

6 ChatGPT-prompts die je recruitment slimmer maken



Artificiële intelligentie (AI) heeft in korte tijd de wereld veroverd. Hoewel de technologie al jaren in ontwikkeling was, zorgde vooral de lancering van ChatGPT-3 in 2022 voor een grote doorbraak. Sindsdien is AI niet meer weg te denken, zowel privé als professioneel.

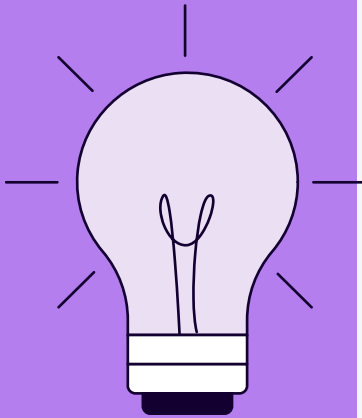
Het door Open AI ontwikkelde Large Language Model (LLM) kreeg sindsdien meerdere upgrades en wordt steeds breder ingezet. De kracht van dit model? Het kan enorme hoeveelheden data verwerken en op basis daarvan teksten genereren. Dat maakt het niet alleen handig voor creatieve ideeën, maar ook voor praktische en organisatorische taken, zoals in recruitment.

Wat ChatGPT wel (en niet) kan

ChatGPT werkt met zogenaamde prompts (je opdracht of vraag). Het model reageert daarop alsof je met iemand chat. Hoe **concreter je prompt**, hoe beter de output. Je kunt er alle kanten mee op en met een extra prompt pas je de tekst net zo makkelijk aan.

ChatGPT baseert zich op trainingsdata en informatie uit het web. Dat betekent dat de tool soms dingen kan verzinnen (zogenaamde hallucinaties) of verouderde informatie kan geven. Neem de output daarom nooit één-op-één over, maar **controleer altijd of de inhoud klopt** en bruikbaar is.

Zie ChatGPT vooral als een slimme assistent: een sparringpartner die je helpt sneller ideeën te bedenken en eerste opzetjes te maken. Maar houd dus altijd jouw **menselijke, kritische blik** erbij. Doe je dit goed, dan wordt ChatGPT een waar devolte tool voor het verbeteren van je recruitmentstrategie.



6 ChatGPT-prompts: scenario's, tips en voorbeelden

ChatGPT kan je doorheen het hele recruitmentproces ondersteunen: van het versterken van je employer brand en het schrijven van je werken-bij-pagina tot het vinden van de juiste kanalen, het analyseren van je KPI's en zelfs het maken van een onboardingplan.

Hieronder vind je een aantal handige prompts die je recruitmentstrategie direct slimmer en effectiever maken.

01 Toon je employer brand

Als je de juiste - en vaak felbegeerde - talenten wilt aantrekken, moet je eerst zorgen dat jouw employer brand staat als een huis. Vertel wie je bent, wat je missie is, welke voordelen je biedt en hoe de cultuur binnen jouw bedrijf voelt. Deel dit via verschillende kanalen, zodat kandidaten een goed beeld krijgen van jouw identiteit als werkgever.

Handige prompt:

- Welke recruitmentmaatregelen kunnen we inzetten om onze employer branding goed neer te zetten richting [Doelgroep]? Onze werkgeversidentiteit is [Beschrijving], en we zoeken talent dat past bij onze missie [Mission statement] en waarden [Waarden]. Hoe positioneren we dit het best om de juiste mensen te bereiken? Geef me 5 passende suggesties.

Extra tip:

Vraag ChatGPT in een volgende stap om je teksten - bijvoorbeeld voor je werken-bij-pagina - te optimaliseren volgens de best practices voor SEO. Zo zorg je dat je employer brand niet alleen sterk overkomt, maar ook beter gevonden wordt in zoekmachines.

