Hoe voorkom je dat een executive search traject onnodig lang duurt?

Werving & Selectie · https://www.wierenga-degraaf.nl/kennisbank/hoe-voorkom-je-dat-een-executive-search-traject-onnodig-lang-duurt/

Een executive search-traject duurt gemiddeld tussen de acht en zestien weken, afhankelijk van de complexiteit van de functie en de kwaliteit van de voorbereiding. Wie goed voorbereid van start gaat, een helder functieprofiel heeft en snel intern beslissingen neemt, kan het proces aanzienlijk verkorten. De vragen hieronder geven antwoord op de meest voorkomende oorzaken van vertraging en laten zien waar de winst te behalen valt.

Wat maakt een executive search-traject zo tijdrovend?

Een executive search-traject is tijdrovend omdat topkandidaten zelden actief op zoek zijn naar een nieuwe functie. Ze zijn al aan het werk, vaak in veeleisende posities, en moeten persoonlijk benaderd en overtuigd worden. Bovendien vereist werving op hbo- en wo-niveau een grondige beoordeling van competenties, cultuurfit en toekomstige potentie, wat nu eenmaal tijd kost.

Naast de arbeidsmarktdynamiek spelen ook interne factoren een grote rol. Organisaties die moeite hebben met het formuleren van wat ze precies zoeken, of waarbij meerdere beslissers betrokken zijn zonder duidelijke rolverdeling, creëren onbedoeld vertraging. Elke extra afstemronde, elk uitgesteld gesprek en elke aanpassing van het functieprofiel halverwege het traject voegt weken toe aan de doorlooptijd.

Een derde factor is de selectiediepte die bij executive functies vereist is. Twee gespreksronden, een assessment, referentieonderzoek en zorgvuldige arbeidsvoorwaardenonderhandelingen zijn geen overbodige luxe, maar nemen wel tijd in beslag. Wie dit probeert te versnellen door stappen over te slaan, riskeert een kostbare mismatch.

Hoe lang duurt een executive search-traject gemiddeld?

Een executive search-traject duurt gemiddeld tien tot zestien weken van de eerste briefing tot de ondertekening van het contract. Voor zeer specialistische functies of posities waarbij de kandidatenmarkt beperkt is, kan dit oplopen tot zes maanden. Eenvoudigere trajecten waarbij het

profiel scherp is en de besluitvorming vlot verloopt, kunnen in acht tot tien weken worden afgerond.

De doorlooptijd valt ruwweg uiteen in drie fasen:

- **Voorbereiding en werving** (twee tot vier weken): Inventarisatie van de opdracht, opstellen van het functieprofiel en starten met de multichannel wervingsaanpak via het netwerk, online platforms en social recruitment.
- **Selectie** (drie tot zes weken): Voorselectie van kandidaten, twee gespreksronden en een assessment om competenties en geschiktheid professioneel te evalueren.
- **Aanstelling en nazorg** (twee tot vier weken): Referentieonderzoek, ondersteuning bij arbeidsvoorwaardenonderhandelingen en begeleiding in de eerste periode na indiensttreding.

Vertragingen treden het vaakst op in de selectiefase, wanneer agenda's moeilijk te combineren zijn of wanneer de organisatie intern verdeeld is over de kandidatenkeuze. Een strak georganiseerd proces met vaste beslismomenten verkort de doorlooptijd merkbaar.

Welke fouten in de voorbereiding vertragen het proces het meest?

De meest kostbare fout in de voorbereiding is een vaag of tegenstrijdig functieprofiel. Wanneer niet helder is welke competenties essentieel zijn, welke ervaring vereist is en wat de cultuur van de organisatie vraagt, leidt dit tot een brede zoektocht die later alsnog verfijnd moet worden. Dit kost niet alleen tijd, maar ook geloofwaardigheid richting kandidaten.

Andere veelvoorkomende fouten die het executive search-traject onnodig rekken:

- **Te veel beslissers zonder duidelijke rolverdeling:** Wanneer iedereen iets te zeggen heeft maar niemand eindverantwoordelijkheid draagt, stagneren beslissingen.
- **Onrealistische verwachtingen over de kandidatenmarkt:** Wie een schaars profiel zoekt tegen een marktconform salaris dat eigenlijk aan de onderkant zit, verliest tijd met kandidaten die afhaken zodra de arbeidsvoorwaarden ter sprake komen.
- **Te laat starten:** Organisaties die wachten tot de huidige functionaris al vertrokken is, staan direct onder tijdsdruk, wat de kwaliteit van de selectie onder druk zet.
- **Geen intern draagvlak:** Als het team of de directie niet achter de zoekrichting staat, leidt elke gespreksronde tot nieuwe discussies in plaats van voortgang.

Een grondige inventarisatiefase aan het begin van het traject voorkomt de meeste van deze valkuilen. Hoe meer tijd er aan het begin wordt geïnvesteerd in helderheid, hoe minder correcties er later nodig zijn.

Hoe kies je het juiste moment om een executive search-bureau in te schakelen?

Het juiste moment om een executive search-bureau in te schakelen is zodra je weet dat er een strategische positie ingevuld moet worden, niet pas als de functie al vacant is. Wie drie tot vier maanden voor de beoogde startdatum begint, geeft het traject de ruimte die het nodig heeft zonder concessies te doen aan de kwaliteit van de selectie.

