



RAPPORT

Sourcing & recruitment

2022

TALENT
IMAGINEERS

klikwork.nl



KLIKWORK

Inhoudsopgave

1	Aanleiding.....	3
1.1	Context	3
2	Basisgegevens respondenten	4
2.1	Bedrijfsgrootte	4
2.2	Branches	4
2.3	Senioriteitsniveau	5
2.4	Functietitels	5
2.5	Functionele gebieden	6
2.6	Niveaus	6
2.7	Aantal uren per week	7
2.8	Aantal vacatures	7
3	Bronnen	8
3.1	Welke bron gebruik je als eerste?	8
3.2	Welke bronnen heb je toegang toe?	9
3.3	Top 5 bronnen met de beste wervingsresultaten.	9
4	Inzichten respons	10
4.1	Respons rate per branche	10
4.2	Ervaring versus respons rate	11
4.3	Reminders versus respons rate	11
4.4	Respons via diverse bronnen	12
4.5	Respons op basis van soort bericht	13
5	Overige	14
5.1	Hoe is sourcing bij jullie georganiseerd?	14
5.2	Metten is weten	14
5.3	Welke KPI's worden gemeten?	15
5.4	Tot volgend jaar	15

1 Aanleiding

Meerdere arbeidsmarkt rapporten zijn beschikbaar. Doelgroepen en trendrapporten. Er was nog geen rapport over hoe we sourcen. Met antwoorden op vragen zoals: wat is de invloed van de organisatiegrootte op een respons rate? Of heeft een ervaren recruiter een betere respons rate dan een startende of medior recruiter? Of welke tools gebruiken organisaties?

In 2019 ontmoette ik Wolfgang Brickwedde. Eigenaar van het ICR, Institute for Competitive Recruiting. Hij deed een jaarlijkse survey onder 1.000 recruiters, sourcers en recruitment managers. En dit bracht geweldige inzichten over de situatie van de Duitse markt in relatie tot sourcing.

Dit rapport komt voor het tweede jaar uit en we kunnen nu data vergelijken met vorig jaar. Ik wil iedereen bedanken die de moeite heeft genomen om mee te werken en deze 40+ vragen te beantwoorden.

1.1 Context

De markt verandert. De [spanning op de arbeidsmarkt](#) is aan alles te voelen. Er is geen beroepsgroep meer zonder tekort aan personeel. Minder treinen die rijden, lange wachttijden op Schiphol en in de horeca. Laatst stond ik voor een wegrestaurant dat zijn deuren eerder moest sluiten door personeelstekort.

Respons rates komen steeds verder onder de druk te staan. Om precies te zijn is de respons rate van gemiddeld 32% in 2021 naar 29% gegaan in 2022. Dat is 9.3% lager dan vorig jaar.

Dit blijkt ook uit de [arbeidsmarkt in cijfers](#) van de Intelligence Group, de sourcingdruk neemt nog verder toe. En ik zie dit zelf ook terug naar de aanvragen naar mijn [sourcing trainingen](#).

209 corporate- en bureaurecruteurs, sourcers en recruitmentmanagers hebben in de periode juli tot en met september 2022 aan dit onderzoek meegedaan.

De interpretaties zijn op basis van de data en op basis van mijn kennis van dit prachtige vakgebied. Mochten er naar aanleiding van dit rapport nog specifieke vragen zijn, schroom niet om contact met mij op te nemen.

Met enthousiaste groet,

Marcel van der Meer
marcel@klikwork.nl



2 Basisgegevens respondenten

2.1 Bedrijfsgrootte

De onderverdeling van de 209 reacties naar bedrijfsgrootte.

Wat is de bedrijfsgrootte?	
Eenmanszaak	13,88%
1-10	21,05%
11-50	17,70%
51-200	16,27%
201-500	9,57%
501-1.000	3,35%
1.001-5.000	7,18%
5.001-10.000	5,74%
meer dan 10.000	5,26%

2.2 Branches

Top 10 branches	
Werving & selectie	31,58%
IT	14,35%
Zakelijke dienstverlening	10,05%
Headhunting/Executive Search	9,57%
HR	5,74%
Electrotechniek en mechanica	5,26%
Financiële dienstverlening	3,83%
Openbare sector	3,35%
Industrie	2,87%
Bouw en vastgoed	1,91%

