



Sourcing Benchmark 2024

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. In samenwerking met Werf& hebben we 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 2024. Net iets minder dan de helft (46,7%) 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 2023 (-1,3%). Ondanks de hogere sourcing druk zien we dat het nog steeds een effectieve manier is om vacatures op korte termijn in te vullen. We hebben in 2024 149 kandidaten blijvend aan een organisatie weten te verbinden.

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.**

2024 in vogelvlucht

Het jaar 2024 markeerde een verdere ontwikkeling van sourcing als een onmisbaar onderdeel binnen recruitmentteams. Waar Cooble voorheen vaak betrokken werd bij het volledig opzetten van sourcingprocessen, zien we nu steeds vaker dat we kunnen voortbouwen op bestaande processen of als tijdelijke versterking worden ingezet. Deze groei in volwassenheid binnen sourcing gaat hand in hand met een toenemende aandacht voor strategie en het opzetten van talent pools.

De breedte van de arbeidsmarkt waarin Cooble actief is, bleef in 2024 groeien. Hoewel de IT-sector nog steeds het grootste aandeel in onze ingevulde vacatures vertegenwoordigt, zien we dat organisaties ook voor andere doelgroepen vaker de hulp van sourcers inroepen. Tegelijkertijd werken we aan steeds specialistischer wordende vacatures.

De impact van AI

De opkomst van AI binnen recruitment en sourcing zette zich in 2024 verder door. Tools zoals de LinkedIn Recruiterseat maken gebruik van AI om recruiters te ondersteunen. Dit helpt om meer kandidaten te benaderen in minder tijd. Dit zorgde voor een nog hogere sourcingsdruk richting kandidaten en dit bracht uitdagingen met zich mee. De response rate daalde licht en kandidaten lezen berichten kritischer. Bij Cooble houden we vast aan een persoonlijke aanpak, wat ons onderscheidend vermogen versterkt.

Een veranderende arbeidsmarkt

De veranderende mindset van kandidaten was een opvallende trend in 2024. Waar kort na de coronacrisis financiële drijfveren domineerden, zien we nu dat mensen bewuster kiezen. Kandidaten hechten meer waarde aan werkinhoud, werksfeer en een goede werk-privébalans. Dit vertaalt zich in langere beslissingsprocessen en een hogere afwijzingsgraad van aanbiedingen. Het komt vaker voor dat kandidaten nadat zij een aanbod hebben ontvangen kiezen ervoor om bij hun huidige werkgever te blijven, vaak vanuit een afweging dat de timing voor een overstap niet ideaal is. Het opbouwen van talent pools biedt een effectieve oplossing voor deze uitdagingen. Door langdurig relaties met potentiële kandidaten te onderhouden, kunnen vacatures sneller worden ingevuld wanneer de juiste mogelijkheid zich aandient.



Blik op de toekomst

Met deze trends in het achterhoofd kijken we naar 2025. We verwachten dat sourcing verder zal professionaliseren, met een nog sterkere focus op strategische functies en complexe rollen. Daarnaast blijft Cooble investeren in het opbouwen van talent pools als oplossing voor het snel invullen van vacatures op lange termijn.

Conclusie

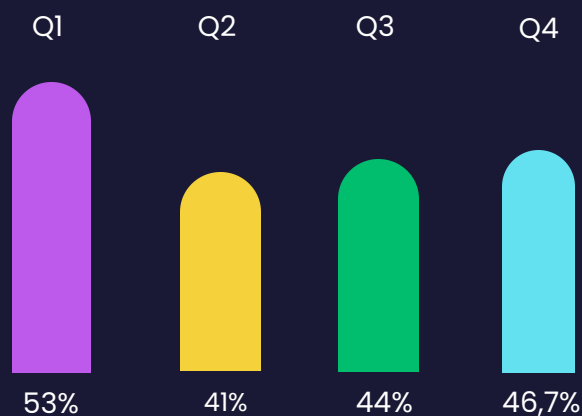
2024 was een jaar van groei en verandering binnen sourcing. Ondanks uitdagingen zoals een dalende response rate en kritische kandidaten, bleef Cooble succesvol dankzij haar flexibele, persoonlijke en strategische aanpak. Het strategisch opbouwen van talent pools heeft bewezen een cruciaal onderdeel te zijn van deze aanpak en zal een sleutelrol spelen in onze impact in 2025.

