Een soepele transitie naar SmartRecruiters

Een praktische gids voor recruitment leiders ***die op dit moment op SuccessFactors Recruiting draaien.***

RECRUITMENT TECH MASTERS BV
Business consultancy voor Recruitment Technologie & innovatie
wearertm.com

INHOUD

1. Samenvatting: SmartRecruiters vervangt SuccessFactors Recruiting
2. Wat is de impact van SAP's overname van SmartRecruiters?
3. SmartRecruiters is een grote stap vooruit
4. De SmartRecruiters propositie
5. Wat je nu al kan doen!
6. Hoe de transitie in de praktijk werkt
7. Prioriteit krijgen: hoe voer je het gesprek met HRIT
8. Een implementatiepartner kiezen
9. Veelvoorkomende valkuilen
10. Tot slot

Over Recruitment Tech Masters

1. Samenvatting: SmartRecruiters vervangt SuccessFactors Recruiting

In september 2025 maakte SAP de overname van SmartRecruiters bekend. Vrijwel direct is SAP begonnen met het omzetten van alle focus én de klanten naar dit nieuwe gespecialiseerde recruitmentplatform. Als jouw organisatie nu SuccessFactors Recruiting gebruikt, dan zou dit je óf licht zenuwachtig moeten maken omdat je wéér met een nieuw systeem moet leren werken, óf je bent juist net zo enthousiast als wij omdat je ziet dat SmartRecruiters een grote stap vooruit is in functionaliteit, kandidaat- en hiring manager-ervaring, en dus business impact.

Overstappen naar SmartRecruiters is makkelijker gezegd dan gedaan. Het is niet zomaar een IT-(vervangings)project: je zult je recruitmentproces opnieuw moeten inrichten, integraties met andere systemen upgraden, en cross-functioneel samenwerken met HRIS en HRIT om deze transformatie voor elkaar te krijgen.

De stekker wordt niet direct uit SuccessFactors Recruiting getrokken, maar SAP heeft wel per direct de ontwikkeling van SF Recruiting stopgezet (ruim 100 developers zijn verschoven naar SmartRecruiters-ontwikkeling en zo'n 40 developers houden zich bezig met integraties). SF Recruiting maakt al geen deel meer uit van het SF-productaanbod. Dit betekent dat nieuwe contracten en verlengingen alleen nog maar SmartRecruiters-licenties (en Winston AI-functionaliteit) bevatten. En als je niet kunt wachten tot het einde van je huidige SF-contract: SAP is over het algemeen bereid je contract vervroegd open te breken, zodat je eerder kunt starten met de overstap naar SmartRecruiters.

Hoe dan ook, verdere investering in SuccessFactors Recruiting is eigenlijk niet meer te verantwoorden. En met de uitgebreide features die SmartRecruiters biedt, is zelfs investeren in aanvullende recruitmenttooling (zoals een apart CRM of chatbot) wellicht ook niet meer nodig.

Tenzij je als bedrijf helemaal weggaat bij SAP voor HR-tech, is dit voor huidige SuccessFactors Recruiting-klanten een volstrekt logische stap, en niet zozeer de vraag OF je overstapt naar SmartRecruiters, maar WANNEER.

Deze whitepaper is voor jou, als…

Deze whitepaper is speciaal geschreven voor Recruitment leaders (bijvoorbeeld TA managers of Recruitment architects) die nu op SuccessFactors Recruiting draaien (maar minstens zo nuttig als je op een andere ATS zit en interesse hebt in SmartRecruiters).

We geven wat achtergrond over de impact van deze overname, de voordelen van SmartRecruiters, hoe het past in je toekomstige recruitmentlandschap, en wat je nu al kan doen om je voor te bereiden op deze aanstaande transitie (zowel qua prioriteit en planning, als functioneel), zodat je straks niet verrast wordt.

2. Wat is de impact van SAP's overname van SmartRecruiters?

In september 2025 kondigde SAP de overname van SmartRecruiters aan. Sindsdien is SR al snel geïntegreerd in het SuccessFactors-aanbod. In tegenstelling tot de meeste tooling-overnames is SAP niet van plan SmartRecruiters samen te voegen of integreren met de bestaande suite (zoals bij de meeste overnames, waarmee de sterke productfeatures doorgaans worden afgezwakt binnen een verouderde HR-architectuur). SAP erkent juist dat SmartRecruiters een betere (gespecialiseerde) tool is ten opzichte van SF Recruiting. Daarom verschuift SAP per direct alle focus, ontwikkeling van features en integraties, en ook alle klanten zo snel mogelijk naar SmartRecruiters. Voor het eerst zien we nu een echte best-of-breed ATS-oplossing, binnen een HR-suite.

Vanaf de 1H 2026 release van SuccessFactors delen de twee platformen al single sign-on, gekoppelde Core Data (job families, kostenplaatsen, locaties) en een uniforme navigatie. SAP heeft expliciet aangegeven dat dit een

consolidatie is, geen side-by-side experiment: SmartRecruiters wordt gepositioneerd als de gespecialiseerde recruitmentmodule binnen de SuccessFactors-productlijn voor het beheren van Jobs en Candidates, terwijl SuccessFactors Employee Central het system of record blijft voor organisatiedata en medewerkers.

SAP baseert zich op drie pijlers waarop SmartRecruiters beter scoort dan de SuccessFactors Recruiting module: een snellere, intuïtievere gebruikerservaring voor recruiters en hiring managers; ingebouwde AI in sourcing, matching, screening en scheduling (SmartRecruiters' 'Winston'-assistent, die vanaf 2026 samenwerkt met SAP's Joule AI); en een architectuur die specifiek is gebouwd voor talent acquisition, ten opzichte van de algemene HCM-suite-architectuur.

Voor klanten betekent dit praktisch gezien een migratietraject met een harde deadline aan het einde van je huidige contract: alle SuccessFactors-klanten zullen binnen drie tot vijf jaar overstappen naar SmartRecruiters, terwijl de ontwikkeling van SF Recruiting tot een minimum stilvalt.