2.3 Senioriteitsniveau

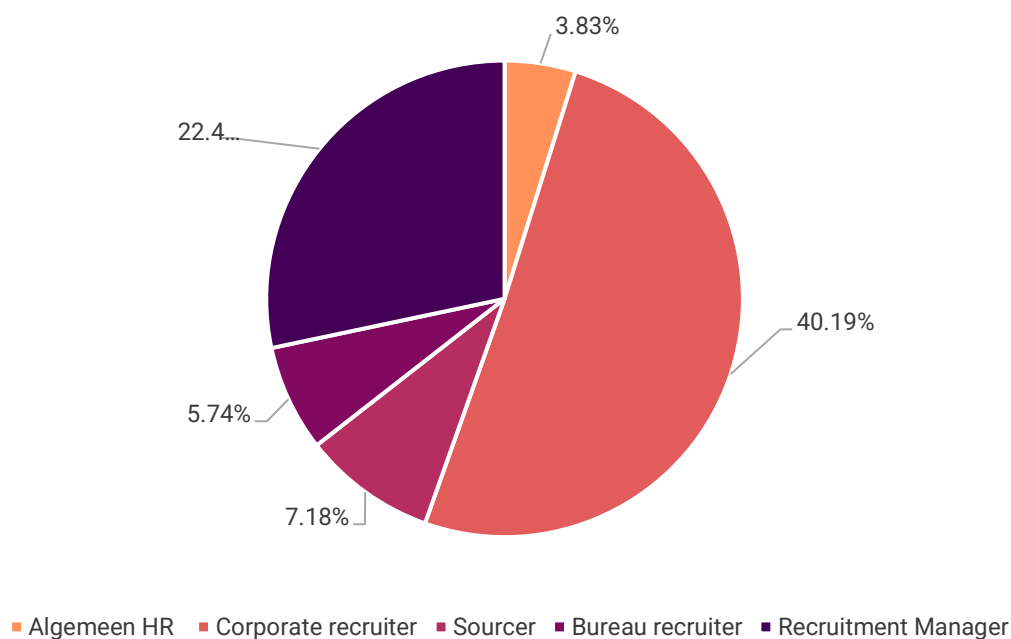
Meer dan 70% beschouwt zichzelf als medior of hoger. Dat staat een haaks op de andere vraag in het rapport. Wat is je ervaring met sourcing?

Daaruit blijkt dat maar bijna 15% van de respondenten aangeven dat ze maximaal 2 jaar ervaring hebben met sourcing.

Wat is je senioriteitsniveau?	
Instapper	5,74%
Medior	15,31%
Senior	40,19%
Manager	13,88%
Senior Manager	8,13%
Partner	14,83%
Anders	1,91%

2.4 Functietitels

Het overgrote deel van de respondenten zijn corporate recruiters. Meer dan 40%. Bij het onderdeel “Anders” wordt ook de functie als corporate recruiter separaat benoemd. Opvallend laag is ook het aantal sourcers. Slechts 15 respondenten zien zichzelf als sourcer. Het is ook wel een trend in de markt. Sourcing wordt gezien als junior recruiter. Het is echt een vak. Omdat de arbeidsmarkt schaars is en recruiters bijna geen sollicitanten meer krijgen wordt van hen ook verwacht dat ze ook kunnen sourcen.



2.5 Functionele gebieden

Iedere respondent kon hier meer dan 1 functioneel gebied selecteren. De absolute top is natuurlijk Techniek & IT. Geen verrassingen daar.

HR (daaronder valt het recruitment vakgebied) is gestegen van de 5^e naar de 3^e plaats.

Top 10 Functionele gebieden	
Techniek	50,75%
IT	44,78%
HR	37,31%
Finance	32,84%
Leidinggeven	32,84%
Marketing en Communicatie	31,34%
Inkoop en logistiek	29,85%
Distributie en verkoop	22,39%
Administratie	20,90%
Productie	11,94%

2.6 Niveaus

Iedere respondent kon ook hier meer dan één optie selecteren. Professionals zijn erg in trek bij de respondenten. Eigenlijk over de gehele linie vanaf 2 jaar tot en met de professionals met meer dan 10 jaar ervaring. Startersposities met diploma is ook gestegen en zijn ook erg in trek bij de respondenten.

