



valkuilen waardoor jouw recruitmentteam achterblijft

Hoe jij als teammanager bottlenecks herkent en
data inzet voor meer rendement.



Als teammanager bij een recruitment- of uitzendbureau sta je voor de uitdaging om je team naar topprestaties te leiden. Dat betekent: efficiënter werken, hogere plaatsing ratio's en meetbare resultaten. Tegelijkertijd voel je de druk van het management – resultaten moeten niet alleen goed zijn, maar ook aantoonbaar. Een CEO stuurt immers op rendement en wordt te vaak geconfronteerd met onvolledige of inconsistente stuurgegevens. Gebrek aan duidelijkheid maakt de strategische besluitvorming moeilijker dan nodig, en dat vertraagt de groei van je bureau.

Wanneer je team succesvol presteert, is dat een enorme winst. Maar wat als de resultaten achterblijven? Dan is het belangrijk om inzicht te krijgen in waar dit aan ligt – waar je team vastloopt, zodat je tijdig en gericht actie kunt ondernemen om verbeteringen door te voeren.

In deze whitepaper krijg je inzicht in veelvoorkomende bottlenecks in het recruitmentproces en geven we concrete handvatten om ze aan te pakken. Stop met sturen op intuïtie en zet de stap naar een datagedreven, strategische aanpak.



Inhoudsopgave

1. De grootste recruitment bottlenecks
– en hoe je ze omzeilt
2. Blinde vlekken in recruitment:
waarom je de echte knelpunten mist
3. Zó achterhaal jij de verborgen
knelpunten in je recruitmentproces
4. Slimmere strategie, sterkere prestaties
– haal meer rendement uit je team
5. Zet inzicht om naar actie

Hoofdstuk 1

De grootste recruitment bottlenecks – en hoe je ze omzeilt

Zelfs de beste recruitmentteams lopen tegen knelpunten aan. Misschien haken topkandidaten af zonder duidelijke reden, of is het onduidelijk welke recruiters de meest kwalitatieve plaatsingen realiseren. Het goede nieuws? Voor elke bottleneck is een oplossing, en daar helpen we je bij.

In de praktijk komen wij vaak dezelfde knelpunten tegen waar recruitmentteams op vastlopen. We zetten de meest voorkomende uitdagingen op een rij én vertellen je hoe je ze omzet in succes. Kijk eens kritisch naar je eigen team – welke knelpunten herken jij?

1. Trage processen kosten je de beste kandidaten

Uit onderzoek blijkt dat **60% van de sollicitanten afhaakt** als een procedure te lang duurt of te onduidelijk is. Staat een kandidaat te lang “on hold” zonder update? Door langzame doorlooptijden loop je het risico hem of haar te verliezen.

