



De eigen recruiter loont pas vanaf vijf tot zeven plaatsingen

Een corporate recruiter in dienst nemen lijkt goedkoper dan bureaufees betalen.
Het klopt alleen als de recruiter de vacatures ook echt vervult.

Samenvatting

Een werving- en selectiebureau rekent op no-cure-no-pay-basis doorgaans 22 tot 32% van het bruto jaarsalaris per plaatsing; bij retained search is dat 20 tot 30%, waarvan een deel vooraf wordt betaald. Bij een salaris van €55.000 en een fee van 25% komt dat neer op €13.750. Een eigen corporate recruiter kost per jaar €65.000 tot €80.000, opgebouwd uit een gemiddeld salaris van circa €41.000 tot €55.000 (geraadpleegd augustus 2026), zo'n 30% werkgeverslasten en enkele duizenden euro's aan systemen en jobboards. De vaste last is daarmee pas terugverdiend vanaf ongeveer vijf tot zeven plaatsingen per jaar die anders via een bureau waren gelopen. Boven dat volume wint de eigen recruiter ruim: in het laatste Nederlandse benchmarkonderzoek (meetjaar 2020) lag de kostprijs per hire bij corporates op €3.818, bij een portefeuille van gemiddeld 20 vacatures per recruiter. Onder dat volume betaalt een bedrijf meer voor de eigen recruiter dan het aan fees kwijt was geweest. En bij schaarse technische profielen dreigt de duurste uitkomst: eerst maanden intern proberen, daarna alsnog het bureau betalen.

De rekensom

De keuze tussen een eigen recruiter en een extern bureau is een som van vaste tegen variabele kosten. Een bureau kost in het gangbaarste model alleen geld bij een plaatsing. Een recruiter in dienst kost elke maand geld, ook als er niets te werven valt.

De variabele kant kent twee modellen. Op no-cure-no-pay-basis (contingency) rekenen Nederlandse werving- en selectiebureaus doorgaans 22 tot 32% van het bruto jaarsalaris van de geplaatste kandidaat, betaald bij plaatsing. Bij retained search, in de branche ook een recruitmentcampagne genoemd, ligt de fee op 20 tot 30%, waarvan de opdrachtgever een deel vooraf betaalt, bijvoorbeeld bij de start van de opdracht en bij de shortlist (opgaven van bureaus en gepubliceerde tarieven, augustus 2026). Bij een jaarsalaris van €55.000 en een fee van 25% betaalt de opdrachtgever €13.750 per plaatsing.

Wat een recruiter kost

De vaste kant begint bij het salaris. Salarisplatform Glassdoor noteert voor een corporate recruiter in Nederland een gemiddeld jaarsalaris van rond €41.000, met een bandbreedte van €32.000 tot €59.000 (geraadpleegd augustus 2026). Voor een medior tot senior profiel is €45.000 tot €55.000 een redelijke rekenwaarde.

Daar blijft het niet bij. Werkgeverslasten (pensioenpremie, sociale premies, vakantiegeld voor zover niet inbegrepen) tellen in Nederland grofweg 30% op bij het brutosalaris. En een recruiter zonder gereedschap werft niet: een vacaturesysteem, jobboardbudget en een licentie voor een wervingsplatform kosten samen al snel enkele duizenden euro's per jaar. Alles bij elkaar kost een eigen recruiter een organisatie €65.000 tot €80.000 per jaar. Dat is een modelmatige schatting; de aannames staan in de methodesectie.

Het omslagpunt

Deel de vaste last door de fee en het omslagpunt verschijnt. Bij €75.000 aan jaarkosten en €13.750 per bureauplaatsing ligt het break-evenpunt op vijf tot zes plaatsingen per jaar. Aan de onderkant van de feerange (22%, €12.100 per plaatsing) zijn het er zes tot zeven, aan de bovenkant (32%, €17.600) vier tot vijf.

Alleen plaatsingen die anders via een bureau waren gelopen tellen mee: een vacature die zichzelf via het eigen netwerk had vervuld, spaart geen fee uit.

Boven dat volume is de eigen recruiter ruimschoots de goedkoopste route. Het laatste brede Nederlandse benchmarkonderzoek (Intelligence Group, Compagnon en Werf&, meetjaar 2020, circa 200 organisaties) mat bij corporates een kostprijs van €3.818 per hire, tegen €4.088 een jaar eerder. Een corporate recruiter had toen gemiddeld 20 vacatures in portefeuille en vervulde 87% daarvan. Wie dat volume haalt, werft intern voor minder dan een derde van een gemiddelde bureaufee.

Waar de som kantelt

Onder het omslagpunt draait de verhouding om. Een organisatie die drie mensen per jaar aanneemt en daarvoor een recruiter in dienst heeft, betaalt omgerekend €25.000 per aanname aan vaste wervingslasten, bijna het dubbele van een gemiddelde bureaufee.