Top 10 niveaus	
Professionals met 6-10 jaar ervaring	86,57%
Professionals met 2-5 jaar ervaring	82,09%
Professionals met meer dan 10 jaar ervaring	76,12%
Middle management	64,18%
Startersposities met diploma	52,24%
Senior management	50,75%
Startende managers (teamleiders etc.)	41,79%
Bedrijfsleiding	28,36%
Industriële medewerkers	20,90%
Bestuursleden	17,91%



“Gemiddeld 10 uur per week”

2.7 Aantal uren per week

Op de vraag hoeveel tijd er gemiddeld per week aan sourcing wordt besteed, is de verdeling als volgt. Het overgrote deel van de respondenten besteed minimaal 5 uur per week aan sourcing. Gemiddeld komt het aantal net iets onder de 10 uur per week uit. Dit is 1 uur meer dan afgelopen jaar.

Hoeveel tijd besteed je gemiddeld per week aan sourcing?	
5-10 uur	26,87%
10-20 uur	14,93%
20-30 uur	10,45%
30 minuten - 1 uur	8,96%
2-3 uur	8,96%
3-4 uur	8,96%
< 30 minuten	7,46%
1-2 uur	5,97%
4-5 uur	2,99%
> 40 uur	2,99%
30-40 uur	1,49%

2.8 Aantal vacatures

De meeste respondenten (80,31%) geven een bandbreedte tussen de 0 en de 20 vacatures waar ze tegelijkertijd aan werken. Met meer dan 20 vacatures. En een gemiddelde van 10 uur per week wat aan sourcing besteed wordt, wordt het wat dun om daar volledige focus aan te geven.

Geef het aantal vacatures waaraan je doorgaans parallel werkt.	
< 5	25,76%
6 - 9	25,76%
10 - 20	28,79%
21 - 29	9,09%
> 30	10,61%

3 Bronnen

3.1 Welke bron gebruik je als eerste?

Iedere respondent kon hier meer dan één optie selecteren. Niet geheel onverwacht is dat LinkedIn Recruiter op nummer 1 staat. Bijna 70% van de respondent gaf aan hier gebruik van te maken. Vorig jaar was dit ook al zo. Het vlaggenschip van LinkedIn wordt, zeker gezien de hoge penetratiegraad van LinkedIn in de Nederlandse en Vlaamse gemeenschap, nog steeds als makkelijkste bron gezien.

Wat nog steeds opvalt is dat de cv-databases nog steeds in de top 3 staan. Nu wel met een gedeelde plek met Google. Deze is populairder geworden. Net als Boolean search. Hier zijn overigens geen conclusies aan te verbinden. Dat Google met Boolean gecombineerd wordt. Ik zie nog steeds een gebrek aan kennis bij de meeste recruiters of Boolean en zoeken op Google of zelfs op LinkedIn.

Welke methodieken en bronnen gebruik je meestal om je sourcing-activiteiten te starten?	
LinkedIn Recruiter	146
Boolean search	114
Google	68
cv-databases (Monsterboard, Nationale Vacaturebank, Indeed)	68
LinkedIn Recruiter Lite	48
LinkedIn Basic - Premium	41
Twitter Facebook Instagram	31
Anders	17
LinkedIn Sales Navigator	12



3.2 Welke bronnen heb je toegang toe?

Ook de meerderheid van de respondenten (66,8%) heeft toegang tot een LinkedIn Recruiter account. Facebook, Twitter, AmazingHiring en Recruit Robin worden minder genoemd als bron. Vooral AmazingHiring valt op. Heeft wellicht te maken omdat deze people aggregator door een Russische partij wordt ontwikkeld. Daarnaast worden bij andere bronnen, Github, Werkzoeken.nl, Instagram ook meerdere keren genoemd.

Geef aan tot welke sociale netwerken of bronnen je toegang hebt	
LinkedIn Basis Account	88
LinkedIn Premium Account	68
LinkedIn Sales Navigator Account	23
LinkedIn Recruiter Lite Account	57
LinkedIn Recruiter (Corporate) Account	137
Twitter Account	79
Facebook Account	125
AmazingHiring	5
Monsterboard CV database	31
Indeed CV database	86
Nationale Vacaturebank CV database	48
Werk.nl CV database	60
Recruit Robin	15

3.3 Top 5 bronnen met de beste wervingsresultaten.

LinkedIn is hier dominant met LinkedIn Recruiter (Lite & Corporate) en LinkedIn (Basic & Premium) op plek 1 en op plek 3. Indeed is met stip in de top 5 terecht gekomen. Monsterboard en werk.nl zijn uit de top 5 verdwenen. Wat ook nog regelmatig genoemd wordt als vrije tekst is de eigen database.