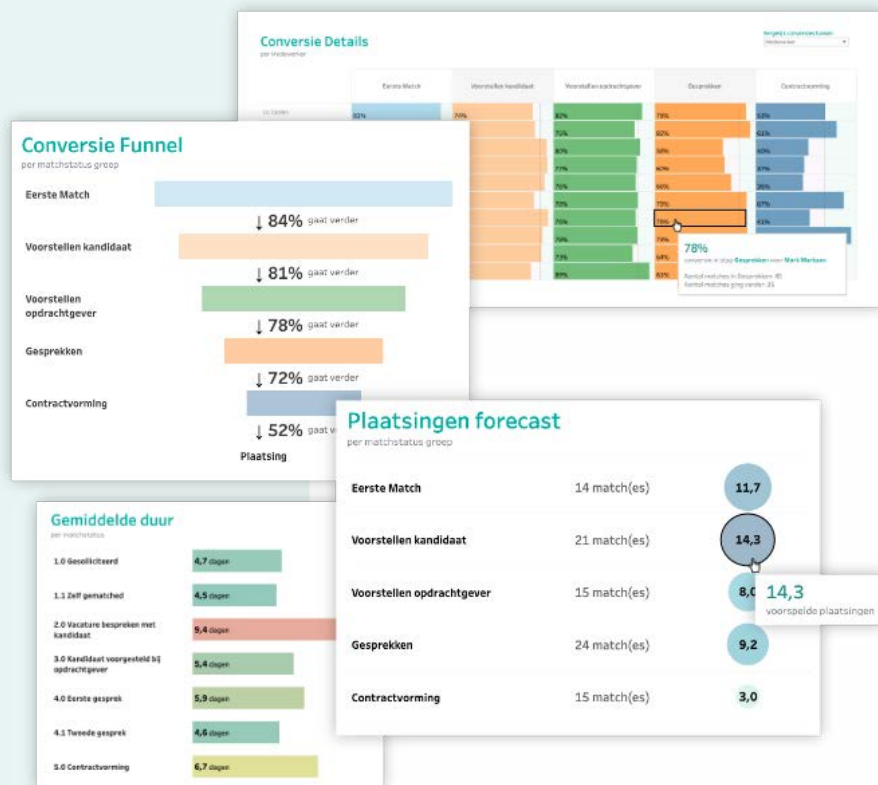


Zo behaal je succes:

Zorg dat je inzichtelijk maakt welke processen risico lopen op een lange doorlooptijd en implementeer een gestroomlijnde werkwijze, zodat je kandidaten niet onnodig lang hoeven te wachten. Versnel daarnaast de communicatie met automatische updates en duidelijke tijdlijnen.

2. Meer, meer, meer CV's, zonder resultaat

Ligt het conversieratio tussen verschillende recruitmentfases lager dan gewenst? Dit duidt wellicht op een gebrek aan kwalitatieve kandidaten of een inefficiënte aanpak. Meer cv's betekent niet automatisch meer plaatsingen. Veel recruiters focussen op volume in plaats van kwaliteit, wat leidt tot inefficiënte processen en lage conversieratio's.



Zo behaal je succes:

Maak de conversieratio's inzichtelijk en identificeer waar in het proces kandidaten afhaken. Ondersteun je recruiters in de stappen waar zij moeite hebben en richt je wervingsstrategie op kwaliteit door middel van scherpe voorselecties en betere screening.

3. Mismatch door miscommunicatie

Recruiters en hun klanten zitten niet altijd op één lijn en communicatie blijft belangrijk. Toch verloopt de samenwerking niet altijd optimaal. Dit leidt tot mismatches en frustratie aan beide kanten.

Zo behaal je succes:

Werk met vaste intakeprocessen waarin de verwachtingen van beide partijen worden afgestemd. Zorg voor regelmatige check-ins en gebruik gestructureerde feedbackmomenten om dit proces continu te verbeteren.



4. Werk je met de juiste klanten – of verspil je tijd?

Soms blijven recruiters steken bij klanten die weinig plaatsingskansen bieden.
Hoe hard ze ook werken, het rendement blijft uit.

Zo behaal je succes:

Analyseer klantdata om te bepalen welke klanten de meeste potentie hebben. Verschuif de focus naar relaties met een hogere conversie en zorg voor regelmatige evaluaties om inefficiënte samenwerkingen te minimaliseren.



Wanneer de 4 bovenstaande bottlenecks uitdagingen in je werkwijze vormen, wordt het moeilijker om plaatsingen te realiseren en strategische doelstellingen te behalen.

Hoofdstuk 2

Blinde vlekken in recruitment: waarom je de echte knelpunten mist

Nu je een beeld hebt van welke bottlenecks het recruitmentproces belemmeren, vraag je jezelf misschien af: hoe zit dit bij mij?

Waar zitten de knelpunten binnen mijn team? En waarom kan ik de vinger niet leggen op waar het mis gaat?