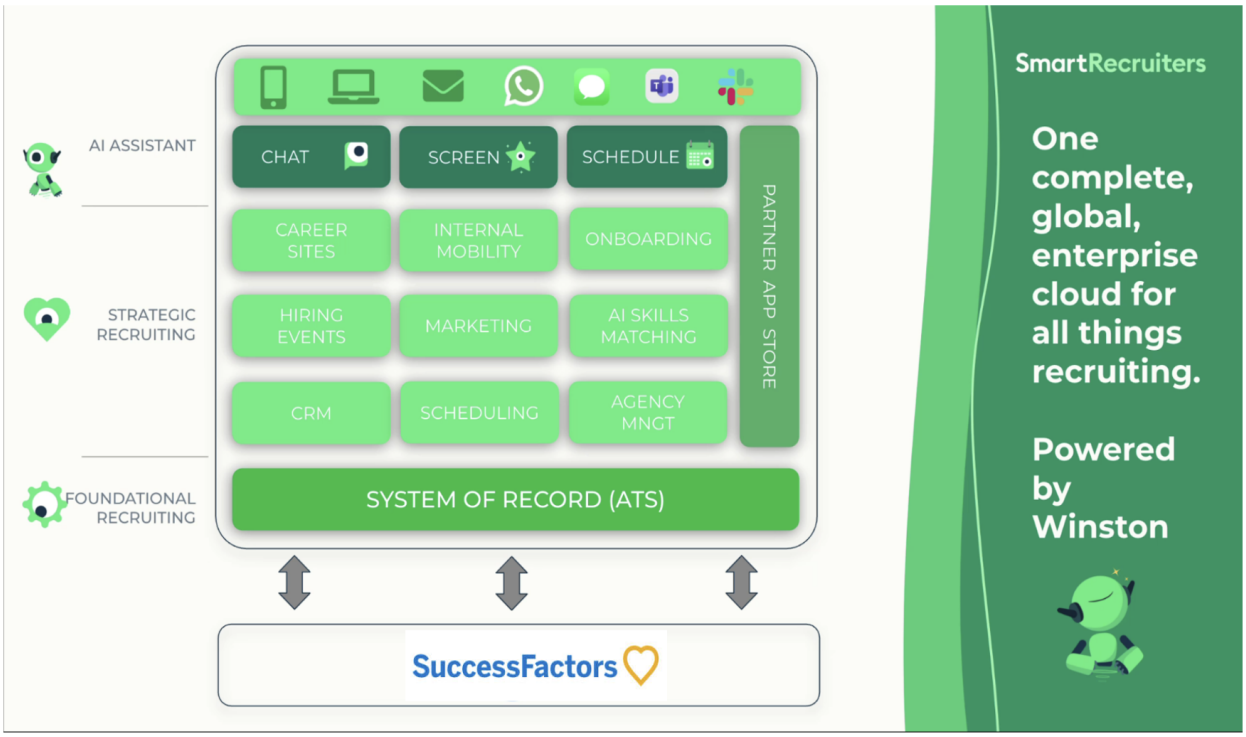
Dat is wat ons betreft nog steeds goed nieuws, want het betekent dat je de transitie op je eigen voorwaarden kan plannen (of zelfs versnellen als je wilt). Maar alleen als je nu begint met plannen, en vooral als iemand aan de TA-kant daadwerkelijk eigenaarschap neemt. Wij denken dat je beter zelf actie kunt ondernemen, voordat je straks achter je concurrenten in de rij aansluit.

3. SmartRecruiters is een grote stap vooruit

Hoewel SuccessFactors Recruiting en SmartRecruiters beiden als 'ATS' getypeerd worden, zijn ze eigenlijk onvergelijkbaar: ze zijn fundamenteel anders gebouwd, met een andere achtergrond, filosofie, structuur en doelstelling.

SuccessFactors Recruiting was van oudsher een module gebouwd op een bredere HR-adminsuite, ontworpen rond stabiele, grotendeels complete data van huidige medewerkers. Dat moet ook een beetje strak, saai en robuust zijn; de rest van HR-admin heeft er namelijk wel baat bij dat alle velden zijn ingevuld! SmartRecruiters is vanaf het begin ontworpen en gebouwd (oorspronkelijk zelfs om te concurreren met LinkedIn) met een heel andere architectuur en behoefte voor ogen: grote hoeveelheden rommelige, onvolledige kandidaatdata die in hoog tempo en volume vanuit tientallen bronnen binnenkomen, waarbij een soepele candidate experience bepaalt hoe je beste kandidaten door een coöperatief interviewproces heen komen. Vanuit systeembeheer een nachtmerrie als je zoveel verschillende bronnen, datapunten, integraties en samenwerking hebt. Dat vereist een andere architectuur en interface.

SmartRecruiters biedt een scala aan recruitmentspecifieke functionaliteit en modules, gebouwd bovenop een fundamenteel system of record voor Jobs (vacatures) en Candidates, dat SmartOS wordt genoemd (voorheen “het ATS”):



De functionele lagen van SmartRecruiters bovenop SAP SuccessFactors, aangedreven door de Winston AI-assistent. Bron: SmartRecruiters.

- **Foundational recruiting.** SmartOS is een applicant tracking system, gebouwd als fundament (system of record) voor jobs, candidates en pipelines, wat samenwerking daaromheen mogelijk maakt.
- **Strategic recruiting.** Daarbovenop biedt SmartOS een scala aan modules op specifieke onderdelen van recruitment (candidate engagement, matching en interviewen): career sites, internal mobility, onboarding handoff, hiring events, recruitment marketing, AI-gedreven skills matching, een ingebouwd CRM voor talent pooling, interview scheduling, en agency management. Functionaliteiten waar SuccessFactors Recruiting een poging toe deed, maar eigenlijk alleen van kon dromen.
- **AI Assistant (Winston).** Winston AI is de verzamelnaam die SmartRecruiters geeft aan een set recruitmentspecifieke AI-functionaliteiten, zowel intern (een companion die matcht en ondersteunt) als candidate-facing (conversational AI). Chat, screening en scheduling via de diverse kanalen die kandidaten en hiring managers gebruiken (mobiel, web, e-mail, WhatsApp, sms, MS Teams en Slack). Geïntegreerd, geen losse chatbot.

SuccessFactors Recruiting biedt slechts basisversies van deze functionaliteiten, en zelfs dan vereist het altijd veel configuratiewerk. Daarbovenop had je vroeger CRM en talent pooling, een agency portal, AI-screening en scheduling: losse 3rd party tools die aan SuccessFactors vastgeplakt werden, als ze al toegestaan waren in je landschap. Dat is het gat dat SmartRecruiters dicht in één platform voor recruitment.

SmartRecruiters maakt meerdere andere tools overbodig: vereenvoudig je landschap

Verschillende TA tech-aanbieders vonden bestaansrecht in de functionele gaten die SuccessFactors Recruiting liet liggen, vooral in recruitment CRM en talent pooling, maar momenteel ook in AI en RMA (automations).

SmartRecruiters levert het grootste deel (zo niet alles) van deze functionaliteit volledig geïntegreerd, waardoor andere recruitmenttools waarschijnlijk overbodig worden. Mogelijk kun je lopende recruitment tech-projecten stopzetten, of heroverwegen.

Als je SmartRecruiters goed implementeert, bespaar je op andere tools: in licenties, configuratie, integratie en onderhoud, en vereenvoudig je tegelijk je leverancierslandschap. Simplify!