2024 in detail



Response ratio

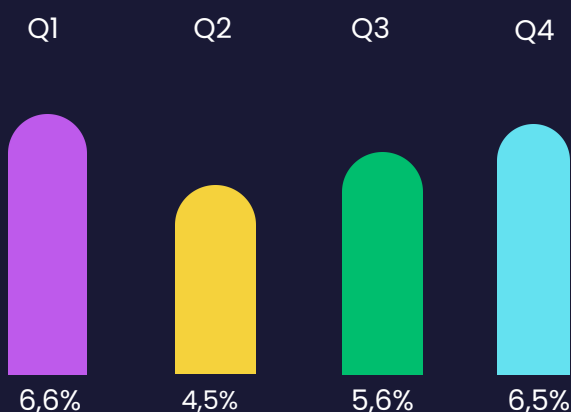
In 2024 reageerde **46,7%** van alle benaderde kandidaten op ons benaderbericht. Dit is iets lager dan in 2023 toen we een gemiddelde response ratio van 48% bereikten. We zien dat de response rate aan het begin van 2024 het hoogst lag met 53%. Daarna zakte de response rate twee kwartalen om in het vierde kwartaal weer te stijgen naar 46,7%. De landelijke gemiddelde response rate is in 2023 niet gemeten, maar in 2022 lag deze op 29% (*Marcel van der Meer / Klikwork*).





Aantal kandidaten gesproken

In totaal belden onze sourcers met 2639 kandidaten. In deze gesprekken screenden en enthousiasmeerden zij de kandidaten voor de vacature en de opdrachtgever. Gemiddeld spraken zij **6,1%** van de kandidaten die zij benaderd hadden. Dit is een daling van 1,1% in vergelijking met 2023 die in lijn is met de verhoogde sourcingdruk. In de zomermaanden was er minder interesse om telefonisch kennis te maken, dit in tegenstelling tot 2023.



Aantal kandidaten voorgesteld (nav telefonische screening)

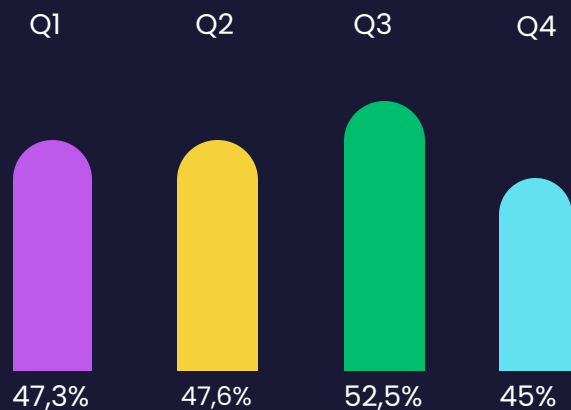
Wanneer we een kandidaat spreken betekent dat niet dat deze automatisch wordt voorgesteld bij onze opdrachtgevers. Er kunnen verschillende redenen zijn waarom een kandidaat niet voorgesteld wordt. De kandidaat wordt afgewezen doordat deze niet aan bepaalde vereisten voldoet, de arbeidsvoorwaarden matchen niet of de vacature sluit toch niet goed aan bij de ambities van de kandidaat.



Gemiddeld hebben we in 2024 **48%** van de gesproken kandidaten voorgesteld bij onze opdrachtgevers. Dit is een daling ten opzichte van 2022 en 2023. We zien dat kandidaten steeds vaker oriënterend kennismaken en niet persé direct verder in proces willen.