1. LinkedIn Recruiter (Lite & Corporate)
2. Indeed
3. LinkedIn Basic Premium
4. Google
5. Nationale vacaturebank

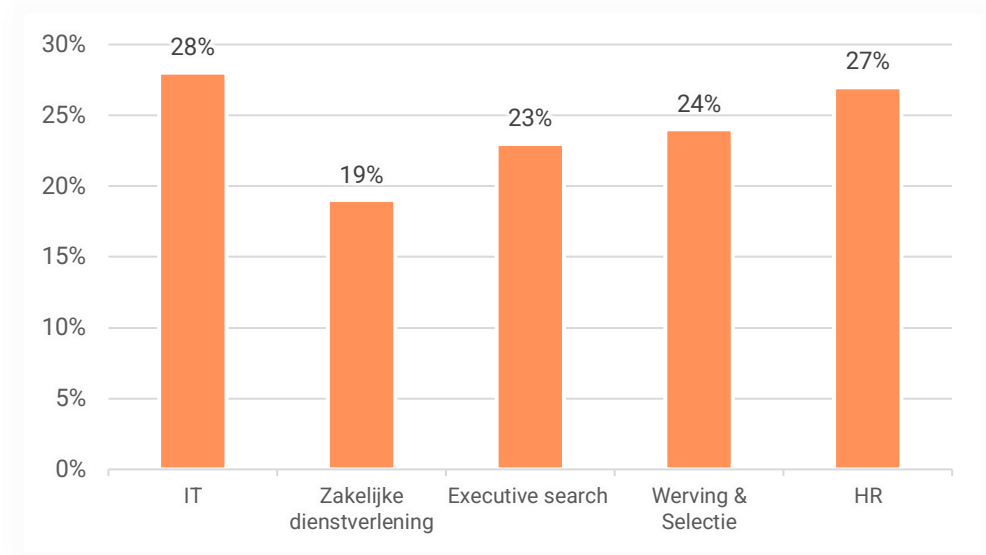
4 Inzichten respons

Er zijn heel veel inzichten te halen uit de datapunten die ik heb verzameld. Welke branche heeft het zwaar, heeft ervaring of het versturen van reminders een positief effect op de respons rate? Het is het meest effectieve middel in sourcing. Respons krijgen, want alleen dan volgt resultaat.

4.1 Respons rate per branche

Wat is het verschil in respons rate per branche? Is er überhaupt een verschil te ontdekken? De top 5 van de branches van alle respondenten. Wat valt op? Zakelijke dienstverlening en de bureaus hebben het zwaarst.

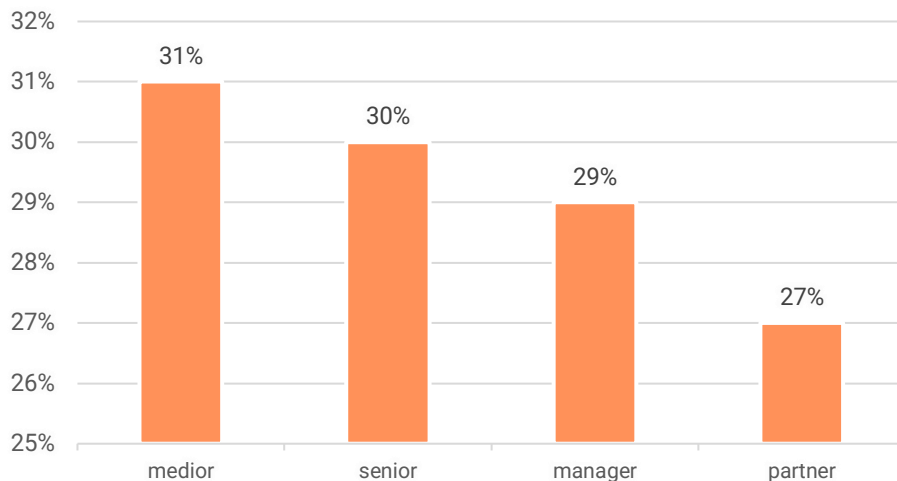
De overall gemiddelde respons rate van alle respondenten is 29%. Dat is drie procent lager dan vorig jaar en dit past ook wel bij het beeld wat ik van de markt heb en wat ik hoor tijdens mijn trainingen.