De valkuil van aannames

“In de praktijk zien we dat recruiters nog vaak werken op basis van gevoel en intuïtie in plaats van feiten, wat leidt tot verkeerde aannames,” zegt Wouter Rosenkamp, eigenaar van RecBi. Zo dénk je bijvoorbeeld dat een bepaald kanaal veel kwalitatieve kandidaten oplevert of dat een laag plaatsingsratio

te wijten is aan een lastige markt. Bij nadere analyse blijkt echter dat het zogenaamd succesvolle kanaal weinig waardevolle plaatsingen oplevert. Daarnaast zijn inefficiënte communicatie en een te lage conversie tussen de verschillende fasen de daadwerkelijke oorzaken van een teleurstellend plaatsingsratio.

Inzicht bepaalt groei

De reden dat je niet concreet kunt aantonen waar de bottlenecks in jouw team liggen, komt neer op een gebrek aan inzicht. Wanneer teammanagers inzicht in de bottlenecks van hun team missen, worden ze geconfronteerd met foutieve of onvolledige stuurgegevens, waardoor strategische planning lastiger wordt gemaakt dan nodig is. Bij beide partijen gaat tijd verloren aan handmatige analyses en inefficiënte

processen, wat niet alleen kosten verhoogt maar ook de groei van de organisatie belemmert.

Zowel teammanagers als CEO's hebben behoefte aan onderbouwde beslissingen op basis van feiten in plaats van aannames. Zonder meetbare data is het lastig om structurele problemen te identificeren en aan te pakken.

Hoofdstuk 3

Zó achterhaal je de verborgen knelpunten in jouw recruitmentproces

Om de echte oorzaken van jouw uitdagingen bloot te leggen, raden we datagedreven recruitment aan. Hiermee ontdek je namelijk precies op welke punten jouw team vastloopt én op welk punt in je recruitmentproces zich de meeste bottlenecks bevinden. Waar jouw recruiters nu nog veel tijd kwijt zijn aan het handmatig analyseren van

gegevens en rapportages, zorgt een datagedreven aanpak voor snellere inzichten die minder foutgevoelig zijn. Bij een datagedreven aanpak richt je je op verschillende KPI's. Op welke KPI's jij je focust, hangt natuurlijk per situatie af, maar om te beginnen zijn de volgende KPI's een sterk uitgangspunt om knelpunten bloot te leggen.

Meer dan **10%** verbetering in gemiddelde time-to-hire

Conversieratio per fase

Met een datagedreven aanpak krijg je inzicht in conversieratio's per fase – eindelijk de duidelijkheid over hoeveel kandidaten van intake naar plaatsing gaan én waar de meeste kandidaten uitvallen.

Time-to-hire en time-to-fill

Volgens recente gegevens bedraagt de gemiddelde time-to-hire wereldwijd 44 dagen. Een grondige analyse van jouw gemiddelde time-to-hire en time-to-fill laat zien waar vertragingen in het proces optreden en hoe lang het duurt om een vacature daadwerkelijk te vervullen.

Kwaliteit van plaatsingen

De kwaliteit van plaatsingen is een andere belangrijke KPI om op te focussen. Door te onderzoeken hoeveel geplaatste kandidaten langdurig in dienst blijven en welke bronnen de beste kandidaten opleveren, optimaliseer je jouw recruitment in een handomdraai.

Recruiter performance

Inzicht in de performance van recruiters is onmisbaar om te achterhalen wie de hoogste conversieratio's behalen en waar eventuele verbeterpunten liggen binnen het team.

Klant performance

Ook klantperformance speelt een belangrijke rol. Door te analyseren welke klanten de hoogste conversieratio's hebben, krijg je inzicht in welke samenwerkingen het meest rendabel zijn. Wanneer je duidelijk hebt in hoeverre specifieke klanten bijdragen aan de omzet van jouw recruitmentbureau, kun je gericht actie ondernemen en strategische beslissingen maken voor groei en efficiëntie. Inzicht in de klant performance is dus onmisbaar.

