

Recruitment Metrics Start Guide: Wat te meten en waarom

Het meten van de juiste recruitment metrics is cruciaal voor het verbeteren van je wervingsproces. Met de juiste statistieken kun je snel identificeren waar optimalisaties nodig zijn en waar je al goed presteert. Deze one-pager helpt je de belangrijkste recruitment metrics te begrijpen, én legt uit waarom ze essentieel zijn voor jouw succes.

Essentiële Recruitment Metrics

1. Time to Hire

Wat meet het?

De tijd tussen het openen van een vacature en het moment dat de kandidaat de aanbieding accepteert.

Waarom is het belangrijk?

Deze metric geeft inzicht in de snelheid van je wervingsproces. Een kortere 'time to hire' betekent een betere kandidatenervaring en lagere kosten.

2. Cost Per Hire

Wat meet het?

De totale kosten van het wervingsproces, van advertenties tot interviewkosten.

Waarom is het belangrijk?

Het helpt je budget optimaal in te zetten, zodat je de juiste kandidaten kunt aantrekken zonder onnodig te veel uit te geven.

3. Source of Hire

Wat meet het?

De specifieke bronnen (zoals LinkedIn, vacaturesites, referrals) waaruit kandidaten komen.

Waarom is het belangrijk?

Door te weten welke kanalen het meeste succes opleveren, kun je je inspanningen richten op de beste plekken om topkandidaten te vinden.

4. Candidate Quality

Wat meet het?

Hoe goed kandidaten passen bij de functie-eisen of hoe tevreden ze zijn over het sollicitatieproces (bijvoorbeeld via feedback).

Waarom is het belangrijk?

De kwaliteit van je kandidaten is het fundament voor succes. Hoe beter ze passen, hoe langer ze blijven en hoe groter je rendement.

5. Offer Acceptance Rate

Wat meet het?

Het percentage van de kandidaten die een aanbieding accepteren.

Waarom is het belangrijk?

Een laag percentage kan wijzen op problemen met het aanbod of de kandidatenervaring. Dit geeft je de kans om zaken aan te passen voor betere resultaten.

6. Kandidaten per Interview (Applicant-to-Interview Ratio)

Wat meet het?

Het aantal sollicitanten per interview.

Waarom is het belangrijk?

Dit helpt je het succes van je screeningproces te meten en zorgt ervoor dat je alleen de beste kandidaten uitnodigt.

7. Interviews per Aanbieding (Interview-to-Offer Ratio)

Wat meet het?

Het aantal interviews per aanbieding die wordt gedaan.

Waarom is het belangrijk?

Een efficiënter interviewproces betekent een snellere selectie van de beste kandidaten. Het geeft je inzicht in hoe scherp je selectiecriteria zijn.

8. Hiring Manager Satisfaction

Wat meet het?

De tevredenheid van hiring managers met het wervingsproces, vaak gemeten via enquêtes.

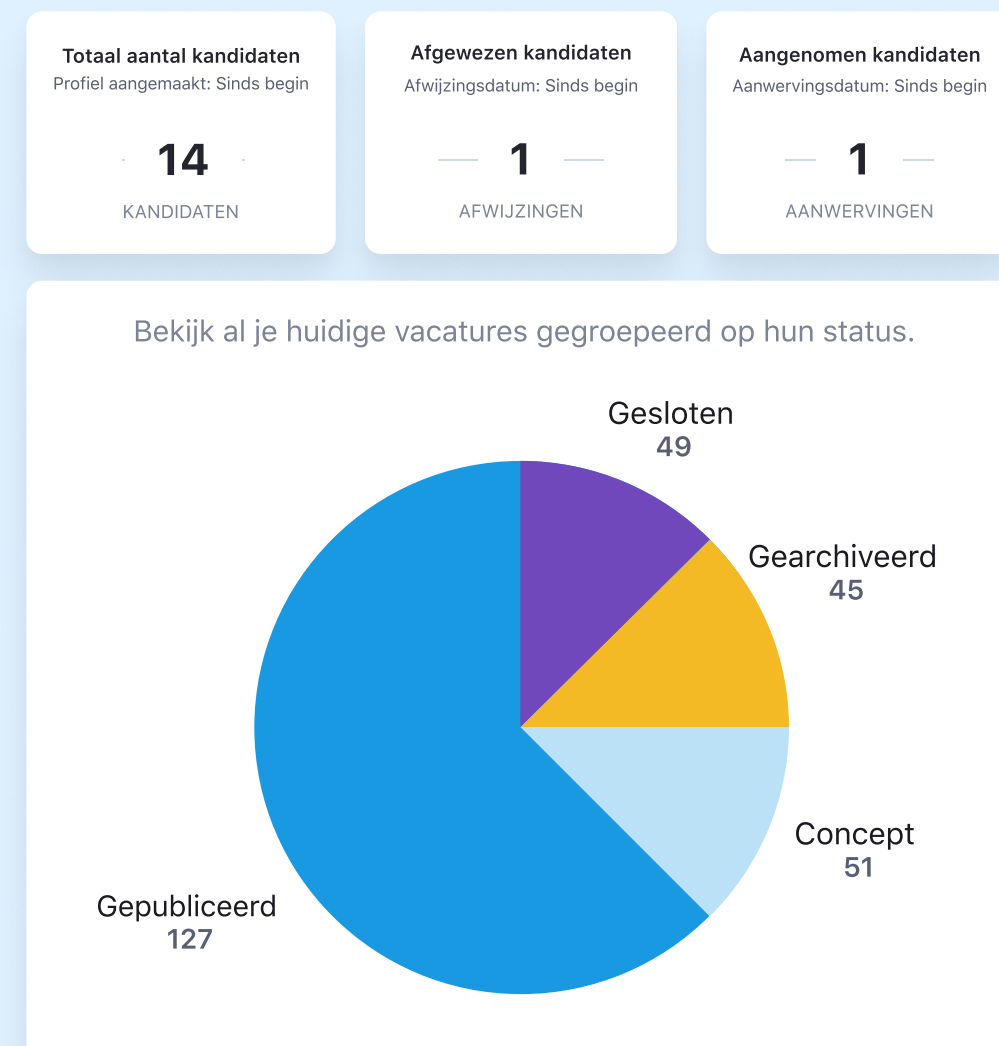
Waarom is het belangrijk?

Tevreden hiring managers zorgen voor een soepeler proces en betere afstemming, wat leidt tot snellere en betere aanwervingen.

Reporting in Recruitee

Met de rapportagefunctionaliteit van Recruitee kun je al deze metrics eenvoudig bijhouden en analyseren. Het gebruiksvriendelijke dashboard is volledig aanpasbaar en stelt je in staat snel knelpunten te ontdekken en bij te sturen.

Zo kun je je processen continu verbeteren, gefundeerd op datagestuurde inzichten.



Conclusie

Door regelmatig de juiste recruitment metrics te meten, kun je je strategieën optimaliseren, kosten verlagen en de kwaliteit van je kandidaten verbeteren. Of je nu een ervaren recruiter bent of net begint, deze kernmetrics helpen je niet alleen je processen te verfijnen, maar ook je organisatie te laten groeien.

Wil je je wervingsprocessen naar een hoger niveau tillen?

Probeer Recruitee nu gratis en ontdek hoe onze rapportage- en analysefuncties je strategieën kunnen versterken.

[Probeer Gratis](#)