“Gemiddelde respons rate bedraagt 29%”

4.2 Ervaring versus respons rate

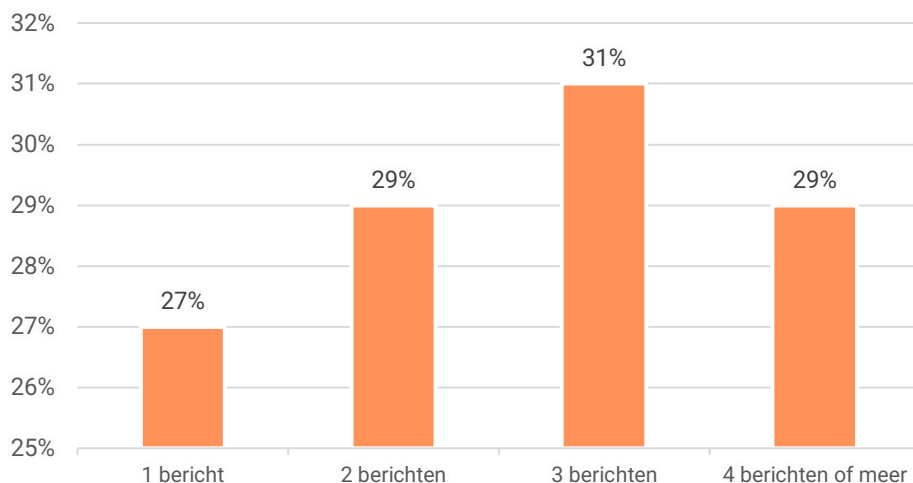
Heeft ervaring een positieve impact op een respons rate? Vorig jaar was een heel ander beeld dan nu. De medior had vorig jaar een respons rate van 26%. De senior, manager en partner scoorden, met 33%+, vorig jaar aanmerkelijk hoger. De reden? Als ik het in kan schatten werkt status en senioriteit minder. Creatiever, persoonlijker en ook met een andere boodschap. Dat zie ik de wat mindere ervaren mediors wel doen.



4.3 Reminders versus respons rate

20% van de respondenten stuurt maar 1 bericht. Gelukkig is dit aantal gedaald met 5% van ten opzichte van afgelopen jaar.

Drie berichten zorgen voor een uiteindelijk hogere respons rate. Bij 4 berichten of meer wordt het vaak als SPAM gezien en neemt de respons rate af.



“3 berichten geeft de hoogste respons.”

4.4 Respons via diverse bronnen

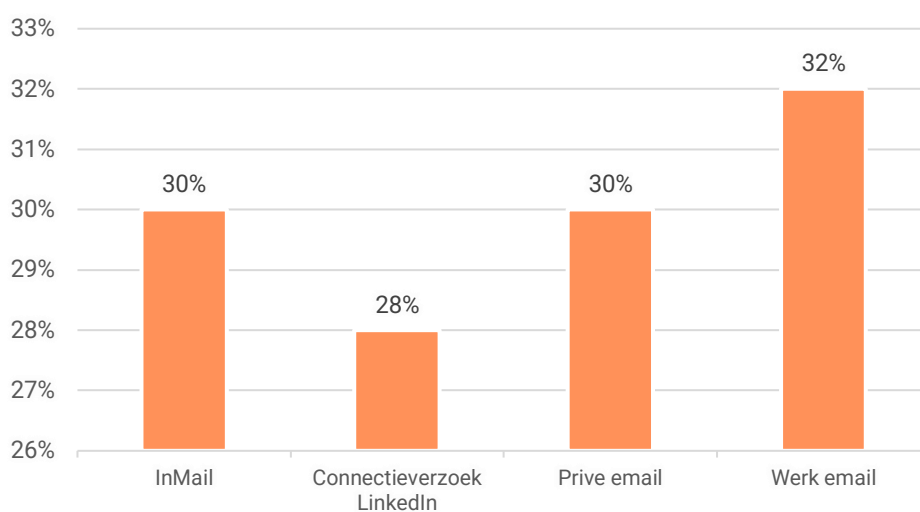
Dat benadering via een privé emailadres en InMail scoort even hoog, beide 30%. En ook de mythe van het connectieverzoek is hiermee ontkracht. Ik zie dit fenomeen steeds vaker naar voren komen. Zeker als je met meerdere recruiters op LinkedIn Recruiter licenties werkt, is mijn advies om dit als tweede of derde bericht te kiezen. Waarom? Er is niets zo vervelend als kandidaten 2 keer benaderd worden.

