



Sourcing Benchmark Q1 2024

Powered by Cooble

Welkom bij de meest recente editie van de Sourcing Benchmark, gebaseerd op de gegevens van het eerste kwartaal van 2024. 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 negenste 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 Q1 2024 met 40 sourcers voor 61 organisaties aan 305 vacatures gewerkt.** In totaal hebben we bijna 13 duizend berichten uitgestuurd waarop we 6905 reacties ontvingen.

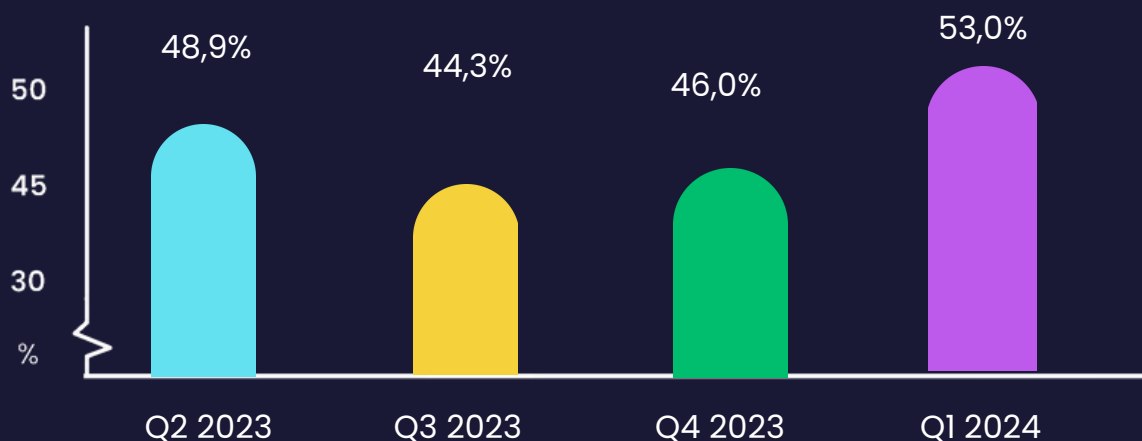
Deze data gebruiken we uiteraard om onze interne processen te optimaliseren en onze klanten te adviseren maar daarnaast geven we anderen ook graag een inkijkje in onze data zodat zij hun sourcing performance meetbaar kunnen maken. We delen onder andere response ratio's en cijfers van verschillende stadia 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 Q1 2024 is er een response rate gerealiseerd van **53%**. Dit is 5% hoger dan de gemiddelde response rate in 2023. Opvallend is wel dat in 2023 het eerste kwartaal de hoogste response rate werd behaald (Q1 2023 49%). Waar we eerder zagen dat grote corporates hoger scoorden dan het MKB zien we daar nu geen duidelijke verschillen tussen.

Tips:

- Timing is belangrijk bij sourcing. We merken dat mensen minder reageren in vakantieperiodes. Je kan ervoor kiezen minder mensen te benaderen in deze periodes óf je kan deze mensen een extra bericht sturen om alsnog met hen in contact te komen.
- Denk goed na over wat jij een kandidaat te bieden hebt. Je bericht moet onderscheidend maar ook overtuigend zijn. Werkgevers hebben de afgelopen jaren nagedacht over hun arbeidsvoorwaardenpakket en hebben ingezet op behoud van medewerkers. Dit betekent dat kandidaten kritisch kijken naar wat een volgende werkgever hun te bieden heeft.



"Wat mij betreft is benaderen echt een kunst. Helaas zie ik dit niet altijd terug in de markt, en ik schaam me nog dagelijks voor de berichten die ik ontvang. Ik blijf mij dan ook voortdurend inzetten voor een echte persoonlijke benadering. Ik ben echt bang dat de markt schade oploopt door het voortdurend sturen van onpersoonlijke berichten. Uit onderzoek blijkt dat de meest voorkomende fouten waar kandidaten zich aan ergeren zijn:

- 1. Het bericht is niet persoonlijk.*
- 2. Er is geen goede match gemaakt.*
- 3. Het bericht is te dwingend.*

Laten we dus samen ons blijven inzetten voor het sturen van persoonlijke en doordachte berichten. Wil je meer weten over het opstellen van persoonlijke berichten? Wij delen wekelijks tips over het persoonlijk benaderen van kandidaten."

-Milou Verhoeks



Aantal kandidaten gesproken

In Q1 2024 hebben we 856 kandidaten gesproken. Dat is **6,6%** van het aantal benaderde kandidaten. Dat is gelijk aan Q3 in 2023 en iets hoger dan in Q4 2023 (6,3%). 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

Het afgelopen kwartaal hebben we **47,3%** van de kandidaten voorgesteld. De hoeveelheid kandidaten die je direct kan voorstellen aan een vacaturehouder hangt onder andere af van je sourcingstrategie. Op dit moment hebben we veel klanten waarvoor we doelgroepgedreven sourcen. Dit houdt in dat we talentpoolen en dat er niet altijd direct een vacature is waarop de kandidaat past.

Ongeveer een kwart van de gesproken kandidaten worden door ons afgewezen omdat zij onvoldoende matches met de vacaturevereisten. 7% van de kandidaten trekt zich terug naar aanleiding van meer informatie over de vacature en organisatie. Dat is een stuk minder dan in Q4 2023.



Tip!

Data van het aantal kandidaten dat je spreekt en het vervolg daarna is interessant om je sourcingproces te beoordelen.

