

A background image showing a woman and a man sitting at a table in a dimly lit setting, possibly a cafe or office lounge. The woman is on the left, smiling and holding a white mug. The man is on the right, wearing a yellow shirt, looking towards her. The background is dark blue with some framed pictures on the wall.

Sourcing Benchmark Q3 2023

Powered by Cooble

Welkom bij de meest recente editie van de Sourcing Benchmark, gebaseerd op de gegevens van het derde kwartaal van 2023.

Onze missie blijft onveranderd: het delen van waardevolle inzichten in het sourcingproces, zodat recruiters, sourcers en hiring managers hun sourcingactiviteiten kunnen evalueren, verbeteren en optimaliseren.

In deze zesde editie van de Sourcing Benchmark hebben we wederom al onze sourcingdata samengevoegd, resulterend in een schat aan informatie over onze sourcingactiviteiten in het afgelopen kwartaal. Met een team van 47 super sourcers, loggen we nauwgezet al hun acties gedurende het sourcingproces. Deze gegevens vormen de kern van onze Sourcing Benchmark en stelt ons in staat om trends te identificeren en inzicht te verschaffen in de effectiviteit van verschillende sourcingstrategieën.

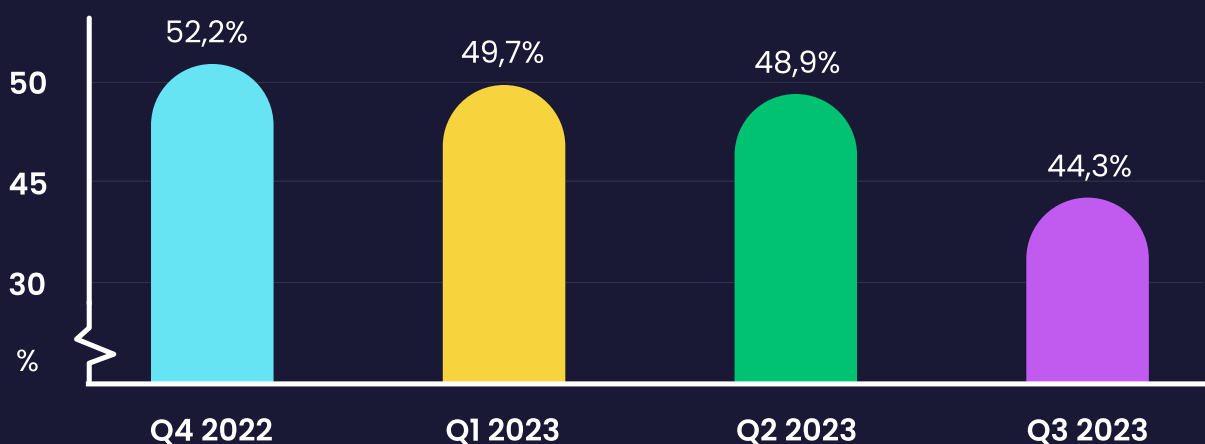
De Sourcing Benchmark is bedoeld om iedereen in de recruitmentindustrie te voorzien van waardevolle inzichten in de prestaties van hun sourcingactiviteiten. We delen cijfers en ratio's, zoals de response rate en het gebruik van reminders, die jou kunnen helpen om de effectiviteit van jouw sourcingbenaderingen te beoordelen en mogelijke optimalisaties te identificeren.

● Response rate

De response rate blijft een cruciale KPI in het sourcingproces. In het derde kwartaal van 2023 bedroeg de response rate **44,3%**, wat licht lager is dan het vorige kwartaal. Dit cijfer laat zien hoeveel berichten er gemiddeld verstuurd moeten worden om een reactie van een kandidaat te ontvangen. Een persoonlijke en relevante benadering blijft van essentieel belang om de kans op een reactie te vergroten. De arbeidsmarkt is ook in Q3 nog onverminderd krap in Nederland en de concurrentie met andere recruiters en sourcers blijft.