SmartRecruiters is gebouwd op solide integraties

SmartRecruiters snapt dat het ATS een specifieke plek inneemt in het recruitment- en HR-landschap. Waar de recruitmentfunctionaliteit op zichzelf zeer uitgebreid is, loopt je hele position management en hireproces door in andere bedrijfssystemen en tools. SmartRecruiters categoriseert hun integraties doorgaans als volgt:

- **Core Data integraties.** Synchronisatie met het HCM (SuccessFactors Employee Central) op organisatiedata (organogrammen, locaties, kostenplaatsen), posities (job family, contracttype, etc.) en medewerkers (rollen en contactgegevens).
- **Work Tech integraties.** Integratie met MS Teams, Slack, Outlook, WhatsApp en vergelijkbare tools, voor naadloze samenwerking en communicatie tussen recruiters, hiring managers en kandidaten.
- **Recruitment integraties.** Externe integraties met career sites, job boards, multiposters en recruitmentdashboards, ter ondersteuning van de outbound flow van jobs en de inbound flow van kandidaten.
- **Marketplace partners.** Naast de eigen functionaliteiten kent SmartRecruiters een zeer uitgebreide marketplace met partners voor specifieke puntoplossingen (assessmenttools, background checks, job board-integraties en meer).

Onboarding is de volgende stap

Met de overname heeft SAP ook de business unit en productontwikkeling van Onboarding 2.0 (een SuccessFactors-product) ondergebracht bij Rebecca Carr, CEO van SmartRecruiters. Een duidelijk signaal dat ook Onboarding en de handover van kandidaat naar nieuwe medewerker een make-over krijgt, en nog meer gericht wordt op de candidate experience, in plaats van het administratieve sluitstuk dat het vandaag is. Onboarding wordt nog meer een feestje!

Let op: voor organisaties die niet op SAP draaien, biedt SmartRecruiters nog steeds een eigen native Onboarding-module, die rechtstreeks integreert met andere HRIS-platformen zoals Workday of Oracle. Het is onduidelijk of deze features ook doorontwikkeld worden.

De business case voor de overstap naar SmartRecruiters

We kennen allemaal de grootse beloftes die AI en andere nieuwe tools zouden moeten brengen. Toch blijft het vaak lastig om de voordelen te kwantificeren in een business case. Afhankelijk van waar voor jou de grootste pijnpunten liggen, zien we de volgende potentiële voordelen van SmartRecruiters:

- **Minder recruitment-admin.** We zien gemiddeld een reductie van 30 tot 40% in recruitment-administratietijd voor recruiters, hiring managers en HR-medewerkers (bij het aanmaken van jobs, afwijzingen, interviewplanning, registratie en het opstellen van aanbiedingen), wat meer tijd overlaat om daadwerkelijk te interviewen.
- **Lagere recruitment marketing-uitgaven.** CRM en talent pooling verlagen betaalde sourcing- en advertentiekosten (o.a. ondersteund door white-label Vonq multiposting en media-afhandeling), en de white-label agency portal (Hireport) verlaagt media- en bureaukosten verder.
- **Lagere onderhouds-, support- en verbeterkosten (HRIS).** SmartRecruiters configureren is eenvoudiger, sneller en meer self-service dan het vaak omslachtige proces van een change request indienen op SuccessFactors.
- **Besparen op add-on tools en integraties.** De native modules (CRM, interview scheduling, conversational AI) en standaardintegraties van het SmartRecruiters-platform besparen je op licentiekosten van derden, integratiekosten en de support van add-on recruitmenttools en het werken met extra leveranciers.
- **Meer omzet door sneller vervullen van rollen.** Een kortere time-to-present en time-to-hire vertalen zich direct naar vervulde rollen en hogere business omzet, of je nu high-volume of seizoenshiring doet of hoofdkantoorrollen invult. Vul openstaande rollen sneller in, of zorg dat je genoeg mensen hebt om een nieuwe winkel te openen. Dit is waar je als recruitment mee scoort bij de business.
- **Minder omzetverlies door een slechte candidate experience.** Blijven doen wat je altijd deed is ook geen optie: een belabberde candidate experience kost je niet alleen een hire, bij veel consumentenmerken is een

geïrriteerde sollicitant ook een klant die je verliest en niet meer bij je shopt! SmartRecruiters helpt je zelfs om kandidaten die geen match waren op een fatsoenlijke manier af te wijzen.

Wat is jouw business case?

Heb jij hulp nodig bij het kwantificeren van je business case voor HRIT of je CHRO om besluitvorming mogelijk te maken? RTM helpt je graag met het opstellen van je roadmap, architectuur en business case. Neem contact op als je hierover wil sparren of hulp nodig hebt.

4. De SmartRecruiters propositie

Hoe je SmartRecruiters inkoopt, hangt doorgaans af van de grootte van je bedrijf.

Middelgrote organisaties kunnen individuele modules los aanschaffen, en bijvoorbeeld CRM, multiposting of agency management alleen afnemen wanneer ze dat nodig hebben. Bij grotere enterprise-contracten wordt SmartRecruiters vaak ondergebracht in een overkoepelend (vijfjarig) SuccessFactors-voorstel, en vind je het terug als twee producten: SmartOS met alle gangbare modules (licentiekosten per FTE van de organisatie), en Winston AI (kosten per gebruik op basis van vacatures en kandidaten).

Dit is relevant voor je business case, niet alleen voor je inkoopproces. Ja, je betaalt waarschijnlijk iets meer in licenties, maar vergeet niet wat je nu ook al betaalt voor aanvullende recruitmenttools (een losstaande CRM-tool, een multiposting-abonnement, een conversational-AI- of chatbotleverancier), en los van de overige besparingen door een veel beter product.

Let op: implementatie (configuratie/integratie) is niet inclusief!

De meeste ATS-aanbieders leveren nu zowel de toollicenties/modules als de uren benodigd voor configuratie en integratie in één voorstel. Deze twee zijn voor SmartRecruiters losgekoppeld: je koopt enerzijds de SmartRecruiters-licenties bij SAP, en contracteert anderzijds de implementatie-/configuratiepartner.

Zie hoofdstuk 8 voor tips over het selecteren van je implementatiepartner.

5. Wat je nu al kan doen!

De meeste TA leaders die wij spreken kunnen niet wachten om afscheid te nemen van SuccessFactors Recruiting. Maar tegelijkertijd is er ook onzekerheid over de hoeveelheid werk die op je afkomt bij het vervangen van je belangrijkste business tool, het ATS. Vooropgesteld: deze transitie is zoveel meer dan een IT-project wat je aan HRIT kunt overlaten om je te migreren.

