Dé recruitmentbureau-checklist

Zó kies je als werkgever het allerbeste recruitmentbureau.









35e druk, 2026





1e druk, 2026

Aaltje Vincent & company

Bij het kiezen van je recruitmentbureau wil je dat deze samenwerking bijdraagt aan je werkgeversmerk en aan een goede ervaring voor je potentieel nieuwe collega's, sollicitanten én kandidaten. Het bureau is jullie vooruitgeschoven post, jullie visitekaartje. Mijn 'hoe kies ik een recruitmentbureau'-checklist helpt je daarbij. Deze checklist is gemaakt voor jou, zodat jij het beste recruitmentbureau kiest!

- **Hoe gedragen jullie je als (exclusief) vertegenwoordiger van ons?**
- **Werven jullie voor meerdere opdrachtgevers bij een zelfde vacature?**
- **Hoe hebben jullie referenties voor ons van andere opdrachtgevers en van kandidaten?**
- **Hoe leren jullie ons als organisatie kennen?**
  - **Praat je alleen met de vacaturehouder?**
  - **Praat je ook met degene(n) die het werk nu doen?**
  - **Kom je een keertje meedraaien?**
  - **Hoe gaan we samenwerken, hoe zijn de tussentijdse rapportages?**
  - **Wie is onze vaste contactpersoon? Is dat dezelfde voor de kandidaat?**

DÉ RECRUITMENTBUREAU- CHECKLIST © | JUNI 2026

- Hoe transparant zijn jullie in de vacaturetekst?
  - Mogen we voorbeelden zien van wat goed werkt in jullie ervaring?
  - Krijgt de sollicitant een eerlijk beeld voorgeschoteld?
  - Ook over wie wij zijn als werkgever?
  - Ook over de salarisrange?
  - Hoe is onze rolverdeling hierin?

- Gaan we ook de deuren open zetten voor belangstellenden om kennis te maken?
  - Als groep of individueel? Op de locatie, online of telefonisch?
  - Wie zijn jullie collega's die er voor open staan om met hen in gesprek te gaan?



- Publiceren jullie de vacature alleen online of benaderen jullie ook actief goede kandidaten?
  - Benaderen jullie hen binnen jullie eigen database en/of netwerk
  - Of ook via openbare netwerken als LinkedIn, Indeed en besloten vakgerichte netwerken?

DÉ RECRUITMENTBUREAU - CHECKLIST © | JUNI 2026

- Hoe persoonlijk is het contact met de sollicitanten?
  - Kunnen zij makkelijk contact opnemen met jullie om vragen te stellen?
  - Hoe snel reageren jullie op sollicitanten? Binnen 24 uur of 3 werkdagen? Sneller?
  - Welke kanalen gebruiken jullie daarvoor? En toch geen `no-reply'-adres?
  - Reageren jullie altijd op iedere sollicitant? Er is geen `ghosting'?
  - Heb je voorbeelden van jullie schriftelijke communicatie met hen?

- Hoe waarborgen jullie de privacy van de kandidaat?

- Hoe waarborgen jullie een zo objectief mogelijke selectie, zie X

- Geven jullie feedback aan de niet-uitgenodigde sollicitanten en zo ja, hoe?
  - Kunnen zij altijd iemand bellen voor een toelichting en advies?

- Hoe persoonlijk is het contact met de kandidaten?
  - Luister je echt naar hun wensen en vragen?

DÉ RECRUITMENTBUREAU- CHECKLIST © | JUNI 2026

- Geven jullie ook loopbaanadvies, over of deze functie goed past?
  - Raden jullie het ook af of adviseren jullie een alternatief?
  - Geven jullie geen valse hoop en hoe waarborg je dat?



- Hoe diepgaand zijn jullie gesprekken over hun ervaring en opleiding?
  - Komen er zelfs onbewuste bekwaamheden op tafel? Zie X

- Zijn jullie helder over het gehele sollicitatieproces naar de kandidaat?
  - Over alle stappen en de terugkoppeling
  - Over de mogelijke inzet van een assessment, een VOG of referenties
  - Over wie uiteindelijke beslist of je de nieuwe collega wordt

DÉ RECRUITMENTBUREAU- CHECKLIST © | JUNI 2026

- Communiceren jullie via door de kandidaat gewenst manier?
  - Heeft de kandidaat een vaste contactpersoon? Die altijd bereikbaar is?
  - Ook als de kandidaat heel snel wil overleggen met je?
  - Met welke regelmaat houden jullie de kandidaat op de hoogte?
  - Is dat dezelfde contactpersoon als onze contactpersoon?
  - Communiceren jullie ook na werktijd als dat gewenst is?

- Hoeveel kandidaten stellen aan ons voor?
  - Stellen jullie alleen passende kandidaten voor? Of ook wildcards?
  - Wat is jullie gemiddelde van het aantal kandidaten?
  - Hoeveel kandidaten zijn er nodig voor één nieuwe collega

- Hoe stellen jullie hen aan ons voor?
  - Met hun cv, brief of met een eigen profielformat? Zie X
  - Herschrijven jullie het cv van de kandidaat? In dat eigen format?

DÉ RECRUITMENTBUREAU- CHECKLIST © | JUNI 2026



- Wat is de gemiddelde doorlooptijd van het proces?
  - Hoe snel stellen jullie de kandidaten aan ons voor?
  - Hoe snel willen jullie de terugkoppeling op de profielen?
  - Hoe vaak ontvangen we een status update?

- Hoe meten jullie de ervaring van jullie kandidaten?
  - Op welk moment meten jullie dit en hoe?
  - Meten jullie het ook bij jullie sollicitanten, zo ja, hoe?
  - Wat hebben jullie onlangs nog aangepast aan deze ervaring?

- Bereiden jullie de kandidaten ook voor op het sollicitatiegesprek?
  - Oefenen jullie het gesprek met hen?
  - Geven jullie reis- en kledingadvies?
  - Geven jullie advies over de salarisonderhandelingen?
  - En over de secundaire arbeidsvoorwaarden onderhandelingen?
  - Geven jullie hen iets als dank? Bijvoorbeeld een sollicitatieboek?

DÉ RECRUITMENTBUREAU- CHECKLIST © | JUNI 2026

- Hoe eisen jullie de gefundeerde feedback van ons na het sollicitatiegesprek?
  - Wie doet de terugkoppeling naar de kandidaat? Wij of jullie?
  - Hoe snel willen jullie de terugkoppeling van de hiring manager?
  - Stel jullie, hoe inhoudelijk en dus zorgvuldig koppelen jullie terug?
  - Kan de kandidaat zich erin herkennen: 'ja, dit gaat over mij en hier kan ik verder mee'
  - Doen jullie dat telefonisch, per e-mail of met een terugbel-mogelijkheid?

- Hoe onderhouden jullie het contact met de kandidaat nadat diegene gestart is?
  - Hoe dragen jullie bij aan een positieve start? Is er een attentie -zie X

- Hoe is jullie nazorg van degenen die net niet onze nieuwe collega zijn geworden?
  - Houden jullie hen actief op de hoogte van nieuwe vacatures?
  - Gaan jullie niet met hun 'cv schuiven', zonder dat zij dat weten?

- **Wij gaan de ervaring van de kandidaat met jullie als bureau ook meten, hoe gaan we de bevindingen evalueren zodat we samen kunnen delen wat goed gaat en waar we het sollicitatieproces kunnen verbeteren?**



Aaltje Vincent
Juni 2026









35e druk, 2026





1e druk, 2026

Aaltje Vincent & company