TIPS:

- Elk eerste bericht naar een kandidaat verdient een uniek onderwerp. Het onderwerp is vaak het eerste wat de kandidaat ziet. Maak daarom het onderwerp persoonlijk. Het werkt erg goed om iets uit het profiel van de kandidaat te 'spiegelen'.
- Zorg daarbij ook dat je eerste zin van je Inmail meteen persoonlijk is en de aandacht trekt. Dus geen standaardzinnen of complimenten, maar een leuk feitje of een weetje over een topic dat de kandidaat interessant vindt.



*“Maak je **inmail** nooit te lang. Optimaal is tussen de 500 en 700 tekens. **Let wel**, dit is erg doelgroep afhankelijk.”*

- Milou Verhoeks





Reminders

In Q3 2023 moesten **38,8%** van de benaderde kandidaten een herinnering ontvangen voordat ze reageerden. Hoewel dit een stijging is ten opzichte van Q2 2023, benadrukt het het belang van proactieve opvolging en de rol die reminders kunnen spelen bij het vergroten van de betrokkenheid van kandidaten. Zorg ervoor dat je berichten duidelijk en aantrekkelijk zijn, met een overtuigende call-to-action om kandidaten aan te moedigen direct te reageren.

Aantal kandidaten gesproken

Een reactie betekent nog niet per se een positieve reactie. In Q3 2023 spraken we **7,2%** van de benaderde kandidaten, een lichte daling ten opzichte van het vorige kwartaal. Het opbouwen van relaties met kandidaten, zelfs als ze op dat moment niet geïnteresseerd zijn in een bepaalde functie, blijft van toegevoegde waarde voor toekomstige mogelijkheden.

Aantal kandidaten voorgesteld

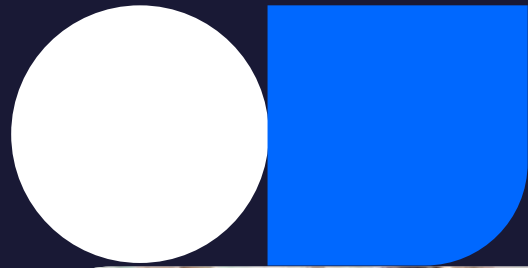
Het aantal kandidaten dat werd voorgesteld aan hiring managers daalde licht tot **59,9%** in Q3 2023.

Tip!

Neem de tijd om de verwachtingen en behoeften van de hiring manager

te begrijpen. Wat voor een kandidaat zoeken ze? Wat zijn de vereisten en kwalificaties? Hoe past de functie in het grotere plaatje van het team en de organisatie? Door deze vragen te beantwoorden, kun je beter aansluiten bij hun wensen.

Tegelijkertijd is het ook belangrijk om verwachtingen te managen bij de hiring manager. De time-to-hire kan enorm verschillen per profiel. Deze informatie is voor recruiters vaak vanzelfsprekend, maar niet voor hiring managers. Het kan enorm helpen om marktgemiddelden van wervingstijden te delen met hiring managers.



Op 1e gesprek

Het percentage kandidaten dat werd uitgenodigd voor een eerste gesprek was met **47,4%** nagenoeg gelijk in Q3 2023 vergeleken met het vorige kwartaal. Een hoger percentage duidt op een goede afstemming met hiring managers en minder niet-geschikte kandidaten om te beoordelen. Het begint allemaal met een duidelijk en goed geformuleerd vacatureprofiel.