25% verbetering in
conversieratio's
per fase



Hoofdstuk 4

Slimmere strategie, sterkere prestaties haal meer rendement uit je team

Een datagedreven aanpak biedt dus niet alleen snellere analyses van je recruitmentproces, maar ook resultaten die minder foutgevoelig zijn. Zodra je de bottlenecks van je team hebt vastgesteld, kun je gericht actie ondernemen om jouw recruitmentproces te verbeteren.

Meer rendement behalen, gebeurt niet van de een op de andere dag – dat kost tijd. Met de volgende tips stoom jij je team klaar om het beste uit zichzelf te halen en daardoor betere resultaten voor je bureau te behalen.



Tip 1

Centraliseer je recruitmentdata

Kies je voor een datagedreven aanpak, dan is het centraliseren van je recruitmentdata een belangrijke eerste stap, zodat alle relevante informatie op één plek beschikbaar is.



Tip 2

Maak inzichten visueel

Door inzichten visueel weer te geven in dashboards wordt het eenvoudiger om knelpunten te herkennen en maak je data toegankelijk voor je hele team.



Tip 3

Tip 3: Geef je team duidelijke KPI's

Het vaststellen van duidelijke KPI's is belangrijk om transparantie te creëren over de verwachtingen en prestaties van je recruiters. Hierbij help je hen ook om hun succes verder te verbeteren.



Tip 4

Automatiseer het maken van rapportages

Het automatiseren van rapportages bespaart je recruiters veel tijd en zorgt ervoor dat er altijd actuele inzichten beschikbaar zijn.

Tip 5

Bevorder de samenwerking tussen je recruiters en hun klanten

Een efficiënte samenwerking tussen recruiters en hiring managers wordt bevorderd door verwachtingen vanuit beide kanten helder te formuleren, waardoor de communicatie verbetert.

Tip 6

Wees selectief in de keuze van klanten

Ook is het waardevol om selectiever te zijn in de keuze van klanten en de focus te leggen op samenwerkingen die een hoge conversieratio en een efficiënter proces opleveren.





*“Datagedreven werken
bespaart je recruiters veel tijd,
in sommige gevallen meer dan
een uur per week.”*

Wouter Rosenkamp

Hoofdstuk 5

Zet inzicht om naar actie

Heb je na het lezen van dit whitepaper ontdekt dat jouw team nog veel op gevoel en intuïtie stuurt, met verkeerde aannames en inefficiënte processen als gevolg? Of je nu slechts enkele of juist alle besproken bottlenecks herkent, één ding is zeker: een datagedreven aanpak is het hoofdingrediënt voor het structureel verbeteren van je recruitmentproces. Door meetbare recruitmentdata en gerichte KPI's in te zetten, krijg je inzicht in waar de knelpunten van jouw team liggen en neem je strategische beslissingen die écht resultaat behalen.

Door recruitmentprocessen beter te begrijpen en verbeteringen gericht door te voeren, werkt jouw team efficiënter en worden bedrijfsdoelen sneller gerealiseerd. Wil je hiermee aan de slag, maar kun je ondersteuning gebruiken bij de overgang naar een datagedreven aanpak? Neem dan contact met ons op, we bespreken graag de mogelijkheden voor jouw bureau!

Hoe wij jou helpen

Bij RecBi helpen we recruitmentbureaus met het inzichtelijk maken en optimaliseren van hun recruitmentprocessen door middel van data en dashboards. Met onze datagedreven oplossingen krijg je real-time inzicht in de prestaties van je team, de effectiviteit van je wervingskanalen en de bottlenecks in je proces. Zo maak je onderbouwde beslissingen en verbeter je jouw plaatsingsratio. Of je nu efficiënter wilt werken, conversieratio's wilt verhogen of strategische groei wilt realiseren, RecBi biedt de expertise om het meeste uit jouw bureau te halen. Meer weten?

RecBi B.V.

Bovendonk 13c,
4707ZH Roosendaal

T: 085 – 00 44 914

