

A photograph of three young women with long brown hair sitting around a table in a bright office. The woman on the left is wearing a purple blazer over a white top. The woman in the middle is wearing a bright yellow sweater. The woman on the right is wearing a blue sweater. They are looking at a laptop on the table. The background shows large windows and office equipment.

# Sourcing Benchmark Q4 2023

Powered by Cooble

Welkom bij de meest recente editie van de Sourcing Benchmark, gebaseerd op de gegevens van het vierde 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.

Met trots presenteren we de achtste editie van onze Sourcing Benchmark. In deze benchmark nemen we je mee in de data die we het afgelopen kwartaal hebben verzameld. **Met Cooble hebben we in Q4 2023 met 43 sourcers voor 65 organisaties aan 316 vacatures gewerkt.** In totaal hebben we ruim 16 duizend berichten uitgestuurd waarvan we 7704 reacties ontvingen.

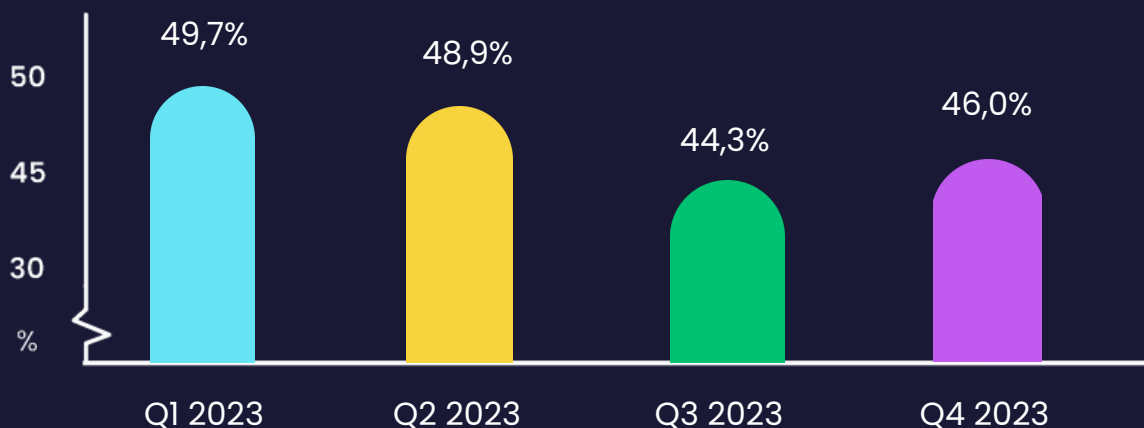
Deze data gebruiken we uiteraard om onze interne processen te optimaliseren en onze klanten te adviseren maar daarnaast geven we anderen ook graag een inkijkje in onze data zodat zij hun sourcing performance meetbaar kunnen maken. We delen onder andere response ratio's en cijfers van verschillende stadia in het recruitmentproces. Zo kan jij zien of jouw organisatie gemiddeld scoort of dat er nog verbetering mogelijk is.

## ● Response rate

Bij Cooble blijven we nauwlettend kijken naar de response rate. Deze ratio is een goede graadmeter of onze berichten de doelgroep nog bereiken en of wij de aandacht van kandidaten weten te trekken. Idealiter ligt dit getal boven de 40%. In Q4 2023 is er een response rate gerealiseerd van **46%**. Dit is iets hoger dan de response rate van 44.3% in kwartaal 3. In onze cijfers zien we behoorlijke verschillen in de response rates per klant. Het valt op dat de vier organisaties met de hoogste response rates grote corporates zijn.

### Tips:

- Je kunt sinds dit kwartaal een automatische herinnering instellen via je LinkedIn Recruiterseat. Wij gebruiken deze optie veelvuldig en merken dat onze response rate hierdoor stijgt.
- Afgelopen periode hebben we getest hoe kandidaten reageren op een derde herinnering. Dit resulteerde in een hogere response rate, meer kandidaten in proces én positieve reacties.



*"Kwartaal 4 is altijd een wat 'lastiger' kwartaal. Tijdens de feestdagen hebben mensen toch minder zin om te reageren, vaak zie je dan ook een inhaalslag in kwartaal 1. Wat ons in kwartaal 4 enorm hielp is het uitsturen van de 3e herinnering. Belangrijk hierbij is om deze nog steeds persoonlijk te houden en niet te pusherig over willen komen."*

-Milou Verhoeks



## Aantal kandidaten gesproken

In 2022 spraken we 6,8% van de benaderde kandidaten. In het vierde kwartaal van 2023 hebben we procentueel gezien de minste kandidaten gesproken. Na achtereenvolgens 7,5%, 9%, 6,6% in de vorige 3 kwartalen spraken we nu met **6,3%** van de benaderde kandidaten.