Wat ik wel opvallend vind, is dat er toch nog een behoorlijk aantal respondenten aangeeft (31%) dat ze kandidaten op hun werk email benaderen. En dat het dit jaar het hoogst scoort met 32%.

Persoonlijk vind ik het een no go area. De meeste kandidaten zijn hier ook niet van gediend.

Kijkend naar de data zijn dit, met bijna 30%, de werving- en selectiebureaus die hier het meeste gebruik van maken. Maar die werving- en selectiebureaus hadden toch de laagste response rate?

Even verder gedoken in de data. De rest van de bronnen komen ze veel lager uit dan gemiddeld.

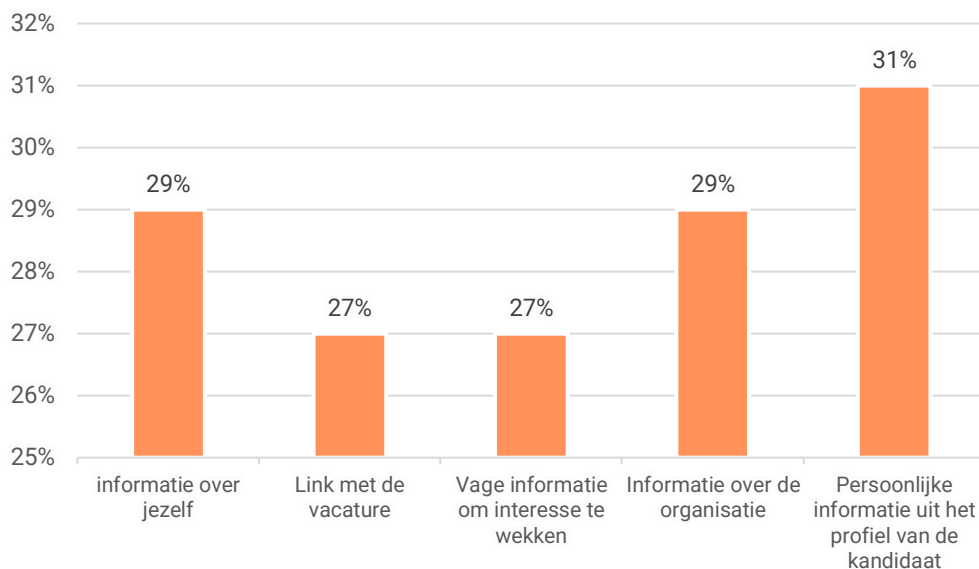


4.5 Respons op basis van soort bericht

Op de vraag geef aan welke punten je in je benadering gebruikt scoort persoonlijke informatie het hoogst in de respons rate. Vorig jaar scoorde ook vage informatie nog net zo goed. Maar met vage informatie kom je er niet meer. De link met de vacature en de informatie over jezelf en de organisatie scoren het laagst met.

Wat ik vaak zie, Hi kandidaat ik ben die en die en ik werk voor dat bedrijf. Kandidaten boeit het niet en willen alleen lezen what's in it for me?

Of een link naar de vacature. Weg kandidaat, die is ondertussen met 1.000 andere prikkels afgeleid omdat hij naar een website wordt gedirigeerd. Het zijn conversiekillers.



“Vacature links zijn conversiekillers in benaderingsberichten.”

5 Overige

Een verzameling van andere punten die zeker het delen waard zijn.