Als Recruitment leider blijf jij verantwoordelijk om de recruitmentbusiness (centraal en/of lokaal) de functionaliteit te geven die het nodig heeft, in het juiste tempo en met de juiste prioriteit. Daarom een aantal acties die je nu al kunt starten om je voor te bereiden:

- **1. Wanneer loopt je SuccessFactors-contract af?** Check bij procurement of HRIT wanneer je huidige (ATS- of SuccessFactors-)contract afloopt. SuccessFactors Recruiting valt meestal binnen een overkoepelend meerjarig SuccessFactors-contract. Bij einde contract of verlenging wordt SF Recruiting standaard vervangen door SmartRecruiters-licenties (vaak inclusief een laatste moment waarbinnen je over moet zijn). Laat je dus niet verrassen dat je straks ofwel al meer betaalt, ofwel gehaast moet overstappen.
- **2. Review nu je lopende recruitmenttechnologieprojecten.** Ben je op dit moment een recruitment CRM, een job-multiposting tool, of conversational AI voor kandidaten aan het onderzoeken of uitrollen? Toets dit dan tegen de scope van SmartRecruiters voordat je verdere inspanning of investering doet. Het zou goed kunnen dat SmartRecruiters deze features al standaard heeft, of beter geïntegreerd dan wat je nu tijdelijk op SF zou bouwen (zie hoofdstuk 4). Wil je nog wel investeren in het bouwen op SF Recruiting?

- **3. Review je recruitmentprocessen en requirements.** Deze overgang is geen lift-en-shift. SuccessFactors bevat vaak workarounds of onlogische processen, dit is het moment om je recruitmentproces opnieuw te ontwerpen. Begin met een basis (global) recruitmentproces voor je meest voorkomende jobtype, en werk daarna de afwijkingen uit voor je andere jobtypes of landen/talen. Dit is het moment om de requirements goed in kaart te brengen ten aanzien van job fields, apply-formuliervragen, interviewstappen (een extra assessment, een expertinterview), de betrokken actoren of systemen, en de overdracht naar onboarding of contracting.

Ervan uitgaande dat je zelfs voor een 'straightforward' vervanging al snel 6 tot 12 maanden bezig bent met voorbereiding (design, scope, afhankelijkheden), en 6 tot 12 maanden met configuratie, is het dus nu tijd om zelf actie te ondernemen. Stel je eigen recruitmenttoekomst veilig, laat je niet straks door HRIS of HRIT verrassen of beperken in prioriteit.

Bonus: upgrade jouw apply-experience

1) SuccessFactors komt standaard met een verschrikkelijke apply-portal (waarbij je eerst een login moet aanmaken, een druppel drakenbloed moet schenken en ook je eerstgeboren kind afstaat, vóórdat je mag solliciteren. Een dropoff van -70% is vrij normaal). SmartRecruiters = geen login, beter design, en logische selectievragen = betere candidate experience en lagere sourcing- en marketingkosten.

2) In tijden van AI-agents die namens kandidaten solliciteren, gamified assessments, meertaligheid, mobiel solliciteren en AI-chatbots: dit is sowieso hét moment om de apply-experience tegen het licht te houden.

Een snelle self-check voor Recruitment leaders die nu op SuccessFactors Recruiting draaien

- ☐ Contractverlenging: wie is eigenaar van het SuccessFactors-contract, en wanneer loopt het af of wordt het verlengd?
- ☐ Recruitmentproces & organisatie: hoe ziet jouw recruitmenttoekomst eruit? Hoe zie je je recruitmentbusiness (vraag) zich ontwikkelen, en welke requirements volgen daaruit?
- ☐ Recruitmentlandschap & projecten: welke tooling-projecten en verbeteringen lopen of staan gepland? Vooral losse CRM, verbeteringen aan de apply-experience of (conversational) AI-tools kunnen waarschijnlijk al gedekt worden door het SmartRecruiters-platform. En wil je nog wel investeren in integraties met SuccessFactors?
- ☐ HRIS-support: heb je op dit moment een functioneel beheerder, en wat is het huidige proces en de prioriteit voor recruitmentspecifieke verbeteringen? Bonus: beheer en configuratie van SmartRecruiters gaat doorgaans 50% sneller dan bij SF.
- ☐ HRIT-prioriteit en roadmap: wat is de HRIT-roadmap, en welke prioriteit hebben recruitmentprojecten daarop? Wie moet je beïnvloeden voor besluitvorming?
- ☐ Ownership: is er een Product Owner of Recruitment Ops in je team, om de verbeteringen te trekken en je landschap vanuit de business te managen (backlog, releases, adoption, continuous improvement)?
- ☐ Business case: kan jij een (CHRO- of board-waardige) business case opleveren voor recruitmentverbeteringen? Heb je budget om te investeren in een transitieproject (inclusief budget voor expert consultancy)?

6. Hoe de transitie in de praktijk werkt

De overstap van SuccessFactors Recruiting naar SmartRecruiters is geen tool-vervanging of IT-project, het is een business improvement. Het goede nieuws: recruitment als functie en de mensen die erin werken, kunnen zich doorgaans makkelijk aanpassen. De efficiëntie zit hem in het herdenken van processen, niet in het klakkeloos overnemen van de oude. Sowieso zul je je processen moeten herontwerpen met alle AI-veranderingen.

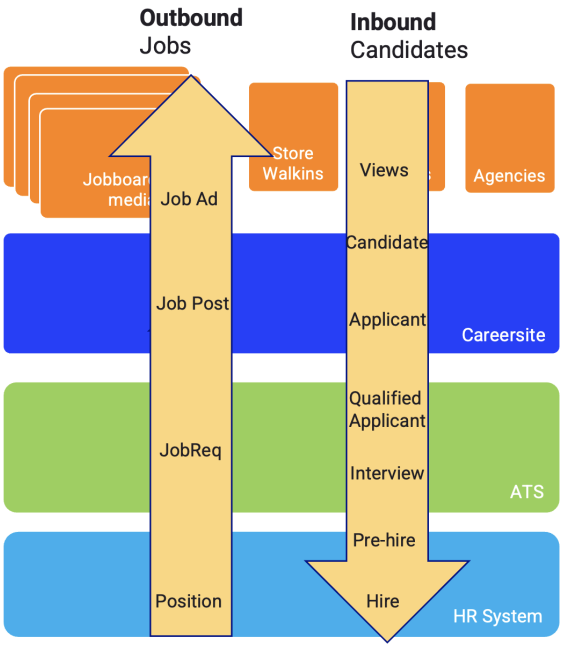
Daarbij: SAP heeft veel van de 'harde' technische integraties gladgestreken, maar een project als dit raakt nog steeds meerdere systemen (van je career site tot al je jobboard-flows) en vraagt toch om een bepaald functioneel

en technisch inzicht. Zo kunnen we soms maandenlang debatteren over de definitie van de locatie van een vacature (bedenk even het verschil tussen: positielocatie in het HCM is een kostenplaats, werklocatie in het ATS, en publicatielocatie op de career site of jobboard). Je hebt dus een expert nodig die namens jou de recruitmentbusiness en de processen erin begrijpt, en dat kan vertalen naar de juiste systeemconfiguratie en integraties.

