en verschillende teams (soms op meerdere locaties) kost tijd en vergroot de kans op miscommunicatie. Bovendien wordt het lastiger om AVG te waarborgen wanneer veel mensen toegang hebben tot data van kandidaten.

Een goed ATS ondersteunt dit proces, dus let er altijd op dat het de juiste functies biedt. Denk aan: rollen en rechten instellen, taken toewijzen en data anonimiseren waar nodig. Zo worden **verantwoordelijkheden duidelijk** en blijft iedereen **overzicht** houden, zodat vacatures sneller worden ingevuld.



“Het fijne aan Tellent Recruitee is dat iedereen in HR altijd bij alle vacatures kan, omdat alle data op één plek in het systeem staat.”

— **Vanessa Siegbert**,  
Hoofd HR bij  
Kapten & Son



## Focus: je wil dieper in je recruitmentdata duiken

Niet elke rapportage is even inzichtelijk. Veel ATS-systemen bieden basisanalyses, maar de KPI's en **de diepgang** verschillen enorm. Zeker als jouw organisatie datagedreven werkt of als jij je processen gericht wilt verbeteren, heb je duidelijke en betrouwbare cijfers nodig.

Let er daarom op dat je nieuwe systeem **KPI's ondersteunt** zoals time-to-hire, **cost-per-hire**, kanaalprestaties en conversieratio's. Ook belangrijk: kun je dashboards en rapportages flexibel aanpassen aan wat jij nodig hebt?

Vergeet niet: het woord 'inzichten' doet het altijd goed bij het management. Goede data betekent namelijk betere beslissingen, hogere efficiëntie en strategisch voordeel. Met een ATS dat de juiste inzichten biedt, laat je dus direct zien dat recruitment een belangrijke rol speelt in de groeiplannen van je organisatie.

**Tip:** Wil je meer weten over verschillende tools en hun functies? In [onze ATS-gids](#) zetten we de drie hoofdtypen voor je op een rij en helpen we je in vijf stappen het juiste ATS te kiezen, inclusief een checklist met vragen die je aan leveranciers kunt stellen.

# Hoe overtuig je jouw manager van een nieuw ATS?

Nu komt het moeilijkste deel: je moet je manager of het management meekrijgen. En laten we eerlijk zijn: zij staan vaak niet te springen om extra uitgaven te doen... vooral niet in economisch spannende tijden.

Juist daarom is het zo belangrijk om **strategisch** te werk te gaan, je argumenten goed voor te bereiden en met duidelijke cijfers te komen. Dit hoef je niet alleen te doen. Wij laten je stap voor stap zien hoe je jouw plannen voor een nieuw ATS overtuigend kunt presenteren.

## Stap 1

### Koppel je verhaal aan de bedrijfsdoelen

Wil je jouw manager overtuigen van een nieuw ATS, dan moet je eerst kunnen uitleggen waarom de huidige oplossing niet meer voldoet. En je moet laten zien hoe een nieuw systeem helpt om de strategische doelen van de organisatie beter of sneller te behalen.

Daarvoor moet je weten wat op dit moment de **prioriteiten** zijn binnen het management. Neem daarom eerst een kijkje bij de **organisatiebrede doelen**. Die worden vaak gedeeld tijdens medewerkersbijeenkomsten, OKR-sessies of kwartaalupdates.

Worden de doelen niet actief gecommuniceerd? Vraag dan zelf om een gesprek en stel simpelweg de vraag: "Wat zijn op dit moment de belangrijkste doelen, en waar liggen de grootste uitdagingen?" Dat laat zien dat je meedenkt en maakt de samenwerking meteen een stuk gelijkwaardiger.

## Stap 2

### Formuleer argumenten op bedrijfsniveau

Weet je waar de prioriteiten liggen? Denk dan gericht na over hoe een nieuw ATS kan **bijdragen** aan die doelen. Zo'n systeem zorgt niet alleen voor een soepelere workflow binnen jouw team, maar levert ook waarde op voor de hele organisatie. Jouw taak is nu om die **waarde op bedrijfsniveau** helder over te brengen. Een paar voorbeelden:

- Een gepland IT-project loopt vertraging op, omdat de sollicitatieprocedure te lang duurt en goede kandidaten afhaken. Een nieuw ATS versnelt het recruitmentproces en helpt het project op tijd te realiseren.
- De geplande internationale uitbreiding loopt vast, omdat je huidige ATS geen meertalige functie heeft. Met een ATS dat talen ondersteunt trek je makkelijker talent uit andere landen aan.
- Er vallen veel mensen uit binnen het salesteam, omdat de werkdruk te hoog is en nieuwe collega's moeilijk te vinden zijn. Een nieuw ATS helpt je gericht te werven en sneller de juiste mensen aan te trekken, waardoor de druk op het team afneemt.