We merken dat de sourcingsdruk voor nagenoeg alle doelgroepen stijgt. Wanneer je bedenkt dat sommige doelgroepen dagelijks meerdere berichten ontvangen zijn we meer dan tevreden met deze resultaten. De response rate is stijgend en we spreken nog steeds meer dan voldoende geïnteresseerde kandidaten.

## Aantal kandidaten voorgesteld

In het derde kwartaal zagen we al een afname van het aantal kandidaten dat we voorstellen naar aanleiding van een belafsprak. We kunnen daardoor voorzichtig concluderen dat we niet alleen minder mensen spreken, maar dat deze mensen ook vaker afvallen. In het afgelopen kwartaal stelden we **48,5%** van de gesproken kandidaten voor aan onze opdrachtgevers. Dit getal komt voor het eerst onder de 50% uit. Ongeveer twee derde van de kandidaten die niet verder gaan in proces worden door ons afgewezen omdat zij onvoldoende matchen met de vacaturevereisten. Een derde trekt zich terug naar aanleiding van meer informatie over de vacature en organisatie. Dit kan bijvoorbeeld te maken hebben met arbeidsvoorwaarden of thuiswerkbeleid. Maar liefst 17,9% van de kandidaten wordt toegevoegd in een talentpool na een kennismaking. Deze kandidaten zijn nu nog niet klaar voor een overstap, maar zijn mogelijk wel het juiste talent op de (middel)lange termijn.





## Tip!



Een krappe arbeidsmarkt zorgt ervoor dat je snel moet schakelen wanneer iemand interesse toont.

Zorg dat je naast het sourcen en andere afspraken tijd reserveert voor belafspraken op korte termijn. Kandidaten verliezen vaak hun interesse als het te lang duurt om een telefonische afspraak te plannen of als het moeilijk blijkt om een geschikt tijdstip te vinden waarop beide partijen beschikbaar zijn.

Bovendien wordt in een krappe arbeidsmarkt de 'bijvangst' steeds belangrijker. Is iemand op dit moment geen match dan kan die persoon wel interessant zijn voor de toekomst. Een talentpool geeft je de mogelijkheid dit talent te bewaren en op deze manier sneller vacatures te vullen in de toekomst.

---



## Op 1e gesprek

Net als in 2022 zien we een daling van het aantal kandidaten dat op eerste gesprek gaat in het laatste kwartaal. We vermoeden dat dit te maken heeft met een drukke decembermaand waardoor veel gesprekken in januari gepland worden. **Veertig procent** van de voorgestelde kandidaten werd uitgenodigd voor een eerste gesprek. Dit getal ligt relatief laag en kent verschillende mogelijke factoren. Zo zijn er enkele vacatures on hold gezet, waren er inmiddels betere kandidaten in proces of sloot de kandidaat toch onvoldoende aan bij de gestelde eisen. Dit ratio is erg afhankelijk van de communicatie met de vacaturehouder. Korte lijnen zorgen ervoor dat je de juiste kandidaten voorstelt en op tijd weet wanneer de vacature niet meer actief is.



## Op 2e gesprek

Bijna de helft van de kandidaten wordt na een eerste gesprek uitgenodigd voor een tweede gesprek (**47%**). Dit is een stuk meer dan in Q3 (40,1%). Veertig procent van de kandidaten trok zich terug na een eerste gesprek, 60% werd afgewezen door de opdrachtgever.

