



Sourcing Benchmark 2023

Powered by Cooble

In 2022 zijn we gestart met de Sourcing Benchmark. Een verzameling van sourcing data om organisaties, recruiters en sourcers meer inzicht te geven in de wereld van sourcing. Sindsdien hebben we veel positieve reacties ontvangen op ons initiatief. We hebben ieder kwartaal alle sourcing data onder de aandacht weten te brengen onder een groter publiek.

Het openbaar en transparant maken van sourcing data is naar onze mening een belangrijke stap om sourcing toegankelijker te maken. Wij geloven dat sourcing in de kern verschilt van recruitment. Het opsplitsen van het recruitmentproces in sourcing en recruitment zal ons inziens de hele recruitment keten naar een hoger niveau tillen. Wij zijn er namelijk van overtuigd dat recruiters geen sourcers zijn. Er worden andere skills gevraagd en de werkzaamheden verschillen van elkaar.

Wij willen een lans breken voor sourcing en sourcers door transparant de gemiddelde cijfers te publiceren over elke fase in het sourcing proces. Zo kunnen we trends spotten en biedt het organisaties en individuen handvatten om te bepalen of zij zelf op de goede weg zijn met hun sourcing activiteiten.

In dit jaaroverzicht blikken we terug op 2023. Net iets minder dan de helft (48%) van de kandidaten reageerde op onze berichten. We merken dat de sourcing druk de afgelopen jaren alleen maar is toegenomen en dat zien we ook terug in onze response rate. De response rate ligt lager dan in 2022. Ondanks de iets lagere response rate zien we dat mensen nog steeds positief reageren op sourcing, we hebben in verhouding zelfs meer mensen gesproken dan in 2022.

Daarnaast zien we dat organisaties sourcing processen steeds beter inrichten waardoor er uiteindelijk meer hires gerealiseerd zijn.

Alle cijfers van alle stappen in het sourcing proces zijn te vinden in de rest van dit jaarrapport. **Ben je benieuwd naar wat we hebben ontdekt? Lees dan verder.**

2023 in vogelvlucht

In 2023 veroverde sourcing meer en meer de markt. Waar we eerst vooral opdrachtgevers hadden waar we als enige sourcing uitvoerden zien we dat we nu steeds vaker als flexibele versterking van een recruitment of sourcing afdeling worden ingeschakeld. Steeds meer organisaties zien dat sourcing niet iets is dat recruiters gemakkelijk naast hun reguliere werkzaamheden kunnen doen. Sourcing wordt geprofessionaliseerd en er wordt nagedacht over sourcingstrategieën en het opzetten van talentpools. Wij zien dan ook dat we organisaties niet alleen voorzien in het operationele sourcen, het benaderen van kandidaten, maar dat we steeds meer advies kunnen en mogen geven. Daarnaast zien we ook dat sourcing in steeds meer vakgebieden wordt toegepast.

Waar we eerder veel vacatures vervulden in de IT-sector zien we nu ook veel vraag in andere doelgroepen. Op dit moment zijn wij als organisatie in de breedte van de arbeidsmarkt actief.

We zien in 2023 dat we meer kandidaten spreken en in verhouding minder kandidaten voorstellen. Dit heeft er mee te maken dat organisaties niet langer alleen maar kunnen inzetten op een kandidaat die op papier 100% matcht. Hoewel we altijd blijven streven naar een optimale match is deze niet altijd direct zichtbaar op het profiel. We gaan daarom steeds meer het gesprek aan met kandidaten om te bepalen of zij meer kennis en vaardigheden hebben dan op hun profiel vermeld.

Dit zorgt voor interessante matches waarin we onze toegevoegde waarde hebben kunnen laten zien. We geloven dat we steeds meer naar een competency-based benadering gaan en dat daardoor de focus verschuift van het CV naar de echte vaardigheden.

Kwaliteit boven kwantiteit

Met een verhoogde sourcingdruk is het belangrijker dan ooit dat berichten aan kandidaten opvallen. Kandidaten geven aan dat zij reageren op onze berichten omdat deze persoonlijk, relevant en opvallend zijn. Factoren die de response rate verhogen zijn dan ook een pakkende én persoonlijke titel, een goede openingszin en het benoemen van de highlights van de functie.

Met het actief benaderen van potentieel talent bouw je ook aan je employer brand en het is daarom extra belangrijk een positieve associatie bij de kandidaat achter te laten.