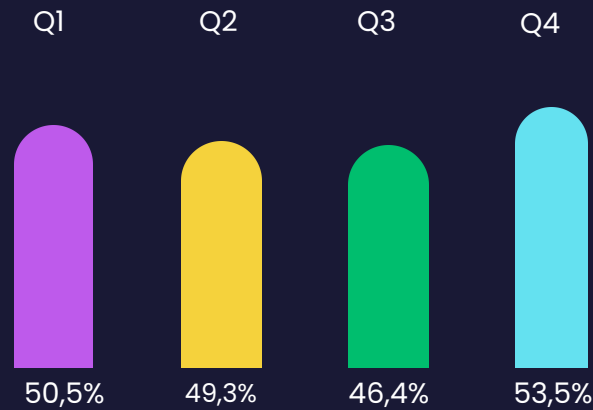
Daarnaast merken we dat de arbeidsmarkt nog krappere is geworden en dat betekent dat we breder sourcen. Een online profiel vertelt niet alles over een persoon en hierdoor komt het voor dat een kandidaat in een telefoongesprek toch niet met de vacature blijkt te matchen.

In totaal gingen 1327 kandidaten uit proces na de telefonische screening. Van hen werden 801 (60,4%) afgewezen door ons, 318 (24%) werden in een talentpool geplaatst en de rest van de kandidaten trok zichzelf terug.



Op eerste gesprek

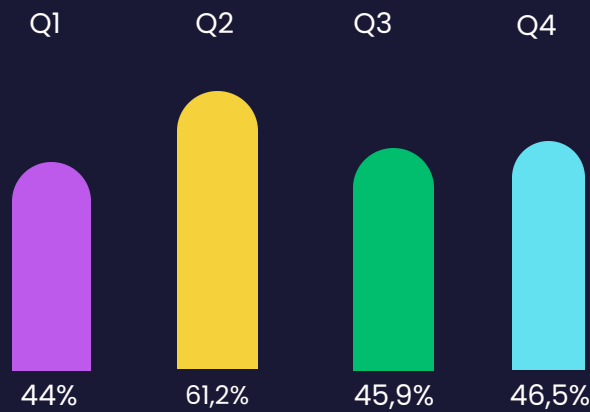
Vanaf dit punt begint de selectie door de opdrachtgever. Van de kandidaten die we hebben voorgesteld werd **49,9%** uitgenodigd voor een eerste gesprek in 2024, dat is iets minder dan in 2023 (52,6%). We merken dat de redenen waarom kandidaten niet uitgenodigd worden uiteenlopend zijn. Voorbeelden van redenen zijn dat de kandidaat onvoldoende aansluit bij het beeld van de vacaturehouder, andere kandidaten in beeld zijn of dat de vacature on hold is gezet door organisatorische redenen.





Op tweede gesprek

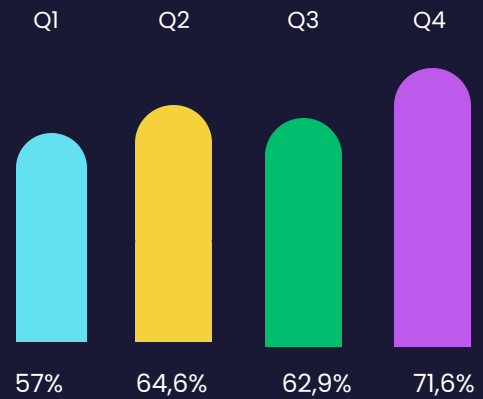
In totaal werden er 306 kandidaten uitgenodigd voor een tweede gesprek, dat is **48,3%** van de kandidaten die op eerste gesprek zijn geweest. Opvallend is dat dit percentage exact hetzelfde is als in 2023. Van de kandidaten die afgevallen zijn na het eerste gesprek is 63% afgewezen en 30% trok zichzelf terug. Dat is een relatief groot aantal en het is goed om te blijven monitoren waarom mensen zich terugtrekken uit het proces.