Deze voorbeelden maken duidelijk dat een nieuw ATS geen 'nice to have' is, maar een stevige basis voor het succes van de organisatie.

**Bonus tip:** Pak je sterkste argument en maak er een korte **elevator pitch** van. Handig om te gebruiken wanneer je een afspraak plant met je manager of het management.

## Stap 3

### Onderbouw je argumenten met cijfers

Wil je het management overtuigen, dan moet je hun taal spreken. En dat betekent: aankomen **met duidelijke cijfers** en **meetbare effecten**. Heb je die exacte cijfers (nog) niet? Vaak zijn aannemelijke schattingen al voldoende om het effect zichtbaar te maken:

- “Als we met het nieuwe ATS twee projectmanagers binnen zes weken aannemen, halen we de mijlpaal na drie maanden in plaats van na zes.”
- “Wanneer we een inefficiënt kanaal schrappen dankzij betere data, besparen we per kwartaal X euro aan advertentiekosten.”
- “Als we salesvacatures dankzij het nieuwe ATS in 2 maanden kunnen invullen in plaats van 5, voorkomen we uitval door werkdruk en winnen we zo’n X euro aan omzet terug per functie.”

Vergelijk ook de kosten van je huidige ATS met die van de nieuwe tool, inclusief het verschil in functionaliteit. Een systeem dat op papier duurder lijkt, kan zich snel terugverdienen als het processen automatiseert of andere tools overbodig maakt. Laat vooral zien waar tijd en middelen worden bespaard. Dat maakt de ROI meteen helder.

**Tip:** ATS-aanbieders hebben vaak praktijkvoorbeelden of mini-cases die laten zien welke verbeteringen bij andere bedrijven al zijn bereikt en wat dat hen heeft opgeleverd. Vaak hebben ze ook cijfers die je kunt gebruiken in je eigen verhaal. [De customer stories van Tellent Recruitee vind je hier.](#)

## Stap 4

### Maak een sterke businesscase

Met alle verzamelde informatie kun je een overtuigende businesscase bouwen. Die bestaat uit:

- Waarom het huidige ATS niet meer voldoet, met voorbeelden en cijfers.
- De voordelen van een nieuw ATS in relatie tot de bedrijfsdoelen.
- Een kosten-batenanalyse en een verwachte ROI.
- Een globale planning voor de overstap.

Zet alles in een duidelijke **PowerPoint-presentatie**. Dat geeft structuur tijdens je gesprek en stelt je manager in staat om de informatie later nog eens rustig te bekijken.

## Stap 5

### Zoek ambassadeurs

Voordat je met je manager gaat praten, is het slim om iemand binnen de organisatie te vinden die je ondersteunt. Het liefst iemand met **invloed**.

Denk aan een salesmanager die dringend vacatures wil vullen om targets te halen. Of een IT- of marketingmanager die zijn team wil ontlasten van het handmatig beheren van de werken-bij-site. Zo’n ambassadeur geeft je verhaal extra gewicht en zorgt ervoor dat het onderwerp vanaf het begin serieus wordt genomen.

## Wees voorbereid op tegenargumenten

Je bent goed voorbereid, maar dat maakt het gesprek niet automatisch makkelijk. Reken op weerstand, want niet iedereen wordt direct enthousiast van een nieuw systeem, extra kosten en verandering. Laat je vooral niet afschrikken en bereid je voor op veelvoorkomende bezwaren, zoals:

### Bezwaar:

Nu is niet het juiste moment.

### Antwoord:

Juist wel. Als we nu niets doen, gaat het beste talent naar onze concurrenten. Hoe langer we wachten, hoe langer het duurt om hen in te halen.

### Bezwaar:

Het is te duur.

### Antwoord:

Vergeleken met het huidige budget is dit een beheersbare investering. En als we sneller en goedkoper kunnen werven, betaalt het systeem zichzelf terug.

### Bezwaar:

We doen het later wel, als het rustiger is.