Het gaat niet alleen om tooling: denk in recruitmentflows

Een project zoals dit voer je niet geïsoleerd uit. Verander je de career site, en je raakt de flows van en naar job boards, en de flow van en naar je ATS. Implementeer je een nieuw ATS zoals SmartRecruiters, dan verandert bijna elke flow in je landschap. Wij denken bij recruitment (architectuur) doorgaans in twee hoofdflows:

- **Outbound (jobs).** SuccessFactors Employee Central → SmartRecruiters → je career site → job boards en media.
- **Inbound (candidates).** Alle sourcingkanalen (job boards, referrals, bureaus, …) → je career site → SmartRecruiters → SuccessFactors Employee Central (HRIS) bij hire.



Het outbound (jobs) en inbound (candidates) flowmodel van RTM.

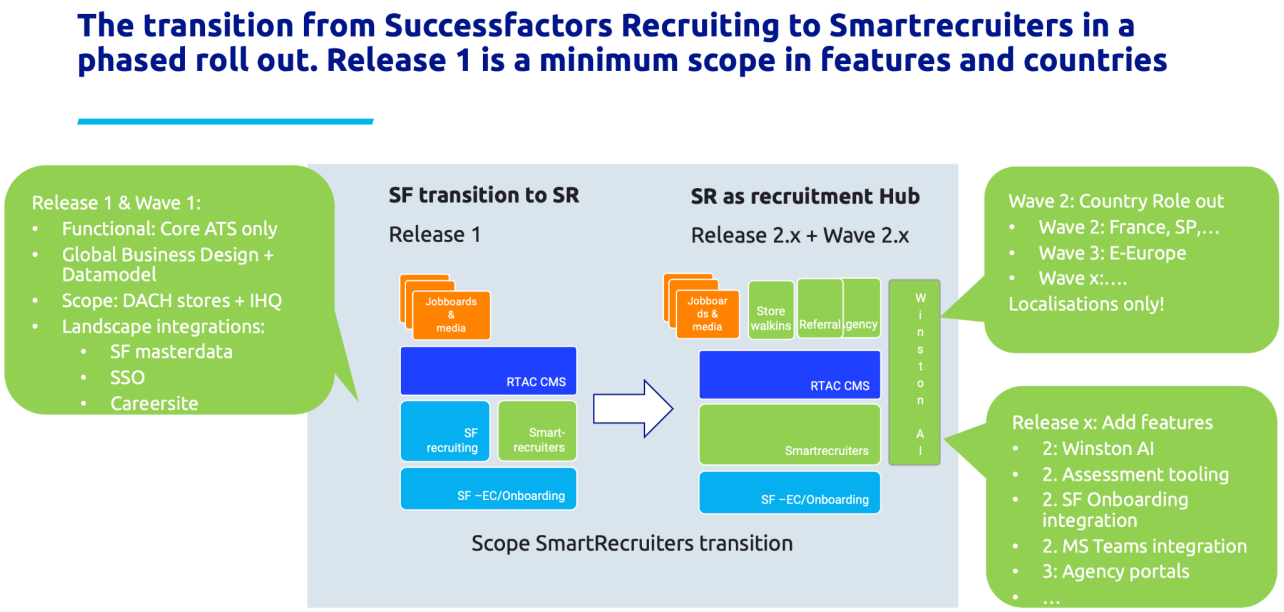
Iedere entiteit heeft in de verschillende systemen een ander doel, specifieke velden en eigenaar, dit moet je snappen en afstemmen. En beide flows moeten tijdens de hele transitie in stand blijven; de recruitment marketing (elke job board- en media-integratie) en kandidaatcommunicatie worden geraakt, niet alleen de ATS-schermen waar recruiters naar kijken.

> **HRIT focust doorgaans alleen op lower-funnel veranderingen, jij moet upper-funnel expertise inbrengen**
>
> HRIT begrijpt wel dat je ATS moet integreren met je career site, maar doorgrondt vaak niet de volle complexiteit van kandidaatinstroom vanuit elke bron (jobboards, agencies, referrals, etc.). Je moet daarom zowel de outbound flow van jobs in kaart brengen, als begrijpen hoe kandidaten terugvloeien in je systemen; upper-funnel kandidaatinstroom is een compleet nieuwe complexiteit.

Go-live is een fade-in, fade-out (geen big bang)

De complexere transities die wij hebben begeleid, zijn bijna nooit een big-bang overstap op één datum. SmartRecruiters wordt hoogstwaarschijnlijk gefaseerd geïntroduceerd, waarbij SuccessFactors Recruiting pas

uitfaseert zodra elke wave stabiel is. Dit is minder risicovol dan een big-bang overstap, en in de praktijk zit de beperkende factor ook niet in het platform, maar meer in de organisatorische afstemming en verandercapaciteit.



Het gefaseerde transitiemodel van RTM: Release 1 dekt de kern-ATS-functionaliteit voor een beperkte scope, waarna latere releases en waves features en landen uitbreiden.

In complexere organisaties adviseren we doorgaans om Release 1 en Wave 1 te laten samenvallen, dit omvat een relatief kleine product- en country/label-scope, waarin toch de meeste complexiteit wordt afgedekt (dus alleen de kritische en huidige functionaliteiten, met alleen de belangrijkste integraties, voor een beperkt aantal labels, landen of talen). Zo lever je met Release 1 een schaalbare blueprint, met bewezen roll-out in een aantal landen of afdelingen.

Zodra dit kernproduct stabiel draait, ga je in parallel verder met Release 2 (functionele doorontwikkeling van overige features), terwijl je de organisatorische uitrol per jobtype, label of land groepeert als waves (wave 2 en verder krijgen het product dat dan 'af' is).

De go-live van Release 1 is een kernproduct, met minstens twee WOW-factoren!

Projecten worden helaas vaak gepland om een MVP (minimum viable product) op te leveren. Doe dat niet. Een MVP of een 'pilot' opleveren voelt altijd als excuus om maar half werk te leveren, en laat vaak een slechte eerste indruk achter. Wij adviseren een sterk kernproduct op te leveren, met minstens twee 'wow-factoren' (die concrete problemen oplossen, afhankelijk van jouw precieze pijnpunten). Vier je succes en laat een goede indruk achter!

Data-migratie: loont het om vacatures en kandidaten mee te nemen?