Welke recruitmentmaatregelen kunnen we inzetten om onze employer branding goed neer te zetten richting jonge IT-professionals? Onze werkgeversidentiteit is dat we een jong IoT-bedrijf zijn dat focust op innovatie, duurzaam werken en leven, en dataveiligheid. We zoeken talent dat past bij onze missie "alle levensaspecten verbinden en het dagelijks leven duurzamer maken" en bij onze waarden: open communicatie, innovatief denken en duurzaamheid. Hoe kunnen we dit het beste strategisch positioneren om de juiste mensen te bereiken? Geef me 5 passende suggesties.

Hier zijn 5 strategische recruitmentmaatregelen waarmee jullie employer branding écht aansluit bij jonge IT-professionals én jullie identiteit:

1. Laat de missie en waarden concreet tot leven komen in content

- Deel *real-life* cases van hoe jullie IoT-oplossingen het dagelijks leven duurzamer maken.
- Gebruik korte video's, behind-the-scenes en developer talks op LinkedIn, TikTok en GitHub.
- Laat medewerkers zelf vertellen hoe open communicatie en innovatie bij jullie voelbaar zijn.



02 Vind de juiste kanalen

Niet elk kanaal bereikt dezelfde kandidaten. Veel recruitmentkanalen richten zich juist op specifieke sectoren of doelgroepen. Daarom loont het om goed te onderzoeken welke kanalen het beste aansluiten bij de functie die je wilt invullen én bij de mensen die je wilt bereiken.

Handige prompt:

- Welke wervingskanalen zijn het meest geschikt om [Functie] in [Branche/Sector] te bereiken? Noem minimaal 5 passende kanalen en licht steeds kort toe waarom ze effectief zijn voor dit profiel.

Welke wervingskanalen zijn het meest geschikt om een junior Product Marketing Manager in de CRM-softwaresector te bereiken? We zoeken Nederlandstalige kandidaten met ervaring in communicatie, innovatie en analyse, die bij voorkeur over goede tot uitstekende Engelse taalvaardigheden beschikken. Noem minimaal vijf passende kanalen en licht steeds kort toe waarom ze effectief zijn voor dit profiel.

Hier zijn vijf effectieve wervingskanalen om Nederlandstalige junior **Product Marketing Managers** in de CRM-softwaresector te bereiken:

1. LinkedIn (Jobs & Talent Search)

- LinkedIn is hét platform voor marketing- en tech-professionals in Nederland.
- Je kunt zowel actief (vacature plaatsen) als proactief (search & InMail) kandidaten benaderen.
- De filtering op talen, sector en ervaring maakt het zeer geschikt om kandidaten met communicatie- en analysevaardigheden te vinden.

2. Indeed.nl

- Groot bereik onder starters en young professionals die gericht op functies in marketing en communicatie zoeken. ↓

03 Stel je recruitment-KPI's vast

Welke recruitment-KPI's zijn er eigenlijk, wat betekenen ze en hoe bereken je ze? ChatGPT kan je niet alleen overzicht geven, maar ook helpen bepalen welke KPI's voor jouw organisatie écht belangrijk zijn - en hoe je die vervolgens kunt verbeteren.

Handige prompts:

- Definieer de belangrijkste recruitment-KPI's en leg uit welke voor [Afdeling of vakgebied binnen ons bedrijf] het meest relevant zijn.



- Welke maatregelen kan ik nemen als mijn [KPI] te hoog of te laag is?

Welke maatregelen kan ik nemen als mijn Cost-of-Hire te hoog is?

Een hoge **Cost-of-Hire (CoH)** kan flink drukken op je recruitmentbudget. Vaak is het een signaal dat je processen inefficiënt zijn of dat je (te) veel afhankelijk bent van dure kanalen. Hier zijn concrete maatregelen die je kunt nemen om de kosten te verlagen:

🔍 Analyseer eerst waar de kosten zitten

- Splits je CoH uit in onderdelen: job boards, bureaus, advertenties, interne uren, tooling, referral bonussen, etc.
- Zoek de grootste kostenposten en bepaal waar optimalisatie het meeste oplevert.