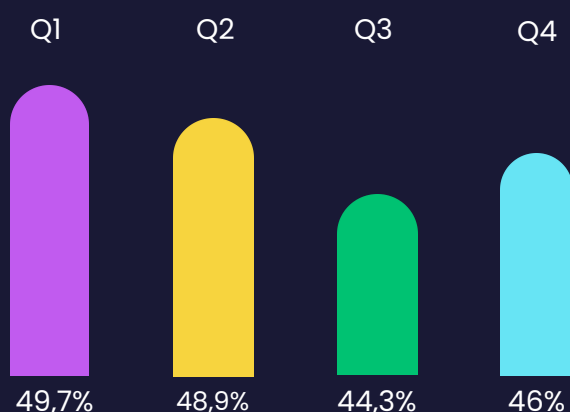
2023 in detail



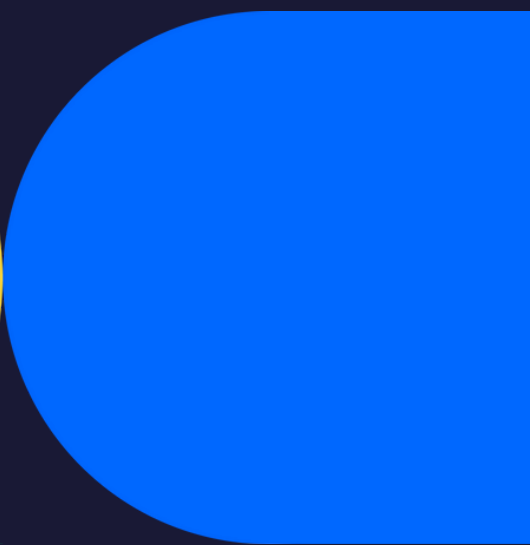
Response ratio

In 2023 reageerde **48%** van alle benaderde kandidaten op ons benaderbericht. Dit is iets lager dan in 2022 toen we een gemiddelde response ratio van 51% bereikten. We zien dat de response rate aan het begin van 2023 het hoogst lag met 49,7%. Daarna zakte de response rate eenmalig in het derde kwartaal naar 44,3%, maar kunnen we over het gehele jaar toch concluderen dat ongeveer de helft van de kandidaten op onze berichten heeft gereageerd.

Een verklaring voor het zakken van de gemiddelde response rate kan zijn dat de sourcingdruk is toegenomen. Kandidaten ontvangen veel berichten en hebben vaak niet de tijd om op alles een reactie te geven. Het wordt daardoor nog belangrijker om positief op te vallen als sourcer.



Wanneer kandidaten op je bericht reageren weet je ook dat zij je bericht hebben gelezen. Elke keer dat een kandidaat met jouw employer brand in aanraking komt wordt het merk vertrouwder. Sourcing richt zich daarmee niet alleen op de korte termijn, maar ook op de lange termijn.

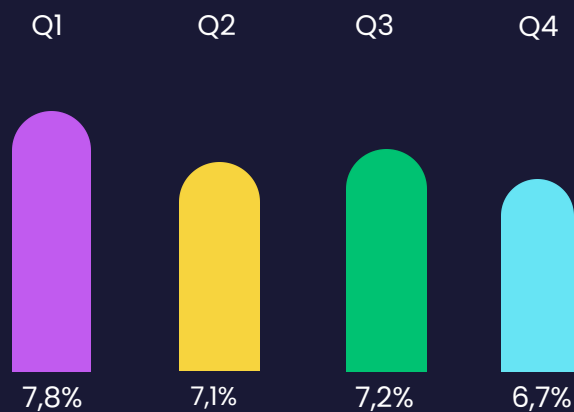




Aantal kandidaten gesproken

In totaal belden onze sourcers met 5388 kandidaten. In deze gesprekken screenden en enthousiasmeerden zij de kandidaten voor de vacature en de opdrachtgever. Gemiddeld spraken zij **7,2%** van de kandidaten die zij benaderd hadden. Dit is een stijging in vergelijking met 2022 waar we slechts 6,8% van de kandidaten belden.

In Q4 werden er in verhouding de minste kandidaten gebeld. Dit kan komen door de drukke decembermaand waarin veel mensen vakantie opnemen. Een hoog percentage kandidaten dat verder in contact wil komen laat zien dat we de juiste kandidaten benaderen.



