cooble

Sourcing Benchmark Q4 2022

Powered by Cooble

Dit is de vierde editie van de Sourcing Benchmark en daarmee de laatste van 2022. In het begin van dit jaar - of eigenlijk moeten we vorig jaar zeggen - zijn we gestart met het publiceren van data over sourcing. Doel van de benchmark is sourcing data openbaar maken. Zo maken we inzichtelijk wat richtlijnen zijn voor sourcing werkzaamheden. Dit kan jou handvatten bieden om te beoordelen in welke fase van jouw sourcing activiteiten er nog optimalisatie mogelijk is. Ook kan het wellicht helpen om te bepalen in hoeverre sourcing een aanvulling is op je reeds bestaande recruitmentactiviteiten.

Elke maand verzamelen we gegevens over sourcing. Dit varieert van het percentage kandidaten dat op een InMail reageert tot hoeveel tijd we gemiddeld nodig hebben om een nieuwe werknemer aan te nemen. We nemen het gemiddelde over drie maanden en elk kwartaal analyseren we de data om trends te identificeren.

Voor we terugblikken naar Q4; eerst een recap van Q3. In het derde kwartaal zagen we dat sourcing ook succesvol wordt toegepast in beroepen waar het eerder niet werd gebruikt. Zo wordt sourcing niet langer alleen gebruikt voor lastige rollen zoals IT, maar ook voor operationele functies. Daarnaast speelde in Q3 het salaris een grotere rol dan ooit tevoren.

In het vierde kwartaal zien we een stijgende trend in de response rate. Meer mensen reageren op onze berichten. Daarbij benaderen we minder mensen per uur. Dit komt omdat we meer tijd besteden aan het schrijven van het bericht, met een hogere response rate als gevolg. Persoonlijke, creatieve berichten met een beetje humor zijn het meest effectief. We stuurden in het vierde kwartaal de meeste reminders van het hele jaar en dat hangt samen met een response rate die stijgt.

Oktober was de beste maand van dit kwartaal. December was qua response rate en hires het minst. De laatste maand van het jaar is traditioneel een lastige maand voor recruitment. Mensen zijn op vakantie of druk met afronden van werkzaamheden en daardoor worden gesprekken vaak uitgesteld.

Alle cijfers zijn te vinden in deze benchmark. Ben je benieuwd naar wat we hebben ontdekt? Lees dan verder!

cooble

Response rate

De respons rate is een belangrijk cijfer in sourcing. Het laat zien hoeveel berichten we gemiddeld moeten versturen om een reactie van een kandidaat te krijgen. In het vierde kwartaal van 2022 was dit **52,2%**, wat nagenoeg hetzelfde is als in het derde kwartaal. In het eerste kwartaal was dit 48,2%. Dit betekent dat we dit jaar een stijging hebben gezien in de respons rate, wat aangeeft dat kandidaten meer openstaan om in gesprek te gaan, ondanks het feit dat ze vaker benaderd worden dan vroeger.

Er zijn een aantal manieren waarop je de respons rate kan verhogen:

- Maak gebruik van een duidelijke en aantrekkelijke onderwerpregel in je berichten.
- Personaliseer je berichten voor de specifieke kandidaat en laat zien dat je hebt gekeken naar hun profiel en ervaring.
- Zorg ervoor dat je bericht kort en bondig is, zodat kandidaten snel kunnen zien waar het om gaat en of het interessant voor hen is.
- Maak gebruik van een call-to-action om de kandidaat te vragen om te reageren.
- Zorg ervoor dat je berichten op tijd worden verstuurd en houd rekening met eventuele tijdsverschillen.
- Probeer je berichten regelmatig te testen en aan te passen op basis van de resultaten.

Reminders

In het derde kwartaal hebben we 22,3% van de benaderde kandidaten een reminder gestuurd om hun aandacht opnieuw op ons bericht te vestigen. Veel kandidaten zijn druk en krijgen veel berichten, dus een reminder kan enorm helpen. In het vierde kwartaal is het aantal kandidaten dat een reminder heeft ontvangen sterk toegenomen en hebben we **31,6%** van hen een reminder gestuurd.

TIP:
Stuur de reminder niet te snel na het versturen van je eerste bericht, zodat de kandidaat tijd heeft om het eerste bericht te lezen en te beantwoorden.

cooble

Aantal kandidaten gesproken

In het vierde kwartaal steeg het percentage kandidaten waarmee we in gesprek kwamen na een bericht met **35%**. Gemiddeld spreken we **9%** van de kandidaten in het vierde kwartaal versus **6,7%** in het derde kwartaal. Deze enorme stijging kwam doordat we meer tijd zijn gaan besteden aan het schrijven van persoonlijke en creatieve berichten. Het positieve effect hiervan is duidelijk zichtbaar in dit cijfer.

