



# Sourcing Benchmark Q3 2022

Powered by Cooble

---

Dit is de derde editie van de Sourcing Benchmark. In het eerste kwartaal zijn wij begonnen met het publiceren van data over sourcing. Het doel van de benchmark is om meer duidelijkheid te geven over de resultaten van sourcing. Deze cijfers geven je inzichten die je helpen bij het neerzetten van een sourcing/recruitment strategie.

Iedere maand verzamelen wij al onze sourcing data. Van het percentage kandidaten dat reageert op een bericht tot het aantal sourcing uren dat we gemiddeld nodig hebben voor 1 hire – en alle stappen daar tussenin. Hiervan nemen we vervolgens het gemiddelde over 3 maanden. Ieder kwartaal analyseren we deze data om vervolgens trends te spotten.

In het derde kwartaal zagen we dat het aantal hires uit sourcing behoorlijk is toegenomen ten opzichte van het tweede kwartaal. De maand september was daarbij een hele goede maand. Kandidaten beginnen in september vaak weer aan een nieuwe start, dit zien we ook terug in de cijfers.

We zien dat sourcing steeds effectiever begint te worden in beroepen waar sourcing voorheen nog niet erg veel ingezet werd. We sourcen nog steeds de lastige IT en technische functies. We zien ook betere performance voor de meer operationele rollen.

Het salaris speelt op dit moment een hele grote rol. Kandidaten die er echt op vooruit gaan in hun arbeidsvoorwaarden zijn sneller geneigd een baan aan te nemen. Nieuwsgierig naar alle cijfers? Alle details vind je verderop in deze benchmark.

## Response rate

De respons ratio is essentieel in sourcing. Het is bepalend voor het aantal berichten dat we gemiddeld moeten uitsturen om een reactie te krijgen van een nieuwe kandidaat. In het tweede kwartaal van 2022 was de respons ratio 51,7%. In het derde kwartaal van dit jaar is dit percentage doorgestegen naar 52,3%.

Gemiddeld is een respons rate tussen de 35% - 45%, alles hierboven is uitstekend. Uit onze data blijkt dat kandidaten meer open staan voor een eerste kennismaking.

### **TIP:**

Jouw response ratio verhogen? Maak je bericht persoonlijk. Door onderzoek te doen naar de kandidaat. Recruiters met een gepersonaliseerd bericht hebben 15% meer kans op een reactie, dan recruiters die bulk berichten sturen naar kandidaten.

## Reminders

Door de vele berichten die kandidaten in deze krappe arbeidsmarkt ontvangen, gaat er wel eens een bericht verloren. Daarom is het versturen van een reminder aan de kandidaat essentieel voor een goede respons ratio. In het tweede kwartaal stuurden we 29,9% van de benaderde kandidaten een reminder. In het derde kwartaal is dit gedaald naar 22,3%.

### **TIP:**

Twijfel niet om InMails op elk moment en elke dag te sturen. Het heeft namelijk geen significante invloed op je responspercentage.

## Aantal kandidaten gesproken

In het derde kwartaal is het percentage kandidaten waarmee we in gesprek kwamen na een bericht met 0,1% gestegen ten opzichte van het tweede kwartaal. Gemiddeld spreken we 6,7% van de kandidaten.

## Aantal kandidaten voorgesteld

In het derde kwartaal wordt gemiddeld 57,9% van de, door ons gesproken, kandidaten voorgesteld aan de hiring manager. We zien hier een kleine daling ten opzichte van het vorige kwartaal.

### TIP:

Om dit percentage hoog te houden is het belangrijk om vooraf een goed onderzoek te doen naar matchende kandidaten. Als dit niet goed wordt aangepakt dan is er een grote kans dat er veel tijd verloren gaat aan kandidaten die eigenlijk niet binnen de zoektocht passen.



## Op 1e gesprek

Een belangrijke KPI in het sourcing proces is het percentage kandidaten dat op eerste gesprek gaat. Hoe hoger dit is, des te beter de benaderde kandidaten aansluiten op de behoeftes van de hiring manager. In het derde kwartaal ging 61,1% van de kandidaten die zijn voorgesteld op een eerste gesprek. Dit is redelijk vergelijkbaar met het tweede kwartaal.



## Op 2e gesprek

55,5% van de kandidaten ging in, een tweede ronde, in gesprek met de hiring manager in het derde kwartaal. Dit percentage is genomen van het aantal kandidaten dat een eerste gesprek heeft gevoerd. In het tweede kwartaal was dit percentage met 50,3% een stuk lager. Dit percentage laat zien dat meer dan de helft van de kandidaten na het eerste gesprek ook voor een vervolgesprek is uitgenodigd.

### TIP:

Het is momenteel van belang om kandidaten die al in het sollicitatieproces zitten soepel en snel door het recruitment proces te loodsen. Manage de verwachtingen en reageer snel als er een vervolgesprek gepland kan worden.

## Aantal kandidaten een aanbieding gedaan

Deze fase is een hele belangrijke en spannende stap in het proces. De geselecteerde kandidaat ontvangt een arbeidsvoorwaardelijke aanbieding. Gemiddeld genomen is er, in het derde kwartaal, bij 42,2% van de kandidaten een aanbieding gedaan.

## Aanbieding geweigerd

Helaas worden niet alle aanbiedingen geaccepteerd. Het percentage kandidaten dat een aanbieding niet accepteert is in het derde kwartaal gestegen naar 26,1%.

### **TIP:**

Vraag de kandidaat naar zijn of haar behoeftes. Vertel de kandidaten over het salaris, bedrijfscultuur en carrièrekansen.



## Hired

In het derde kwartaal accepteerde 84,7% van de kandidaten het arbeidsvoorwaarden aanbod. Dit is een forse stijging van maar liefst 8,6%, vergeleken met het tweede kwartaal waar het gemiddelde nog op 78% lag.

## Gemiddeld aantal sourcing uren per hire

Een sourcer heeft gemiddeld 84,8 uur nodig om een hire te realiseren. Dit aantal is ten opzichte van het tweede kwartaal wat gestegen. Er zijn verschillende factoren die invloed hebben op het aantal uren dat nodig is. Het verschilt in ieder geval per functie en werkgever. Ook senioriteit en regio hebben directe invloed. Sommige rollen zijn schaarser dan andere rollen.





## In contact met Cooble?

Heeft de informatie uit deze benchmark je aan het denken gezet en wil je meer weten over sourcing?

Cooble is dé sourcing specialist van Nederland. Wij helpen organisaties zoals Sogeti, Action, Jumbo Supermarkten en AS Watson met sourcing. Op het operationele en strategische vlak ontzorgen we meerdere organisaties met hun sourcing en recruitment vraagstukken.

Wil je een keer met ons van gedachten wisselen? Wij zijn bereikbaar via **073-20 32 080** of mail ons op [info@cooble.nl](mailto:info@cooble.nl).