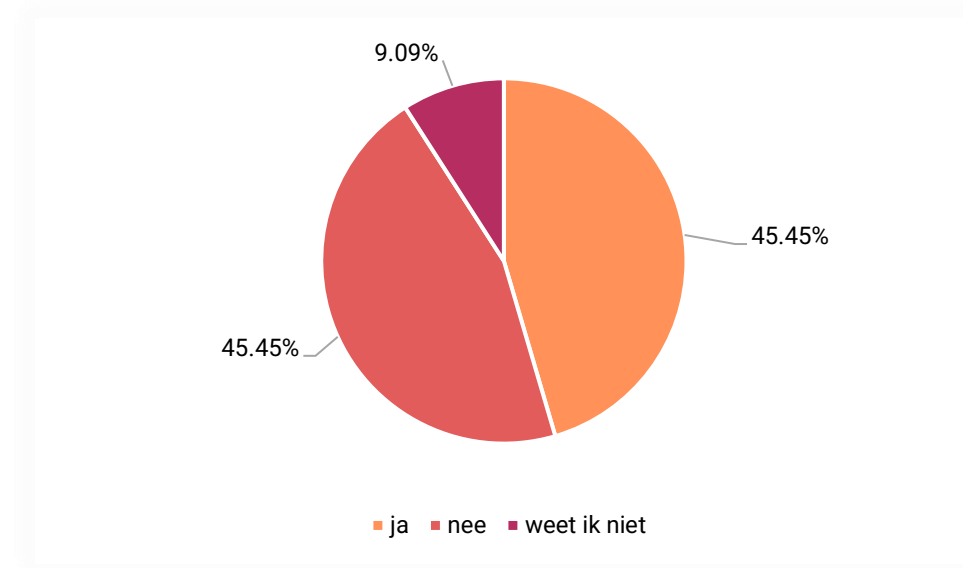
5.1 Hoe is sourcing bij jullie georganiseerd?

Ten opzichte van vorig jaar zien we dat meer organisaties sourcers hebben en dat ze ook meer samenwerken met externe sourcers. En dat minder recruiters het doen als onderdeel van hun werk.

Recruiters doen sourcing als deel van hun overige werkzaamheden	64,59%
We hebben sourcers, die voornamelijk actief werven	21,53%
Recruiters doen sourcing samen met sourcers	18,66%
We werken samen met externe sourcers	11,48%
Lijnmanagers doen sourcing samen met sourcers	8,13%
Anders	3,83%

5.2 Meten is weten

Op de vraag meet je organisatie het succes van de organisatie, zegt nu een evenveel ja als nee. Vorig jaar dit nog echt met een overgrote meerderheid een nee. Organisaties gaan langzaam inzien dat er veel geld omgaat in sourcing. Tijd en tools. En er is nog een even grote groep die dit nog niet in heeft gezien. Hier is nog veel winst te behalen. Kijk alleen maar eens naar je LinkedIn Recruiter rapportages.



5.3 Welke KPI's worden gemeten?

Welke KPI's worden wel gemeten als er wel wordt gemeten? De top 3 is onveranderd ten opzichte van afgelopen jaar. Op deze vraag kon meer dan één antwoord gegeven worden.

Antwoord-/responspercentage bij benaderingen via LinkedIn en andere bronnen	60,94%
Aandeel van aanname via sourcing	59,38%
Kwaliteit van de aanname via sourcing	43,75%
Time to hire (tijd tussen opdracht en acceptatie arbeidsovereenkomst door een kandidaat)	40,63%
Aantal benaderingen via LinkedIn en andere bronnen	29,69%
Time to source (tijd tussen opdracht en eerste positieve reactie van een kandidaat)	29,69%
Verhouding tussen interviews en aanname via sourcing	28,13%
Aantal uitgevoerde zoekopdrachten op LinkedIn en andere bronnen	20,31%
Aantal profielen bekeken op LinkedIn en andere bronnen	17,19%
Tevredenheidsonderzoeken bij benaderde kandidaten	14,06%

5.4 Tot volgend jaar

Het was weer fantastisch om dit rapport te mogen samenstellen en ook de verschillen met afgelopen jaar te mogen constateren. Ik kijk er naar uit om dit volgend jaar weer te doen en ik reken dan ook weer op de steun van nog meer recruiters, sourcers en recruitment managers.

Mocht je ideeën hebben over een bepaald aantal vergelijkingen, schroom niet om even te mailen.





“Met goede
berichten krijg
je resultaat”

Marcel van der Meer