Hoe verloopt de communicatie met een executive search bureau tijdens een zoektocht?

Werving & Selectie · https://www.wierenga-degraaf.nl/kennisbank/hoe-verloopt-de-communicatie-met-een-executive-search-bureau-tijdens-een-zoektocht/

De communicatie met een executive search bureau verloopt gestructureerd en persoonlijk: je hebt gedurende het hele traject een vast aanspreekpunt, ontvangt regelmatige updates over de voortgang en wordt actief betrokken bij elke stap van het selectieproces. Goede bureaus houden je niet alleen op de hoogte van wat er gebeurt, maar denken ook mee over verwachtingen, timing en kwaliteit van kandidaten. De vragen hieronder geven een helder beeld van hoe zo'n samenwerking in de praktijk eruitziet.

Hoe vaak hoor je iets van een executive search bureau tijdens de zoektocht?

Tijdens een actief zoektraject mag je verwachten minimaal wekelijks contact te hebben met het executive search bureau. De frequentie hangt af van de fase van het proces: in de wervingsfase zijn updates eerder tweewekelijks, terwijl je in de selectiefase vrijwel dagelijks contact kunt hebben wanneer kandidaatgesprekken worden gepland en beoordeeld.

Een professioneel bureau stemt de communicatiefrequentie af op wat jij als opdrachtgever nodig hebt. Sommige organisaties willen elke week een kort statusbericht, anderen geven de voorkeur aan een uitgebreid overleg zodra er concrete ontwikkelingen zijn. Dit wordt bij aanvang van het traject afgesproken, zodat er geen miscommunicatie ontstaat over verwachtingen.

Wat je in elk geval kunt verwachten:

- Een kickoff na de inventarisatiefase om de aanpak te bevestigen
- Tussentijdse updates wanneer de wervingscampagne loopt en eerste reacties binnenkomen
- Directe terugkoppeling na elk selectiegesprek met een kandidaat
- Een overlegmoment voordat kandidaten aan jou worden gepresenteerd
- Nabesprekingen na jouw eigen gesprekken met kandidaten

Transparantie is hierbij essentieel. Een bureau dat alleen belt wanneer er goed nieuws is, geeft je geen realistisch beeld van het verloop van de zoektocht. Juist wanneer de markt krap is of een profiel moeilijk te vinden blijkt, is open communicatie over de uitdagingen waardevol.

Wie is het vaste aanspreekpunt bij een executive search bureau?

Bij een goed executive search bureau heb je gedurende het hele traject één vast aanspreekpunt: een senior consultant of directielid dat jouw organisatie, de vacature en de gewenste kandidaat door en door kent. Dit voorkomt dat je steeds opnieuw context moet geven en zorgt voor continuïteit in de samenwerking.

Het vaste aanspreekpunt is verantwoordelijk voor de dagelijkse voortgang, de communicatie met kandidaten en de terugkoppeling naar jou als opdrachtgever. In de praktijk betekent dit dat je altijd weet bij wie je terechtkunt met vragen, twijfels of wijzigingen in de zoekopdracht.

Bij Wierenga & De Graaf werken we met het zogenoemde vier-ogenprincipe: elke kandidaat wordt beoordeeld door zowel een ervaren consultant als een directielid. Dit betekent dat je als opdrachtgever profiteert van twee ervaringsniveaus, terwijl je toch één herkenbaar aanspreekpunt hebt voor de dagelijkse communicatie. Dat geeft rust en duidelijkheid gedurende het hele selectieproces.

Wat bespreek je in het eerste gesprek met een executive search bureau?

In het eerste gesprek met een executive search bureau staat de inventarisatie centraal: wie zoek je, waarom, en wat maakt de functie en jouw organisatie aantrekkelijk voor de juiste kandidaat? Dit gesprek legt de basis voor het hele zoektraject en gaat verder dan het doornemen van de vacaturetekst.

Een ervaren consultant stelt in dit gesprek vragen die je misschien niet verwacht. Niet alleen over de functie-eisen en het gewenste profiel, maar ook over de organisatiecultuur, de aanleiding van de vacature, de uitdagingen in de rol en wat eerdere kandidaten eventueel deed afhaken of wat er misging. Die context is onmisbaar om echt de juiste mensen te vinden.

Typische onderwerpen in het eerste gesprek zijn:

- De achtergrond en aanleiding van de vacature

- Het gewenste competentieprofiel en de vereiste ervaring
- De organisatiecultuur en het team waarin de kandidaat terechtkomt
- De arbeidsvoorwaarden en eventuele onderhandelingsruimte
- De gewenste doorlooptijd van het traject
- Hoe de besluitvorming bij jou intern is georganiseerd
- Verwachtingen rondom communicatie en rapportage

Na dit gesprek stelt het bureau een profieldocument of functieprofiel op dat als leidraad dient voor de werving. Dit document neem je samen door voordat de zoektocht begint, zodat beide partijen dezelfde verwachtingen hebben.

Hoe worden kandidaten aan jou gepresenteerd door een executive search bureau?