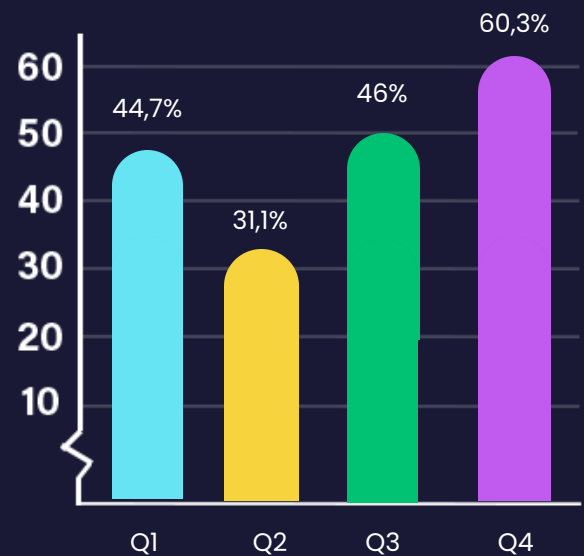
### Tips:

- Zorg dat je een uitgebreide intake voert met een vacaturehouder zodat je goed weet waar je naar moet zoeken. Stuur je gesprekspartner na het gesprek je aantekeningen zodat jullie zeker weten dat jullie elkaar begrepen hebben. Zo start je je search direct in de goede richting.
- Geef altijd uitgebreide feedback aan kandidaten die gedurende het proces afvallen. Sommigen kandidaten passen op dit moment onvoldoende bij de organisatie, maar kunnen in de toekomst interessant zijn. Hen kan je opnemen in een talentpool.



## Aantal kandidaten een aanbieding gedaan

Na een tweede gesprek werd er **60,3%** van de gevallen een aanbieding gedaan. Dit is het hoogste percentage sinds wij de benchmarks schrijven. Dit percentage is flink gestegen en houdt mogelijk verband met het lagere aantal kandidaten dat wordt uitgenodigd op een tweede gesprek. We zien steeds vaker dat kandidaten na een positief eerste gesprek in het tweede gesprek voorbereid worden op een aanbod. Een derde van de kandidaten die geen aanbod kreeg heeft zichzelf teruggetrokken uit de procedure, twee derde wordt afgewezen.



## Hired

In Q4 2023 accepteerde **78%** van de kandidaten een aanbieding. Dit is een stijging van ruim 11% in vergelijking met Q3. Deze resultaten betekenen automatisch dat er minder aanbiedingen zijn geweigerd. Het lijkt erop dat kandidaten minder aanbiedingen naast elkaar leggen zoals we andere kwartalen zagen.

*"Blijf realistisch in de voorselectie van kandidaten. Een lager percentage van kandidaten die naar een volgende selectie ronde gaan is niet erg. Als recruiter/sourcer heb je een poortwachter rol. Introduceer alleen die kandidaten waarbij je ook echt een match ziet."*

– Jan Karel Sindroff

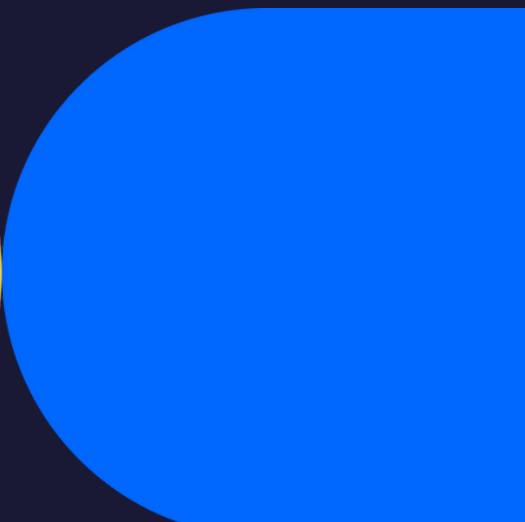






## Gemiddeld aantal sourcing uren per hire

Het gemiddelde aantal sourcing uren per hire betrof in Q4 2023 **104** uur. Dit betekent dat we vacatures sneller hebben ingevuld dan in Q3 2023. We zien dat we bij enkele klanten door het opbouwen van talentpools de vacatures sneller weten in te vullen. Daarnaast bouwen we elke maand aan een groter netwerk waardoor we partijen sneller aan elkaar weten te verbinden. Het is goed om je te realiseren dat dit een gemiddelde is. Soms gaat het snel, met name wanneer we meerdere kandidaten kunnen plaatsen op dezelfde rol. Bij andere vacatures is het een kwestie van een langere adem.



### Tip:

- Er zijn grote verschillen in het aantal sourcing uren dat benodigd is om een vacature te vullen. We vullen de vacatures van een groot overheidsorgaan het snelst in, het afgelopen kwartaal kostte ons dit 25 uur per hire. Dit is grotendeels te verklaren door de talentpool die we daar hebben opgebouwd.



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](mailto: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.

In contact met  
**Cooble?**