Aantal kandidaten voorgesteld

Gemiddeld stellen we in het vierde kwartaal **56,4%** van de kandidaten die we gesproken hebben voor aan de hiring manager. Dit is een lichte daling ten opzichte van het vorige kwartaal toen dit 57,9% was.

TIP:
Selecteer zorgvuldig met welke kandidaten je contact opneemt. Communicatie met kandidaten kan veel tijd in beslag nemen, vooral als er te veel niet-passende kandidaten zijn waarmee contact wordt opgenomen. Deze tijd kan beter besteed worden aan het contact met meer geschikte kandidaten.

Op 1e gesprek

Een andere belangrijke factor bij het sourcen van kandidaten is hoeveel ervan uiteindelijk worden uitgenodigd voor een eerste gesprek. Hoe hoger dit percentage is, hoe groter de kans is dat de hiring manager tevreden is met jouw werk. Door het aantal niet-geschikte kandidaten te beperken, verminder je de werkbelasting van de hiring manager. In het vierde kwartaal van dit jaar gingen **53,5%** van de voorgestelde kandidaten op een eerste gesprek. Dit is lager dan in de andere kwartalen van dit jaar, toen het rond de 60% lag. De drukke decembermaand zorgt voor veel afzeggingen en afspraken worden dan ook regelmatig verplaatst naar een rustiger moment.

Op 2e gesprek

Van de kandidaten die werden uitgenodigd voor een eerste gesprek, ging gemiddeld **47,9%** op een tweede gesprek bij de hiring manager. In het derde kwartaal van dit jaar was dit percentage hoger, namelijk 55,5%. Ook hier speelt drukte in de maand december een grote rol bij de daling van dit cijfer.

cooble

Aantal kandidaten een aanbieding gedaan

In deze fase is er een concreet voorstel gedaan aan de kandidaat. Gemiddeld genomen wordt er bij **48,6%** van de kandidaten die op een tweede gesprek is geweest een aanbieding gedaan. Dit is significant hoger dan eerdere kwartalen van dit jaar. Toen zat dit percentage rond de 40-43%.

Aanbieding geweigerd

Het percentage dat een aanbieding weigert is in het vierde kwartaal gedaald naar **17,9%**. In het derde kwartaal was dit 26,1%.

TIP:
Overtuig kandidaten tijdens een onderhandelingsproces door duidelijk te maken wat het bedrijf te bieden heeft en hoe het hun doelen kan ondersteunen. Benadruk carrièrekansen, opleidingsmogelijkheden en werk-privébalans. Laat zien hoe de kandidaat bijdraagt aan het bedrijf en hoe hun rol past in het grotere geheel. Benadruk ook dat het bedrijf geïnteresseerd is in het behouden van goede medewerkers en dat de behoeften en wensen van medewerkers voldaan worden.

cooble

Hired

Een belangrijk cijfer bij sourcing van kandidaten is het percentage dat een aanbod accepteert. In het vierde kwartaal van dit jaar accepteerde gemiddeld 99% van de kandidaten een aanbod, een record voor dit jaar. In het eerste kwartaal van dit jaar was dit percentage nog **58,2%**.

Gemiddeld aantal sourcing uren per hire

Gemiddeld duurt het **84,7 uur** voor een sourcer om een hire te voltooien. In het derde kwartaal was dit nagenoeg hetzelfde (84,8 uur). Het aantal uren dat nodig is per hire kan sterk variëren, afhankelijk van de rol, het bedrijf, de senioriteit en de regio waarin wordt gezocht. Daarnaast kunnen er grote verschillen zitten tussen functiegroepen en bedrijven. Dat laatste heeft te maken met de sterkte van het werkgeversimago.

In contact met Cooble?

Hebben de cijfers uit deze benchmark je nieuwsgierig gemaakt en wil je meer weten over sourcing? Cooble is de sourcing specialist van Nederland en helpt organisaties zoals Sogeti, Action, Jumbo Supermarkten en AS Watson bij hun sourcing vraagstukken. Op operationeel en strategisch niveau ondersteunen we meerdere organisaties op het gebied van sourcing en recruitment.

Wil je meer weten? Neem contact met ons op via **073-2032080** of stuur een mail naar **info@cooble.nl.**