De tweede kanteling is sluipender: dubbel betalen. Bij schaarse technische profielen meldt 87% van de werkgevers met wervingsproblemen te weinig reacties, en 62% noemt het specialistische karakter van het werk (UWV, najaar 2025). Een eigen recruiter verandert weinig aan een kandidaat die niet bestaat. Loopt de vacature na maanden intern werven alsnog naar een bureau, dan betaalt de organisatie het volledige recruiter-salaris en de volledige fee. Bij retained search komt daar het voorschot bij: een deel van de fee is verschuldigd, ook als de opdracht niet tot een plaatsing leidt. In het benchmarkonderzoek vervulden bureaus 59% van hun vacatures, tegen 87% bij corporates (meetjaar 2020). Dat verschil is geen bewijs dat bureaus slechter werven: bureaus krijgen gemiddeld de vacatures aangeleverd waar de markt al op is uitgekeken, en werken vaak naast andere kanalen op dezelfde opdracht.

De complicatie

De benchmarkcijfers zijn gemeten in 2019 en 2020, voor de loongolf van de jaren daarna, en komen uit een steekproef van organisaties die zelf meededen. De werkelijke bedragen liggen inmiddels hoger; een ouder onderzoek van dezelfde partijen mat over 2019 een gemiddelde van €4.494 per aanname. De richting van de som verandert daardoor niet, de precieze drempel wel. Wie vandaag rekent, moet eigen cijfers invullen.

Bovendien meet de som alleen plaatsingen. Een goede recruiter bouwt ook aan een kandidatenbestand, het werkgeversimago en de kwaliteit van selectie, waarde die niet in een kostprijs per hire past. De som hierboven is een ondergrens voor de beslissing, geen volledig oordeel over de functie.

Wat dit betekent in de praktijk

- Reken voor het aannemen van een recruiter uit hoeveel plaatsingen per jaar realistisch zijn. Onder de vijf tot zeven is de vaste last hoger dan de fees die worden uitgespaard.
- Boven de tien tot vijftien plaatsingen per jaar wint de eigen recruiter vrijwel altijd op kosten per aanname.
- Tussenvormen (een interim-recruiter, recruitment process outsourcing) maken de vaste last variabel en verschuiven het omslagpunt naar beneden.
- Voor schaarse technische profielen is de kans reeel dat de vacature alsnog extern gaat: budgetteer beide kanalen in plaats van ze als alternatieven te behandelen.

Methode en bronnen

De modelaannames op een rij: bruto jaarsalaris recruiter €45.000 tot €55.000 (Glassdoor noteert gemiddeld circa €41.000 met een bandbreedte tot €59.000, geraadpleegd augustus 2026), werkgeverslasten 30%, systemen en advertenties €5.000 per jaar, bureaufee 25% over een jaarsalaris van €55.000, het midden van de no-cure-no-pay-range van 22 tot 32%. Retained search rekent 20 tot 30% met een deel van de fee vooraf; dat verschuift kasstroom en risico, niet de orde van grootte van de som. Wie andere waarden invult, krijgt een ander omslagpunt; de formule is vaste jaarlast gedeeld door uitgespaarde fee per plaatsing.

De kostprijs per hire (€3.818, meetjaar 2020; €4.088, meetjaar 2019; €4.494 gemiddeld, meetjaar 2019 in een eerdere meting), de portefeuille van 20 vacatures en de vervullingspercentages komen uit het Recruitment Kengetallen Onderzoek van Intelligence Group, Compagnon en Werf& (circa 200 organisaties, waarvan ongeveer een kwart bureaus, zelfselectie). De twee metingen van 2019 spreken elkaar tegen (€4.088 bij corporates tegen €4.494 gemiddeld); beide staan hier naast elkaar omdat de populaties verschillen. De UWV-cijfers over oorzaken van wervingsproblemen komen uit het werkgeversonderzoek van najaar 2025 (februari 2026, 3.551 vestigingen).

Er bestaat geen officiële Nederlandse statistiek voor wervingskosten of bureaufees. Alle kostencijfers in dit paper komen uit marktonderzoek, gepubliceerde tarieven en opgaven van bureaus zonder open licentie, geciteerd met datum. Dat is de belangrijkste beperking van deze analyse.

Werving, Salaris, Bureaus, Alle markten

Bronnen

- Intelligence Group, Compagnon, Werf&, Recruitment Kengetallen Onderzoek 2021 (meetjaar 2020), Geen hergebruiklicentie gepubliceerd, geciteerd met datum
- Intelligence Group, Compagnon, Werf&, kostenonderzoek werving (meetjaar 2019), Geen hergebruiklicentie gepubliceerd, geciteerd met datum
- Glassdoor, salarisgegevens corporate recruiter Nederland (geraadpleegd augustus 2026), Geen hergebruiklicentie gepubliceerd, geciteerd met datum
- Gepubliceerde tarieven en opgaven van Nederlandse werving- en selectiebureaus (augustus 2026), Geen hergebruiklicentie gepubliceerd, geciteerd met datum
- UWV, Daling moeilijk vervulbare vacatures (februari 2026), Overname toegestaan met bronvermelding