Een executive search bureau presenteert kandidaten niet als een stapel cv's, maar als een doordacht overzicht van mensen die inhoudelijk passen bij jouw organisatie en functie. Je ontvangt een beknopte kandidaatpresentatie met daarin de relevante achtergrond, motivatie, competenties en een eerste beoordeling van de consultant.

De presentatie is bewust selectief: een professioneel bureau filtert kandidaten al grondig voor de presentatie plaatsvindt. Dat betekent dat je als opdrachtgever niet zelf hoeft te sorteren, maar direct kunt reageren op een beperkte, kwalitatief sterke selectie. Gemiddeld worden er twee tot vier kandidaten gepresenteerd die de consultant geschikt acht voor een eerste gesprek.

Wat een goede kandidaatpresentatie bevat:

- Een samenvatting van relevante werkervaring en opleiding
- De motivatie van de kandidaat voor de functie en jouw organisatie
- Een beoordeling van kerncompetenties op basis van het eerste selectiegesprek
- Eventuele aandachtspunten of vragen die jij kunt meenemen in jouw eigen gesprek
- Praktische informatie zoals beschikbaarheid en salarisverwachting

Na de presentatie bespreek je samen met de consultant welke kandidaten je wilt uitnodigen voor een gesprek. De consultant begeleidt dit proces actief en denkt mee over de volgorde en structuur van de gespreksronden.

Hoe open is een executive search bureau over de voortgang van de zoektocht?

Een betrouwbaar executive search bureau is volledig transparant over de voortgang, ook wanneer het zoektraject trager verloopt dan verwacht of wanneer de markt moeilijker blijkt dan aanvankelijk ingeschat. Openheid over tegenslagen is een teken van professionaliteit, niet van zwakte.

In de praktijk betekent transparantie dat je als opdrachtgever hoort hoeveel kandidaten zijn benaderd, hoeveel hebben gereageerd, waarom bepaalde profielen afhaken en welke aanpassingen het bureau overweegt in de aanpak. Wanneer een profiel moeilijk te vinden is in de regionale arbeidsmarkt, bespreekt een goed bureau dat proactief en stelt het alternatieven voor.

Transparantie heeft ook een andere kant: een eerlijk bureau vertelt je wanneer jouw verwachtingen niet realistisch zijn. Denk aan een combinatie van functie-eisen die in de markt nauwelijks voorkomt, of arbeidsvoorwaarden die niet aansluiten bij wat kandidaten op dat niveau verwachten. Die eerlijkheid is waardevol, ook al is het soms een lastig gesprek.

Voor openstaande functies in Friesland speelt regionale marktkennis een grote rol in hoe realistisch een bureau kan rapporteren. Een bureau met een sterk lokaal netwerk weet welke kandidaten actief zijn, welke niet op vacatures reageren maar wel openstaan voor een gesprek, en hoe de concurrentiepositie van jouw organisatie eruitziet ten opzichte van andere werkgevers in de regio.

Hoe verloopt de communicatie na plaatsing van een kandidaat?

Na de plaatsing van een kandidaat stopt de communicatie met een professioneel executive search bureau niet. Goede bureaus begeleiden zowel de opdrachtgever als de kandidaat gedurende de eerste maanden na indiensttreding en houden actief contact om te controleren of de match in de praktijk werkt zoals verwacht.

De nazorgfase is een onderscheidend kenmerk van bureaus die echt investeren in duurzame plaatsingen. In deze fase kun je verwachten:

- Een evaluatiegesprek kort na de startdatum van de kandidaat
- Tussentijdse check-ins bij zowel jou als de geplaatste kandidaat
- Ondersteuning bij eventuele onboardingsvragen of aanloopkwesties

- Een eindevaluatie na drie tot zes maanden om het proces te beoordelen en verbeterpunten te bespreken

Deze begeleiding is niet alleen prettig, maar ook praktisch. Wanneer er in de eerste maanden signalen zijn dat de match toch minder goed uitpakt dan verwacht, kan het bureau tijdig bijsturen of adviseren. Dat is beter dan afwachten totdat een situatie escaleert.

Hoe Wierenga & De Graaf de communicatie tijdens jouw zoektocht regelt

Wierenga & De Graaf begeleidt organisaties in Friesland en Noord-Nederland bij werving en selectie op hbo- en wo-niveau, van de eerste inventarisatie tot zes maanden na plaatsing. De communicatie is daarbij geen bijzaak, maar een kernonderdeel van de samenwerking.

Wat je van ons kunt verwachten:

- **Eén vast aanspreekpunt** dat jouw organisatie en de vacature volledig kent
- **Het vier-ogenprincipe**: elke kandidaat wordt beoordeeld door zowel een consultant als een directielid
- **Regelmatige, eerlijke updates** over de voortgang, ook wanneer de markt uitdagingen biedt
- **Kwalitatieve kandidaatpresentaties** in plaats van een stapel cv's
- **Actieve nazorg** tot zes maanden na indiensttreding
- **Lokale marktkennis** opgebouwd via een jarenlang netwerk in Friesland

Onze aanpak is gericht op werving en selectie voor Friesland en Noord-Nederland, met persoonlijke aandacht als uitgangspunt. We stellen de vragen die anderen niet stellen en zijn eerlijk over wat wel en niet haalbaar is in jouw specifieke situatie.