Een nieuw systeem betekent niet dat je vanaf nul begint. Je hebt een bestaande recruitmentoperatie met lopende vacatures en procedures, en wellicht ook talentpools. Wat neem je eigenlijk mee vanuit SuccessFactors Recruiting, en wat laat je achter? De praktijk leert dat datamigratie bijna nooit loont. Field mapping en datakwaliteit zijn zelden goed genoeg om het de moeite waard te maken. Behandel migratie als de uitzondering, niet als de standaard, en ontleed de verschillende onderdelen als volgt:

- **Masterdata en HCM-sync.** Steek het grootste deel van je migratie-inspanning in het opschonen en (opnieuw) definiëren van masterdata (organisatievelden, job families, etc.) en het datamodel achter de sync tussen je HCM en ATS (SF Employee Central en SmartRecruiters). Dit zorgt voor schone masterdata voor de toekomst.

- **Jobs.** Vacatures hebben meestal een ander formaat of andere karakteristieken in het nieuwe systeem, en jobpostings zijn sowieso vaak verouderd. Download hooguit een tekst-extract uit SF Recruiting en herbouw je jobs (en maak vooral gebruik van job templates) handmatig in SmartRecruiters. Het aanmaken van nieuwe vacatures is tegelijk een goede training voor recruiters om het nieuwe ATS te leren kennen, en een natuurlijk moment om opnieuw eigenaarschap toe te wijzen aan alle vacatures. Geen eigenaar? Dan sluiten we 'm.
- **Candidates.** Kandidaatdata is zelden up-to-date. Migreer alleen talent pools of silver medallists waarmee de afgelopen zes maanden contact is geweest. Check vooral of je privacybeleid en de registratie van toestemming dit ook toestaan, dus stem dit als eerste af met je DPO. Kandidaten die nu in een actieve procedure of interview zitten: rond het proces af in SF Recruiting tijdens fade-out, of maak ze handmatig opnieuw aan in SmartRecruiters tijdens fade-in. Als laatste stap: exporteer alleen de contactgegevens (naam, e-mail) van recente (6 of 12 maanden) kandidaten, en draai een campagne die kandidaten uitnodigt om een nieuw profiel te registreren in het nieuwe systeem. Een mooi moment om te verversen.

Hoe dan ook, neem je datavervuiling niet mee. Jaren aan workarounds, dubbele records en inconsistente jobdata stapelen zich op in elke ATS, gebruik een nieuw systeem als opschoonmoment, niet als reden om uit te stellen.

Change en adoptie: niet alleen configuratie

Een goed geconfigureerde SmartRecruiters-omgeving garandeert nog geen adoptie. Recruiters pikken nieuwe tooling meestal snel op. Hiring managers en gedecentraliseerde of lokale gebruikers zijn een ander verhaal: zij komen veel minder vaak in aanraking met de ATS, en vallen snel terug op e-mail of oude gewoontes.

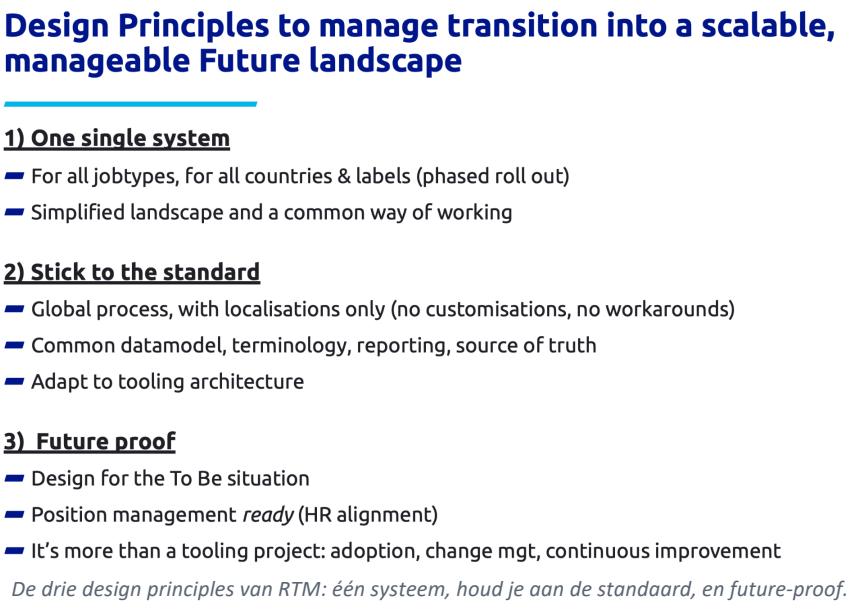
- **Hiring managers.** Houd hun deel van het proces zo simpel mogelijk, en investeer specifiek in hun onboarding (via recruiters) en zelfverklarende communicatie in e-mails op het triggermoment in het (interview)proces. Het loont eigenlijk niet om ze te 'trainen' op een ATS, en ze lezen zéker geen volledige handleiding voor een tool die ze een paar keer per jaar gebruiken. Zorg voor real-time info of een FAQ.
- **Gedecentraliseerde en lokale recruiters.** Label- of landspecifieke teams hebben lokale champions en ondersteuningsmateriaal in de lokale taal nodig, niet alleen een globale rollout-aankondiging.

Begroot hier tijd en mensen voor: change en adoptie, niet alleen configuratie en integraties.

Design principles om je transitie te sturen

We zeiden vroeger altijd dat een systeem zich moet aanpassen aan je processen. Helaas zijn we er binnen HR en recruitment goed in geslaagd om veel te veel zaken te overcompliceren, en kreeg iedere uitzondering een stukje maatwerk in het systeem. De meeste projecten, en de meeste bedrijven, falen op termijn door te veel configuraties en maatwerk te bouwen: custom fields worden toegevoegd voor elke uitzondering, workarounds herbouwd voor edge cases, en gebruikers die om lokale add-ons vragen met complexe maatwerkintegraties, in plaats van de native functionaliteit of standaardpartners te gebruiken.

Wil je een robuust, schaalbaar landschap, dat ook op termijn beheersbaar is en snel kan meebewegen met toekomstige verbeteringen, houd je dan aan de volgende design principles:



De drie design principles van RTM: één systeem, houd je aan de standaard, en future-proof.

Geen maatwerk, alleen localisaties

Het klinkt triviaal, maar dat is het niet. Als vuistregel: vermijd maatwerk (zoals een landspecifiek veld toevoegen of een workaround bouwen voor een risico dat amper voorkomt) zo veel mogelijk. Wat je wel kan bieden zijn localisaties: een lokale waarde toevoegen, of een lokale vertaling, binnen het standaard datamodel en de standaardfunctionaliteit.

Maatwerk wordt alleen toegestaan als het is gevalideerd door een stuurgroepbesluit, en wordt behandeld als gedocumenteerde uitzondering.