Schrijf je de juiste kandidaten aan? Lukt het je hen te overtuigen in een kennismakingsgesprek of kom je vaak tot de conclusie dat het geen interessante stap is voor de kandidaat? Als je ziet dat veel kandidaten zich terugtrekken, of dat jij er veel moet afwijzen is het belangrijk na te gaan of je dit had kunnen voorkomen door scherper te sourcen.





Op 1e gesprek

In Q1 2024 zijn er **201** eerste gesprekken gevoerd. Dat betekent dat bijna de helft van de kandidaten die we voorstellen op gesprek mag komen. Dit cijfer is vergelijkbaar met Q1 en Q3 van 2023. Alleen in Q2 2023 lag dit getal flink hoger. We zien dat er een groot gedeelte van de kandidaten zich heeft teruggetrokken na het voorstellen. Dit kan erop wijzen dat het proces bij onze opdrachtgevers te traag of moeizaam is.



Op 2e gesprek

Net iets minder dan de helft van de kandidaten wordt na een eerste gesprek uitgenodigd voor een tweede gesprek (**44%**). Dit is een getal dat in de bandbreedte past van onze cijfers in 2023. 69 kandidaten werden afgewezen na een eerste gesprek, 33 trokken zichzelf terug en 10 kandidaten werden in een talentpool geplaatst.

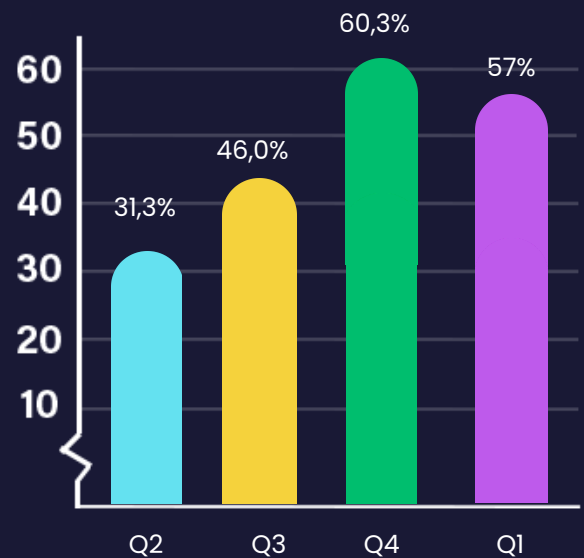
Tip:

- Richt je processen in op sourcing wanneer je met sourcing aan de slag gaat. Zorg voor duidelijke afspraken met elkaar zodat de kandidaat gemakkelijk door het proces geloodst kan worden.
- Je wilt eigenlijk een 1:1 score van een eerste naar een tweede gesprek. Het voeren van gesprekken kost namelijk veel tijd, niet alleen vanuit HR maar ook de organisatie is hiermee belast. Mocht er een kandidaat afvallen in het proces kijk dan altijd kritisch of dit voorkomen had kunnen worden en verfijn zo nodig je search erna.



Aantal kandidaten een aanbieding gedaan

Na een tweede gesprek werd er in **57%** van de gevallen een aanbieding gedaan. Bijna een derde van de kandidaten werd nog afgewezen na een tweede gesprek. Soms is dit omdat er geschiktere kandidaten waren, maar het komt ook voor dat een kandidaat het voordeel van de twijfel kreeg na een eerste gesprek.



Hired

In Q1 2024 accepteerde **82%** van de kandidaten een aanbieding. Het lijkt erop dat kandidaten minder aanbiedingen naast elkaar leggen zoals we in 2022 nog zagen.

"We zien een stijging in het aantal kandidaten dat in gesprek wil. Aan de andere kant is er soms wat terughoudendheid bij organisaties. Blijf als organisatie altijd in verbinding en gesprek met je doelgroep. Is het niet voor vandaag dan is het wel voor morgen."

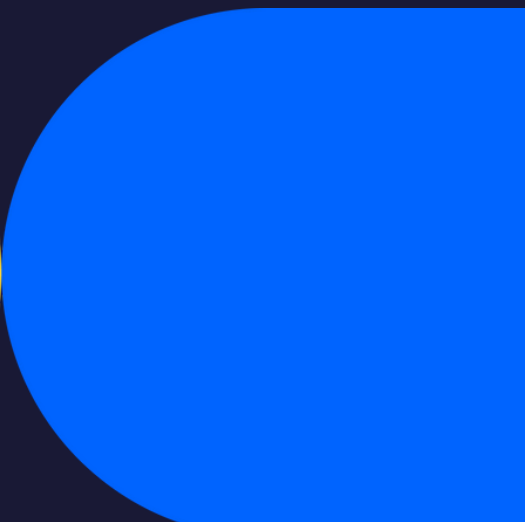
– Jan Karel Sindorff





Gemiddeld aantal sourcing uren per hire

Het gemiddelde aantal sourcing uren per hire betrof in Q1 2024 **107** uur. 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. We vulden de vacatures dit kwartaal snelst in bij een waterschap, het afgelopen kwartaal kostte ons dit gemiddeld 22,8 uur per hire.



Tip:

- De voorbereiding voor je start met sourcen is tijdsintensief. Een uitgebreide intake met een vacaturehouder, een doelgroepenonderzoek en marktonderzoek zorgen ervoor dat je voldoende informatie verzameld om je search gericht te starten. Onze ervaring is dat deze investering aan de voorkant uiteindelijk zorgt voor een sneller en beter resultaat.



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.

In contact met
Cooble?