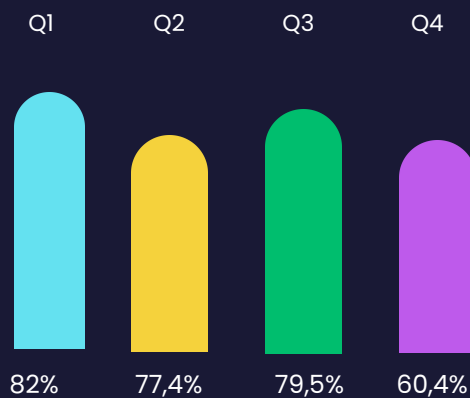
Aantal aanbiedingen gedaan

Gemiddeld werd er aan **64,4%** van de kandidaten die verder gesproken zijn een aanbod verstuurd dat is maar liefst 24,4% hoger dan in 2023.



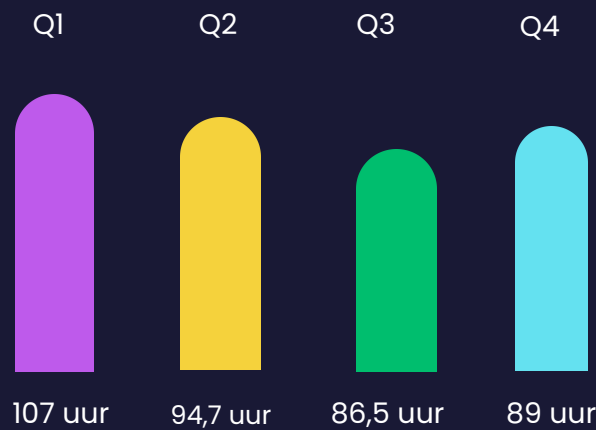
Hired

In totaal zorgden we met Cooble voor 149 plaatsingen op verschillende soorten functies. Gemiddeld accepteerde **75,6%** van de kandidaten het aanbod in 2024. Dit is een daling van 10,4% ten opzichte van 2023. Waar we eerder zagen dat kandidaten wanneer ze een aanbod weigerden een ander aanbod van een concurrent hadden geaccepteerd zien we nu dat kandidaten twijfelen of dit het juiste moment is om over te stappen van werkgever. Veel kandidaten geven dan ook aan dat zij graag in contact willen blijven met de organisatie waarvan ze het aanbod hebben geweigerd.



Gemiddeld aantal uren sourcing benodigd

In 2024 daalde het gemiddelde aantal sourcinguren per hire geleidelijk van 94,7 uur in Q2 naar 86,5 uur in Q3, maar steeg licht naar 89 uur in Q4. De variatie in sourcingtijd hangt samen met de aard van de vacatures: sommige hires, zoals een SAP Reporting Consultant in de energiesector, werden snel ingevuld (7,5 uur), terwijl andere vacatures meer tijd vergden om in te vullen. De langdurige talent pooling-strategie voor het OM werpt nu zichtbaar zijn vruchten af. Daar vulden we vacatures het snelst in.



Video is dé trend voor 2025

Generatie Z, die in toenemende mate de arbeidsmarkt betreedt, heeft een gemiddelde aandachtsspanne van slechts **8 seconden**, 4 seconden korter dan die van millennials.

Daarnaast onthouden kijkers gemiddeld **95%** van de boodschap bij het bekijken van een video, vergeleken met slechts 10% bij het lezen van tekst. Om deze redenen zullen wij ons, samen met onze klanten, meer richten op video en dit gezamenlijk inzetten voor sourcing. Dit doen we middels **User Generated Content (UGC)** en bij voorkeur via **Employer Generated Content (EGC)**. Sourcing en video zullen in 2025 samen het beste resultaat opleveren.



Bedankt voor het lezen van de Sourcing Benchmark 2024. 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 Tennet, Essent, De Nederlandsche Bank 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?