Klaar om jouw organisatie te versterken met het juiste talent? Ontdek de mogelijkheden tijdens een persoonlijke kennismaking. Neem vandaag nog contact op met Wierenga & De Graaf en laten we samen bepalen hoe we jouw zoektocht aanpakken.

Veelgestelde vragen

Hoe lang duurt een gemiddeld executive search traject van begin tot plaatsing?

Een volledig executive search traject duurt gemiddeld acht tot twaalf weken, afhankelijk van de complexiteit van het profiel en de beschikbaarheid van kandidaten in de markt. In de eerste weken vindt de inventarisatie en wervingscampagne plaats, gevolgd door selectiegesprekken en presentatie van kandidaten. Houd ook rekening met de opzegtermijn van de gekozen kandidaat, die bij functies op hbo- en wo-niveau vaak één tot drie maanden bedraagt.

Wat als de gepresenteerde kandidaten toch niet helemaal aansluiten bij wat ik zoek?

Als de gepresenteerde kandidaten niet volledig aansluiten bij jouw verwachtingen, is dat juist een waardevol signaal om direct met de consultant te bespreken. Een goed bureau past op basis van jouw feedback de zoekopdracht of het profieldocument aan en gaat opnieuw de markt op. Dit soort bijsturing is normaal en onderdeel van een professioneel traject — het is dan ook belangrijk om zo specifiek mogelijk te zijn in je feedback, zodat het bureau gericht kan zoeken.

Kan ik als opdrachtgever ook zelf kandidaten aandragen tijdens het traject?

Ja, dat is zeker mogelijk en in sommige gevallen zelfs wenselijk. Als je zelf een kandidaat in gedachten hebt of iemand uit je netwerk wil laten meelopen in de procedure, kan het bureau deze persoon meenemen in het selectieproces en op dezelfde manier beoordelen als de overige kandidaten. Dit zorgt voor een eerlijke vergelijking en geeft je als opdrachtgever een completer beeld van de beschikbare opties.

Wat gebeurt er als een geplaatste kandidaat binnen korte tijd vertrekt of toch niet geschikt blijkt?

Professionele executive search bureaus hanteren een garantieperiode, doorgaans variërend van drie tot zes maanden na indiensttreding. Als een kandidaat binnen deze periode vertrekt of de

samenwerking om gegronde redenen wordt beëindigd, start het bureau een nieuwe zoektocht zonder aanvullende kosten. Het is verstandig om deze garantieregeling vooraf schriftelijk vast te leggen in de samenwerkingsovereenkomst, zodat beide partijen weten waar ze aan toe zijn.

Hoe verschilt executive search van een gewone werving- en selectieprocedure?

Bij een reguliere werving- en selectieprocedure wordt er voornamelijk gewerkt met actief zoekende kandidaten die reageren op een vacature. Executive search gaat een stap verder: het bureau benadert ook kandidaten die niet actief op zoek zijn maar wel openstaan voor een nieuwe uitdaging, het zogeheten 'passieve' segment van de arbeidsmarkt. Dit is met name waardevol voor schaarse of specialistische profielen op management- en directieniveau, waarbij de beste kandidaten zelden zelf op vacatures reageren.

Moet ik als opdrachtgever zelf ook actief betrokken zijn tijdens het traject, of kan ik het volledig uitbesteden?

Een executive search traject is een samenwerking: het bureau neemt het operationele zoekwerk volledig van je over, maar jouw betrokkenheid blijft essentieel op de beslissende momenten. Denk aan het goedkeuren van het profieldocument, het voeren van gesprekken met gepresenteerde kandidaten en het geven van gerichte feedback na elke ronde. Hoe meer concrete input jij geeft, hoe beter het bureau de zoekopdracht kan aanscherpen en hoe groter de kans op een succesvolle plaatsing.

Hoe weet ik of een executive search bureau echt kennis heeft van de regionale arbeidsmarkt in Friesland?

Een bureau met echte regionale marktkennis kan concrete vragen beantwoorden over de beschikbaarheid van specifieke profielen in Friesland, de concurrentiepositie van jouw organisatie ten opzichte van andere regionale werkgevers en welke arbeidsvoorwaarden gangbaar zijn op een bepaald functieniveau in de regio. Vraag tijdens het eerste gesprek gerust naar recente voorbeelden van vergelijkbare plaatsingen in de provincie en toets of de consultant het lokale netwerk en de arbeidsmarktdynamiek daadwerkelijk kent — dat onderscheidt een regionaal gespecialiseerd bureau van een generalist.

Gerelateerde artikelen

- 6 eigenschappen van een sterke plantmanager in de maakindustrie
- Hoe maak ik de overstap naar een directeursfunctie in Noord-Nederland?
- Welke tips zijn er voor assessment voorbereiding?
- Welke assessment data moet je bewaren?
- Wat zijn de voordelen van een extern wervingsbureau?