7. Prioriteit krijgen: hoe voer je het gesprek met HRIT

Hier komt het ongemakkelijke deel: hoewel jij, als TA/Recruitment, wel de business owner bent en de belangrijkste gebruiker van het ATS, ben je meestal niet de contracteigenaar of budgethouder (die zit hoogstwaarschijnlijk bij HRIT, service delivery of HRIS). Lees dat nog een keer, langzaam.

Als je dus geen contracthouder bent of niet betaalt, bepaal je ook een stuk minder zelf en ligt het mandaat bij HRIT. Tegelijkertijd weten we dat de prioriteiten van HRIT gedomineerd worden door de dagelijkse problemen van HR. Payroll, workforce planning, en learning and development strijden allemaal om de aandacht van HRIT. Zelfs als je wel de budgethouder bent, heb je in alle gevallen nog steeds HRIT nodig voor configuratie, integraties en afstemming van Core Data.

HRIT denkt vooral in kosten, landscape fit, stabiliteit en beheersbaarheid van de tools in het landschap, en in prioritering tegenover andere HR/SAP-projecten. Zij denken niet primair in recruitmentfunctionaliteit of candidate experience. De meeste HRIT-afdelingen zijn daarbij ook nog overbelast: opschonen van organisatiedata, Onboarding 2.0, payrollprojecten. Een grote, vaag geformuleerde vraag als “we moeten overstappen naar SmartRecruiters” is precies het soort project dat stilletjes wordt uitgesteld.

HRIT ziet vaak ook niet het functionele gat waar jij dagelijks tegenaan loopt van ontbrekende functionaliteit of trage verbeteringen. Wellicht kun je hen meenemen met deze analogie: SuccessFactors Recruiting is een twintig jaar oude Opel Astra, langzaam uiteenvallend. SmartRecruiters is een zelfrijdende Tesla. Dat verschil is voor jou als recruitment leader overduidelijk, HRIT ziet gewoon dat er een auto beschikbaar is om in te rijden.

Hoe weerleg je de gebruikelijke argumenten om te wachten

- **“Het opschonen van OD- en masterdata in SF EC moet eerst klaar zijn, anders raakt SR vervuild.”** SmartRecruiters gedijt absoluut op schone masterdata, maar de architectuur is solide en flexibel genoeg om

te bouwen op imperfecte OD (locaties en kostenplaatsen die per land of label verschillen zijn prima om op te bouwen). De opschoning gebeurt ook binnen de onderliggende waarden, niet structureel op het datamodel of de mapping. We kunnen prima een schone, future-proof SmartRecruiters bouwen op imperfecte Core Data (eigenlijk net zoals Recruitment er nu ook prima op draait).

- **“Position management is nog niet volledig geïmplementeerd.”** Integraties met SF position management bij het aanmaken van jobs of bij hire (start van onboarding) zijn handig, niet essentieel. RTM heeft SmartRecruiters geïmplementeerd tegen elk type HCM-opzet, standalone of volledig geïntegreerd, en vaker wel dan niet is de huidige overdracht tussen recruitment en onboarding toch al handmatig.
- **“We hebben op dit moment de resources niet beschikbaar.”** Dit is lastiger, maar ook zeker niet blokkerend. Ja, je hebt wat expertise nodig van HRIS voor huidige en toekomstige configuratie, en van HRIT voor integraties. Maar het meeste zware configuratiewerk wordt gedaan door je implementatiepartner, en doorlopend onderhoud en support voor SmartRecruiters zal waarschijnlijk lichter zijn dan wat SF Recruiting nu vraagt. Het kan de moeite waard zijn om tijdelijk extern support in te zetten om het gat te overbruggen.

Natuurlijk moet je prioriteit en resources afstemmen met HRIS/HRIT, en er zijn genoeg puzzels op te lossen en te matchen, maar in de praktijk zijn we nog nooit een écht blokkerend onderwerp tegengekomen om te starten met configuratie, of zelfs live te gaan met een future-proof, schaalbare opzet. We denken er graag over mee.

8. Een implementatiepartner kiezen

SAP verkoopt de SmartRecruiters-licenties (vaak als onderdeel van een groter SuccessFactors-contract), maar biedt geen implementatiediensten! Daarvoor heb je een aparte partner nodig. Het vinden en selecteren van een implementatiepartner is een eigen workstream, en één die veel organisaties onderschatten, zowel qua doorlooptijd (doorgaans 2 tot 6 maanden voor selectie alleen al) als qua impact op het eindresultaat. En zoals we allemaal weten: de tool is maar zo goed als de configuratie en integratie ervan in je processen en landschap!

Er zijn over het algemeen twee routes. Eerst: je bestaande HR-tech implementatiepartner. Die kent je organisatie al en, idealiter, je huidige (SuccessFactors-)configuratie en integraties. Vaak makkelijker te contracteren dan een nieuwe partner, omdat er waarschijnlijk al een raamovereenkomst ligt. Een solide startpunt. Houd er wel rekening mee dat de implementatie van TA-tech (en SmartRecruiters specifiek) om andere expertise vraagt (vooral upper-funnel, rond career sites en kandidaatbronnen) dan het implementeren van HR-tech.

Ten tweede kun je kiezen voor een gespecialiseerde recruitment tech-implementatiepartner. Dit geeft je de keuze om een partner te vinden die onze taal spreekt en specifiek recruitmentexpertise inbrengt. Bovendien concurreert jouw project dan niet met de algehele resourceprioriteiten tussen je HRIT en deze leverancier, en kan die zich volledig op jouw project focussen.

De beste match vinden is veel meer dan gewoon de goedkoopste configuratiepartner vinden die tijd heeft. We hebben een aantal vragen opgesteld die je jezelf, en de potentiële implementatiepartner, moet stellen:

- **SmartRecruiters-ervaring.** Hoeveel SmartRecruiters-implementaties hebben ze daadwerkelijk gedaan? Hebben ze generieke SAP-ervaring, of specifiek ook SF Recruiting/SmartRecruiters ATS-ervaring?
- **Complexiteitsmatch.** Hebben ze ervaring in jouw specifieke sector, op jouw schaal en complexiteit (multi-label, multi-country, multi-language, multi-culture, multi-location)? Vraag om referenties. Matchen ze bijvoorbeeld ook op jouw projectmethodiek en de zwaarte van rapportage en bureaucratie (vooral voor contracting, DPIA's en DPA's belangrijk)?
- **Recruitment expertise.** Wat is hun algehele ervaring in recruitment tech? Hebben ze alleen SmartRecruiters gedaan, of ook andere ATS'en? Welke career site-, job board- en CRM-integraties hebben ze opgeleverd?
- **Type diensten.** Wat voor (consultancy)diensten bieden ze: alleen configuratie, of ook solution design, consultancy, of aanpalende diensten zoals Recruitment Marketing en Employer Branding?
- **Beschikbaarheid.** Hebben ze nu goede mensen beschikbaar, matchend met jouw planning? Waar zit hun implementatieteam (on-site, remote, of beide)? Voor internationale uitrol: welke talen spreekt hun team,

naast Nederlands, Engels of jouw HQ-taal? In welke tijdzones werken ze, nu voor het project, en later ook voor support? (Een team dat pas om 15.00 uur CET start met de werkdag heeft impact op de snelheid en beschikbaarheid.)