Aantal kandidaten voorgesteld

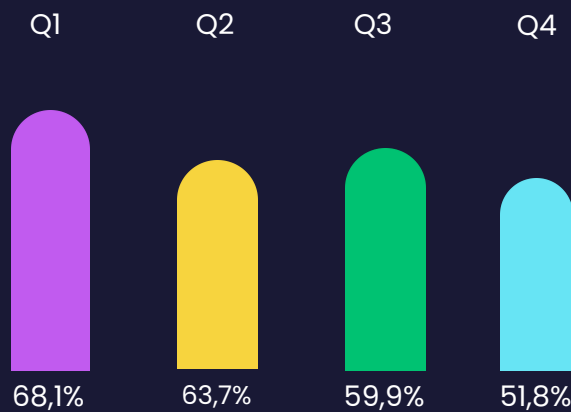
Wanneer we een kandidaat spreken betekent dat niet dat deze automatisch wordt voorgesteld bij onze opdrachtgevers. Er kunnen verschillende redenen zijn waarom een kandidaat niet voorgesteld wordt. De kandidaat wordt afgewezen doordat deze niet aan bepaalde vereisten voldoet, de arbeidsvoorwaarden matchen niet of de vacature sluit toch niet goed aan bij de ambities van de kandidaat. Uit onze laatst verzamelde cijfers blijkt dat 64% van de kandidaten die niet verder in proces gaan worden afgewezen door ons en 36% trekt zichzelf terug.





Gemiddeld hebben we in 2023 **56,4%** van de gesproken kandidaten voorgesteld bij onze opdrachtgevers. Dit is minder dan in 2022. We zien dat kandidaten vaker voor de lange termijn willen kennismaken en niet persé direct verder in proces willen.

Daarnaast merken we dat de arbeidsmarkt nog krappere is geworden en dat betekent dat we meer dan alleen de 100% matchende kandidaten benaderen. Een online profiel vertelt namelijk niet alles over een persoon. Hierdoor vallen er vaker mensen af in een screeningsgesprek.



Tip:

Het bouwen van talentpools kan voor jouw organisatie een oplossing bieden in de steeds krappere wordende arbeidsmarkt. Belangrijk hierbij is dat je niet zomaar een talentpool gaat opbouwen maar dat je hier een strategisch plan voor uitwerkt. Richt je daarbij op het opbouwen van een kleine kwalitatieve talentpool, dit is veel waardevoller dan een grote talentpool die je niet goed kunt onderhouden.

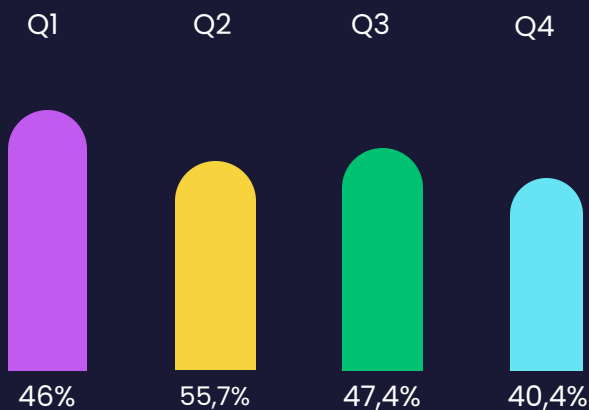


Op eerste gesprek

Vanaf dit stadium begint de selectie door de opdrachtgever. Van de kandidaten die we hebben voorgesteld werd **52,6%** uitgenodigd op een eerste gesprek. Met name in Q4 zagen we een sterke daling van het aantal mensen dat uitgenodigd werd voor een eerste gesprek. Dit is grotendeels te verklaren door de decembermaand. Veel kandidaten worden in januari pas uitgenodigd.

We verwachten dan ook een piek te zien in januari 2024. Daarnaast merken we dat voorgestelde kandidaten vaak niet uitgenodigd worden op een eerste gesprek doordat er andere geschikte kandidaten reeds in proces zijn of de vacature is tussentijds on hold gezet.

De laatste cijfers laten zien dat iets minder dan een kwart van de kandidaten die voorgesteld zijn zichzelf alsnog terugtrekken. Wanneer we hier op inzoomen zien we dat dit vaak is gebeurd omdat de kandidaat in de tussentijd een andere positie heeft gevonden. Dit toont aan dat een snelle reactie en een goed lopend selectie proces snel reageren nog steeds belangrijk is.



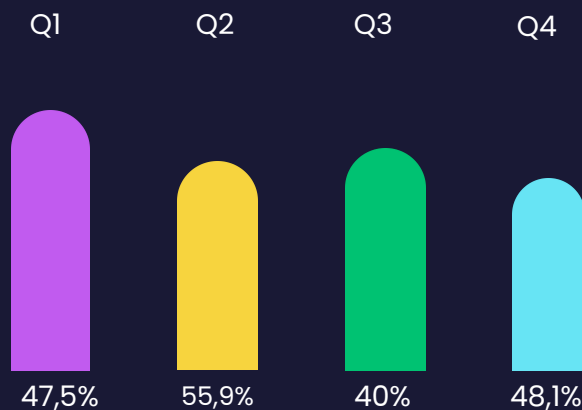


Op tweede gesprek

In totaal werden er 772 kandidaten uitgenodigd voor een tweede gesprek, dat is **48,3%** van de kandidaten die op eerste gesprek zijn geweest. Voor dit stadium gelden eigenlijk dezelfde redenen om kandidaten uit proces te laten gaan als in het eerste stadium.