1. Optimaliseer je wervingskanalen

- **Verminder afhankelijkheid van bureaus:** Zet ze alleen in voor moeilijk in te vullen functies.
- **Investeer in employer branding:** Sterke zichtbaarheid verlaagt de advertentiekosten en trekt meer organisch talent.
- **Gebruik gratis en goedkope kanalen:** Denk aan LinkedIn, referral programma's en niche job boards.



04 ChatGPT als jouw persoonlijke recruiter

Je kunt ChatGPT ook inzetten om een complete recruitmentstrategie te laten opstellen. Geef het model duidelijke informatie mee over de rol, het tijdsplan, je budget en de context. Vervolgens kun je de strategie aanpassen naar jouw eigen wensen.

Handige prompt:

- Doe alsof je mijn persoonlijke recruiter bent voor [Bedrijfsnaam + korte omschrijving van type bedrijf, sector en bijzonderheden]. Ik wil een [Functie] aannemen en daarvoor de best mogelijke kandidaat vinden. Zoek de beste recruitmentkanalen en gebruik, indien nodig, ook active sourcing, socialmediaplatforms, carrièremarkten of andere netwerken om de juiste persoon te vinden vóór [Datum]. Het budget bedraagt [Bedrag in euro's].

Doe alsof je mijn persoonlijke recruiter bent voor PrintifyPro, een snelgroeiend e-commercebedrijf gespecialiseerd in print-dropshipping. We zijn actief in de e-commerce en creatieve sector en onderscheiden ons door gepersonaliseerde designs en snelle levering in Europa. Ik wil een grafisch ontwerper aannemen en daarvoor de best mogelijke kandidaat vinden. Zoek de beste recruitmentkanalen en gebruik, indien nodig, ook active sourcing, socialmediaplatforms, carrièremarkten of andere netwerken om de juiste persoon te vinden vóór 2 december 2025. Het budget bedraagt 6000 euro.

Top, ik stap even volledig in de rol van jouw persoonlijke recruiter voor **PrintifyPro**. We hebben een duidelijk doel: vóór **2 december 2025** de beste grafisch ontwerper aannemen binnen een budget van **€6000**. Ik maak een concreet wervingsplan voor je, met de slimste kanalen en inzet van active sourcing.

1. Doelgroep en profiel

Wie zoeken we?

- Grafisch ontwerper met ervaring in **e-commerce/print on demand**.
- Sterk in **Adobe Creative Suite** en mockups.
- Affiniteit met **creatieve designs én commerciële mindset** (snelle leveringen, doelgroepgericht).
- Taal: **vloeiend Engels** en bij voorkeur nog een extra Europese taal.

2. Strategie & Kanalen

A. Jobboards & platforms (passieve kandidaten)

- **Creativeskills.be, Nationale Vacaturebank, Indeed** → brede exposure in NL/BE.
- **Design-specific jobboards** zoals **Design Jobs Board, Dribbble Jobs, Behance Jobs** (internationaal, gericht op visuele ontwerpers).
- Budget: **± €1000** voor plaatsingen.



05 Analyseer functies en salarissen

Gebruik ChatGPT om inzicht te krijgen in taken, functie-eisen en salarisbenchmarks. Zo kun je de juiste professionals veel gericht aanspreken. Verwerk altijd de input van de hiring manager in de prompt en voeg daarnaast ook iets toe over je bedrijfscultuur en employer brand. Dat helpt om de kandidaten aan te trekken die écht bij je bedrijf passen.

Handige prompts:

- Welke vaardigheden en kennis moet een [Functie] hebben?
- Welke instapeisen gelden er voor een [Functie]?
- Wat is een passend startsalaris voor een [Functie] in Nederland?

Je kunt ChatGPT ook vragen om verschillen per regio of ervaringsniveau mee te nemen, zodat je beter kunt inspelen op jouw doelgroep.

Extra tip:

Zodra je vacaturetekst klaar is, kun je ChatGPT meteen vragen om er varianten van te maken die passen bij verschillende socialmediakanalen. Zo heb je in no time een versie voor LinkedIn, een kortere post voor Instagram of een pakkende teaser voor X (Twitter).