### Antwoord:

Juist omdat het nu zo druk is en de middelen beperkt zijn, is dit hét moment om te investeren in een beter ATS. Daarmee vullen we vacatures sneller, neemt de werkdruk af en winnen we tijd terug. Wachten maakt de situatie alleen maar lastiger.

Zie bezwaren niet als kritiek op jouw idee, maar als een uitnodiging om te verduidelijken. Je gesprekspartner wil gewoon begrijpen waarom het project logisch en belangrijk is. Hoe rustiger jij reageert, hoe overtuigender je overkomt.

## Cijfers zeggen vaak meer dan woorden

Het succes van Ströer X laat goed zien wat een ATS-switch kan opleveren. Hun team behaalde met Tellent Recruitee onder andere:

- **5.323 sollicitaties** via WhatsApp Hiring in 7 maanden
- **75% conversie** via WhatsApp
- **10% minder no-shows**
- Evenveel tijdwinst als één fulltime medewerker dankzij **automatiseringen** en een AI-chatbot
- **Meer overzicht en grip** door de Power BI-koppeling en andere integraties

# Jouw checklist voor de overstap naar een nieuw ATS

Heb je je leidinggevenden overtuigd en groen licht gekregen voor een nieuw ATS? Gefeliciteerd! Dit is hét moment om het project goed in te richten, zodat de overstap **soepel verloopt** en jullie **snel resultaat** zien. Met deze checklist houd je overzicht:

## Overstappen op een nieuw ATS: jouw 10-punten-checklist

- 01 Bepaal de definitieve vereisten.**  
Stem intern nog één keer af: welke functies zijn écht cruciaal en welke zijn 'nice to have'?
- 02 Kies de juiste aanbieder.**  
Vergelijk offertes, plan demo's in en maak daarna een weloverwogen keuze.
- 03 Check het contract en het prijsmodel.**  
Let op eventuele verborgen kosten, contractduur, gebruikslimieten en supportvoorwaarden.
- 04 Bereid de datamigratie voor.**  
Welke data wil je vanuit het oude systeem overzetten? En in welk formaat moet dit aangeleverd worden?
- 05 Stem af met de nieuwe aanbieder.**  
Leg alle technische en organisatorische details vast, zoals planning, verantwoordelijkheden en dataveiligheid.
- 06 Maak een communicatieplan.**  
Wie moet wanneer worden geïnformeerd? Denk aan managers, collega's in het wervingsproces, sollicitanten en eventueel de functionaris gegevensbescherming (FG).
- 07 Test het systeem.**  
Voer altijd een test uit vóór de livegang: werken workflows, rollen, formulieren en koppelingen zoals bedoeld?
- 08 Betrek en train het team.**  
Plan trainingen en onboarding voor HR en voor de betrokken afdelingen.
- 09 Update je werken-bij-pagina en processen.**  
Vergeet niet om alle links, formulieren en templates (zoals e-mails) te vernieuwen.
- 10 Maak succes meetbaar.**  
Bepaal vooraf hoe je het succes van het nieuwe ATS gaat volgen.

**Tip:** In onze ATS-gids vind je extra tips voor [het begeleiden van een succesvolle implementatie](#).

# De volgende stap? Aan de slag met Tellent Recruitee

Na het lezen van deze gids weet je hoe je kunt herkennen dat je huidige ATS niet meer voldoet, hoe je stap voor stap het juiste systeem kiest, hoe je het management overtuigt én hoe je de overstap soepel laat verlopen.

Nu blijft er nog één ding over: het ATS vinden dat écht bij jouw organisatie past. Ben je op zoek naar een oplossing die meegroeit met je bedrijf, je werk makkelijker maakt met slimme AI-automatisering en je volledige controle én flexibiliteit geeft? Dan is Tellent Recruitee waarschijnlijk precies wat je nodig hebt. Het biedt onder andere:

- [WhatsApp Hiring](#), waarmee kandidaten net ze eenvoudig solliciteren als een appje sturen.
- [120+ integraties](#) met onder andere LinkedIn, Indeed, Zoom en Slack.
- **Flexibele workflows** die je helemaal kunt afstemmen op je teams en processen.
- **Eersteklas support**, vóór, tijdens én na de implementatie.
- Features voor **collaborative recruiting**, [employer branding](#) en nog veel meer.

Nog niet helemaal zeker? Laat je inspireren door onze [customer stories](#) of plan een demo en ervaar zelf wat ons ATS voor jouw organisatie kan betekenen.

[Plan nu een demo →](#)