Opvallend is dat de groep kandidaten die zich terugtrekt nagenoeg hetzelfde is. Hieruit kunnen we concluderen dat de arbeidsmarkt veel kansen biedt voor mensen die van baan willen wisselen.

Er gingen minder kandidaten door naar een tweede gesprek dan in 2022. Dat is mede te verklaren doordat we zien dat opdrachtgevers alleen nog de beste kandidaten op een tweede gesprek uitnodigen en die vervolgens een aanbod sturen.



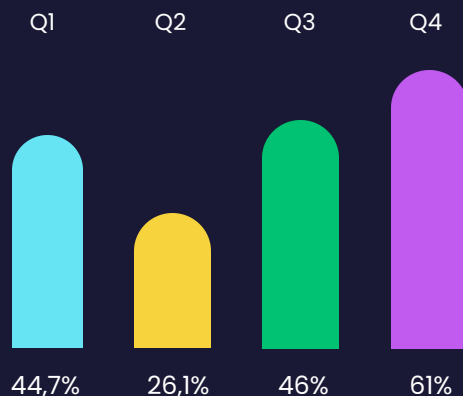
"Tegenwoordig ontvangen de meeste kandidaten wekelijks of zelfs dagelijks berichten over een mogelijke nieuwe baan. Twee jaar geleden was dat nog maandelijks. ECHT opvallen is dus van groot belang. Een goede echte persoonlijke benadering kost je tussen de 5 en 10 minuten. Een bericht niet persoonlijk als je enkel de naam en de ervaring benoemt. Dan lijkt het nog steeds een bericht geschreven door een robot of bijvoorbeeld Chat GPT. Een persoonlijk bericht heeft een persoonlijke titel, een opening die origineel is en de juiste match met uitleg waarom."

-Milou Verhoeks



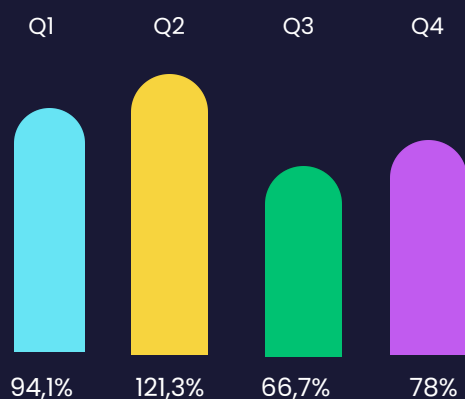
Aantal aanbiedingen gedaan

Gemiddeld werd er aan **39,8%** van de kandidaten die verder gesproken zijn een aanbod verstuurd. Opvallend is dat hier het afgelopen jaar procentueel veel verschillen in zaten. In Q2 kreeg 26,1% een aanbod, in Q4 maar liefst 61%. Vergelijken met 2022 werd aan minder kandidaten een aanbod gedaan.



Hired

In totaal zorgden we met Cooble voor 264 plaatsingen op verschillende soorten functies. Gemiddeld accepteerde **86%** van de kandidaten het aanbod in 2023. Dit is meer dan in 2022. Het getal blijft schommelen en varieert ook per doelgroep.



Goed om te realiseren is dat actief benaderde kandidaten over het algemeen niet al actief op zoek waren naar een nieuwe baan. Zij denken dus goed en uitgebreid over een aanbod na. Daarnaast zien we ook dat werkgevers regelmatig een tegenaanbod doen wanneer een van hun medewerkers hun baan wil opzeggen, regelmatig gebeurt het dat een kandidaat daardoor niet overstapt van werkgever.



Bedankt voor het lezen van de Sourcing Benchmark 2023. We kijken terug op een fantastisch sourcing jaar. We hopen dat deze Benchmark je meer inzicht heeft gegeven in de wereld van sourcing. Wil je meer weten over sourcing? Cooble is de sourcing specialist en wij helpen bedrijven in Nederland met hun sourcing vraagstukken. We werken met organisaties zoals Transavia, Essent, Belastingdienst en het Openbaar Ministerie op operationeel en strategisch niveau.

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

In contact met Cooble?