Wat is een passend startsalaris voor een accountmanager met 5 jaar ervaring in Nederland?

Er is geen eenduidig "juist" antwoord — het hangt sterk af van factoren zoals branche, regio (bijv. Randstad vs buiten de Randstad), bedrijfsgrootte, verantwoordelijkheden (territorium, key accounts, nieuw business, internationaal) en bonus/provisieregeling. Maar ik kan je wel een redelijke inschatting geven op basis van marktdata in Nederland anno 2025:

Marktdata

- Volgens **Nationale Beroepengids** ligt het salaris voor een accountmanager met 3–5 jaar ervaring tussen **€ 3.580 en € 5.920 bruto per maand**. Nationale Beroep...
 - Werkzoeken.nl vermeldt dat een "ervaren" accountmanager (3–5 jaar) ca. **€ 3.445** verdient, en een "expert" (meer dan 5 jaar) rond **€ 3.630**. Werkzoeken.nl
 - Volgens Jobted is het gemiddelde salaris van een accountmanager in NL ongeveer **€ 45.925 per jaar**, oftewel ca. **€ 3.830 bruto per maand** (excl. vakantiegeld) — met mogelijke aanvullende commissies/bonussen. Jobted
 - CompetentiesVoorbeelden geeft aan dat een accountmanager na 5–10 jaar gemiddeld tussen **€ 3.800 en € 5.500 bruto per maand** kan verdienen. Competentiesvoo...
- ↓
- Indeed vermeldt een gemiddeld basissalaris van **€ 3.702 per maand** voor

06 Onboardingplan

Een van de meest praktische toepassingen van ChatGPT is (zoals eerder genoemd) de organisatie en planning. Je kunt het model perfect gebruiken om een gestructureerd onboardingplan op te stellen, zodat nieuwe medewerkers vanaf dag één goed van start gaan.

Handige prompt:

- Maak een onboardingplan voor [Functie] vanaf [Datum]. Het plan moet het volgende bevatten: [Specifieke taken, verantwoordelijkheden en vaardigheden die moeten worden aangeleerd].

Maak een onboardingsplan voor een HR-manager vanaf 1 januari 2026. Het plan moet het volgende bevatten: kennismaking met alle relevante platforms, teammeetings, strategische doelen voor het komende jaar en meer.

Hier is een volledig onboardingsplan voor een nieuwe **HR-manager** die op **1 januari 2026** start. Ik heb het opgebouwd in fases (week 1, maand 1, kwartaal 1), zodat het overzichtelijk en praktisch uitvoerbaar is.

Onboardingsplan HR-manager (per 1 januari 2026)

📌 Doelen van het onboardingtraject

- Zorgen voor een warme landing in het team en de organisatie.
- Inzicht krijgen in alle relevante HR-processen, platforms en beleidsdocumenten.
- Begrip ontwikkelen van de strategische HR-doelen voor 2026.
- Actief bijdragen aan verbeterinitiatieven en teamontwikkeling.

Week 1: Start en kennismaking

Focus: kennismaken en oriënteren



Je kunt ChatGPT ook vragen om verschillende varianten te maken: bijvoorbeeld een intensief plan voor een starter, of een verkorte versie voor iemand die al ervaring meebrengt.

Conclusie

AI-tools zoals ChatGPT kunnen je recruitmentproces een stuk slimmer en efficiënter maken. Met de juiste prompts krijg je verrassend snel bruikbare resultaten die je team tijd besparen. Belangrijk blijft: check altijd kritisch de output en zorg dat je voldoet aan de privacyregels (AVG).

Naast ChatGPT kun je je strategie ook versterken met tools binnen Tellent Recrutee. Zo maak je in een paar klikken vacatureteksten met AI, verwerk je cv's automatisch met CV parsing en bundel je eenvoudig feedback van collega's in één overzicht. Dankzij het intuïtieve dashboard houd je je KPI's scherp in de gaten en werk je als team veel slimmer samen.

Probeer Tellent Recrutee nu 18 dagen gratis uit, zonder verplichtingen!

[Probeer nu gratis →](#)