- **Aanpak & rol.** Wat is hun typische aanpak voor een transitie als deze? Welke best practices en designs brengen ze mee? Hoe managen ze het programma (inclusief PM-tooling)? Wat verwachten ze van jou als klant?
- **Projectmanagement & governance.** Wie heeft de lead in projectmanagement: plannen zij ook alle meetings, stemmen ze af met interne stakeholders en houden ze deliverables bij? Hoe richten ze de projectorganisatie in? Is dit een apart project, of onderdeel van een groter programma (met afhankelijkheden)?
- **Onderhoud & support.** Hoe ziet het supportmodel eruit na go-live? Wie bellen recruiters en hiring managers dan daadwerkelijk (eerst een interne admin, of kunnen gebruikers rechtstreeks support krijgen)? Hoe werkt de ticketing?
- **Prijsmodel.** Fixed price, of time and materials (integratie-effort is vaak lastig te bepalen door wederzijdse complexiteit)? Welke diensten zijn inclusief? Hoe begroot je scopewijzigingen en toekomstige releases.

Partner fit is een gedeelde verantwoordelijkheid

Succes draait voor een groot gedeelte om partner fit: spreek je dezelfde taal, merk je dat deze leverancier je écht begrijpt, en gaan ze die extra mile om het voor jou te laten werken?

Dat betekent tegelijkertijd dat jij zelf ook een goede klant moet zijn. Je moet resources en expertise toewijzen. Wees redelijk in budget (value for money) en planning. Neem eigenaarschap over het interne proces, en zorg dat alle interne stakeholders op één lijn zitten zodat je snel besluiten kunt nemen wanneer nodig.

9. Veelvoorkomende valkuilen

- **Denken dat je nog langer op SuccessFactors Recruiting kan blijven.** SAP gaat SF Recruiting uitfaseren. Je volgende contractverlenging bevat standaard SmartRecruiters-licenties. Neem zelf ownership en zoek uit wanneer je contract afloopt, of vraag SAP om een eerdere herziening, dan houd je zelf de lead.
- **De transitie als een lift-and-shift migratie behandelen.** SuccessFactors Recruiting-workflows en huidige workarounds één op één overzetten naar SmartRecruiters-configuratie heeft geen zin en is ook onmogelijk. SmartRecruiters biedt functionele, proces- en AI-voordelen, mits je die ook voldoende inricht.
- **De transitie laten voortkabbelen.** Een fade-in/fade-out is de meest behapbare overgang, maar het betekent ook dat er een tijdje twee recruitmentsystemen en twee candidate experiences naast elkaar draaien (dat vraagt om dubbele business support, expliciet eigenaarschap, en een duidelijke einddatum, niet ad hoc afhandeling). Zorg voor duidelijke deadlines, en help je business ook om procedures af te sluiten.
- **AVG- (en andere compliance-)beslissingen uitstellen tot de go-live week.** Sign-off krijgen van compliance op je DPIA, DPA, bijgewerkte privacybeleid en AI Act-standpunt kan je hele project vertragen als het niet op tijd besproken wordt (dit vereist vaak meerdere sessies met compliance, niet iedereen vindt dat net zo leuk als wij).
- **Je laten vertragen door HRIT's roadmap.** Zonder een duidelijke business case en eigenaar aan de TA-kant, concurreert dit project met alle andere HRIT-prioriteiten.
- **Geen duidelijk eigenaarschap na go-live.** SmartRecruiters draait niet vanzelf: iemand moet het product managen zodra het live is (backlog, releases, integraties, continuous improvement). Na go-live begint het eigenlijk pas, en door continu te verbeteren haal je pas echt de voordelen uit alle coole features, zoals Winston AI.

10. Tot slot

Het goede nieuws: met SmartRecruiters kun je eindelijk overstappen naar een fatsoenlijk ATS. Wij durven te wedden dat SmartRecruiters een grote stap vooruit is. Zorg er wel voor dat je je voldoende voorbereidt en neem eigenaarschap om aan je eigen (en die van je business) requirements en tijdlijnen te voldoen.

Over Recruitment Tech Masters

Recruitment Tech Masters is een Rotterdams business consultancybureau, gefocust op recruitmenttechnologie. We hebben ruim 150 recruitment tech-projecten mogen ondersteunen (strategie, selectie, implementatie, optimalisatie) en ondertussen met vrijwel elke ATS gewerkt, inclusief SmartRecruiters, dus we kennen de sterke en zwakke kanten. Onze klanten lopen uiteen van ASML, Rabobank, Danone, Action, KPN, ERIKS, Royal Terberg Group, Dirk van den Broek en WeFashion, tot publieke organisaties zoals Gemeente Amsterdam, Erasmus MC en Gemeente Helmond. Wij bieden business consultancy om het maximale uit je (toekomstige) recruitmentlandschap te halen. Een nieuw ATS, de beste career site ter wereld opleveren, je candidate experience vernieuwen, AI matching implementeren, of sign-off krijgen van compliance? Wij hebben ons hoofd er al over gebroken, en delen die ervaring graag met je.

We zijn onafhankelijk en hebben geen commerciële banden met welke leverancier dan ook, geen kickback fees, en worden niet betaald door SAP, SmartRecruiters of andere leveranciers. Wij helpen jou om de beste match te vinden, een combinatie van product fit, landschap fit en partner fit. We helpen jou de best mogelijke beslissing te nemen of, wanneer en hoe je overstapt, en we voeren die transitie graag samen met je uit (van eerste assessment tot go-live en verder). En we hebben het leukste team van hyper experts (vaste experts en een flexibele schil van associates) klaar staan om die leuke puzzels op te lossen.

Je vindt ons via: wearertm.com

- Patrick Boonstra +31 6 4306 8922 patrick@weareRTM.com
- Daan Huisman +31 6 1960 2060 daan@weareRTM.com
- Vincent Aust +31 6 1134 2124 vincent@weareRTM.com

We vinden het leuk als je ons laat weten als je iets hebt geleerd uit deze whitepaper (of denkt dat we iets gemist hebben), je eigen ervaringen wil delen of wilt sparren over slim recruitment.

Recruitment Tech Masters BV (RTM)
Vendor-neutral recruitment technology advisory · Rotterdam, Nederland
wearertm.com