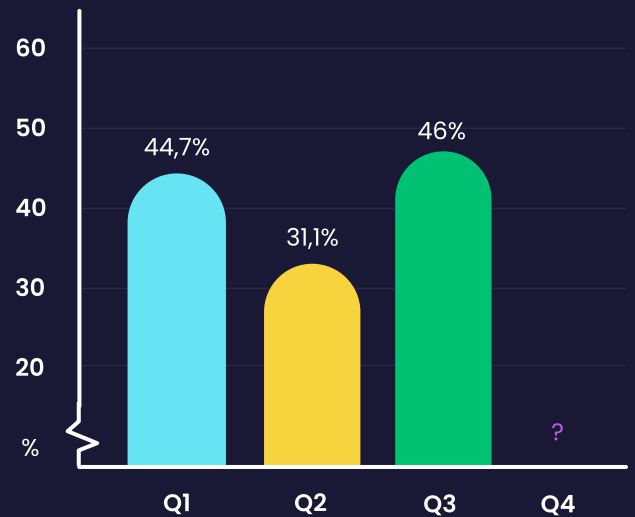


Op 2e gesprek

In Q3 2023 ging **40,1%** van de kandidaten die werden uitgenodigd voor een eerste gesprek door naar een tweede gesprek met de hiring manager. We zien dat er in het derde kwartaal langere doorlooptijden zijn in verband met vakanties. Het kan dus zijn dat sommige gesprekken later nog gepland worden.

Aantal kandidaten een aanbieding gedaan

In het derde kwartaal van 2023 werd bij **46,0%** van de kandidaten een aanbieding gedaan. Dit is een positieve stijging ten opzichte van Q2 2023. Het is essentieel om te begrijpen wat voor de kandidaat belangrijk is en dit te vertalen naar een aantrekkelijk aanbod. Zeker in een krappe arbeidsmarkt is het zaak om snel te handelen en een goed aanbod te doen wat in lijn ligt met de verwachtingen van de kandidaat. Daarom is het belangrijk om behoeftes van de kandidaat goed te inventariseren in het eerste of het tweede gesprek, zodat je hierop goed kan inspelen.



Aanbieding geweigerd

Het percentage kandidaten dat een aanbieding weigerde in Q3 2023 bedroeg **33,3%**, wat een stijging is ten opzichte van Q2 2023. Om de kans op acceptatie van een aanbod te vergroten, is het van belang om te focussen op betrokkenheid, marktconforme aanbiedingen en open communicatie. Hoewel salaris voor veel beroepsgroepen de belangrijkste pullfactor in een (nieuwe) baan is, kan je wel degelijk om met een lager salaris alsnog de kans verkleinen op een geweigerde aanbieding indien je met veel zorg een aanbod hebt gedaan.

Hired

In Q3 2023 accepteerde **66,7%** van de kandidaten een aanbieding. Dit is een opmerkelijke verbetering in vergelijking met Q2 2023. In de vorige Benchmark was het cijfer boven de 100%, omdat je soms ziet dat hires pas plaatsvinden na afsluiten van een kwartaal. Het is belangrijk op te merken dat deze cijfers betrekking hebben op het gehele recruitmentproces, en dat soms aanbiedingen al eerder zijn gedaan dan het daadwerkelijke moment van acceptatie. Dit geeft een vertekend beeld, als je sec kijkt naar maand-op-maand. Beter in dit geval is om dan te kijken naar de cijfers over meerdere kwartalen. We brengen naast een Sourcing Benchmark per kwartaal ook een jaaroverzicht uit. Dit geeft een beeld over een langere periode en daarmee een realistischere weergave van de werkelijkheid.

Gemiddeld aantal sourcing uren per hire

In Q3 2023 bedroeg het gemiddelde aantal sourcing uren per hire **165,79 uur**. Het onderstreept dat er aanzienlijke variatie is in het aantal benodigde uren per vacature, afhankelijk van vraag en aanbod in specifieke doelgroepen.

In dit kwartaal zien we dat de doorlooptijden opliepen in verband met de vakantieperiode. Daarom werd soms langere tijd sourcing ingezet op een vacature, omdat we door blijven sourcen terwijl een kandidaat in proces is. Ook zien we dat we steeds meer en meer de persoonlijke benadering moeten uitbreiden. Het resultaat is dan dat je er langer over doet voor je een kwalitatief goede hire kan scoren.





In contact met Cooble?

Wil je meer weten over de Sourcing Benchmark of ben je benieuwd naar hoe Cooble jouw organisatie kan ondersteunen op het gebied van sourcing en recruitment? Neem contact met ons op via **073-2032080** of stuur een e-mail naar info@cooble.nl. Wij blijven ons inzetten om de wereld van sourcing transparanter te maken en jou te helpen bij het optimaliseren van je sourcingactiviteiten.