Er zijn specifieke situaties waarin vroeg inschakelen extra urgent is:

- Bij het werven voor een directie- of managementfunctie waarbij een inwerkperiode met de vertrekkende functionaris gewenst is.
- Wanneer het gezochte profiel schaars is op de regionale arbeidsmarkt, zoals bij specialistische functies in Friesland en Noord-Nederland.
- Als de organisatie zelf beperkte HR-capaciteit heeft en het wervingsproces niet parallel aan het dagelijkse werk kan uitvoeren.
- Bij een vertrouwelijke vervanging, waarbij de huidige functionaris nog niet weet dat zijn of haar positie ter discussie staat.

Wie te lang wacht, belandt in een reactief proces. Tijdsdruk leidt tot verkorte selectieprocedures, minder kandidaatvergelijking en een grotere kans op een mismatch die later duur uitvalt.

Wat kan een werkgever zelf doen om het traject te versnellen?

Een werkgever kan het executive search-traject aanzienlijk versnellen door intern goed voorbereid te zijn voordat het bureau aan de slag gaat. Concreet betekent dit: een helder en gedragen functieprofiel, een vaste interne beslisser, beschikbare agenda's voor gespreksronden en een realistisch beeld van de arbeidsvoorwaarden die de organisatie kan bieden.

Praktische stappen die het verschil maken:

- **Stel één eindverantwoordelijke aan:** Eén persoon die knopen doorhakt, voorkomt eindeloze interne afstemrondes.

- **Blokkeer tijd in de agenda:** Reserveer tijd voor gespreksronden al voordat de eerste kandidaten in beeld zijn. Dit voorkomt dat het selectieproces wekenlang stilligt door volle agenda's.
- **Wees eerlijk over arbeidsvoorwaarden:** Transparantie aan het begin voorkomt dat kandidaten in een laat stadium afhaken.
- **Geef snel en concreet feedback:** Na elke presentatie van kandidaten helpt snelle, inhoudelijke terugkoppeling het bureau om de zoekrichting direct bij te stellen.
- **Betrek de juiste mensen vroeg:** Als het team of de raad van toezicht uiteindelijk mee beslist, betrek hen dan al bij het opstellen van het profiel, niet pas bij de eindkeuze.

De samenwerking met een bureau werkt het best als een gelijkwaardig partnerschap. Hoe toegankelijker de organisatie is en hoe sneller zij reageert, hoe effectiever het bureau kan opereren.

Wanneer is een langer executive search-traject juist gerechtvaardigd?

Een langer executive search-traject is gerechtvaardigd wanneer de impact van de functie groot is en een verkeerde keuze de organisatie significant schaadt. Voor directie- en bestuursfuncties, of posities die de strategische koers van een organisatie bepalen, weegt grondige selectie zwaarder dan snelheid.

Situaties waarin meer tijd nemen verstandig is:

- Wanneer de functie een schaarse combinatie van competenties vereist die in de regio moeilijk te vinden is.
- Bij een organisatie in transitie, waarbij de nieuwe functionaris een cruciale rol speelt in verandering of groei.
- Als de kandidatenmarkt beperkt is en een bredere zoektocht via meerdere kanalen nodig is om de juiste persoon te vinden.
- Wanneer een uitgebreid assessment en meerdere referentiegesprekken noodzakelijk zijn vanwege de vertrouwensgevoeligheid van de functie.

Een traject dat iets langer duurt maar leidt tot een kandidaat die écht past bij de organisatie, is altijd voordeliger dan een snelle aanstelling die binnen een jaar strandt. De kosten van een mislukte plaatsing, zowel financieel als in termen van verloren tijd en organisatierust, zijn

doorgaans een veelvoud van de investering in een zorgvuldig traject.

Hoe helpt Wierenga & De Graaf bij een efficiënt executive search-traject?

Wierenga & De Graaf begeleidt organisaties in Friesland en Noord-Nederland door het volledige executive search-traject, van de eerste inventarisatie tot zes maanden na indiensttreding. De aanpak is gericht op het voorkomen van de meest voorkomende oorzaken van vertraging, zonder in te leveren op de kwaliteit van de selectie.

Wat de aanpak concreet onderscheidt:

- **Grondige inventarisatiefase:** Elke opdracht begint met een diepgaand gesprek om het functieprofiel scherp te stellen, inclusief toekomstige skills en cultuurfit, zodat de zoekrichting van meet af aan klopt.
- **Vierogenprincipe:** Elke kandidaat wordt beoordeeld door zowel een ervaren consultant als een directielid, wat de kwaliteit van de selectie verhoogt en blinde vlekken voorkomt.
- **Multichannel werving:** Via het netwerk, social recruitment en online platforms worden ook kandidaten bereikt die niet actief zoeken maar wel openstaan voor de juiste kans.
- **Gestructureerd selectieproces:** Twee gespreksronden, een professioneel assessment en referentieonderzoek zorgen voor een gefundeerde keuze.
- **Begeleiding na plaatsing:** De nazorg loopt door tot zes maanden na indiensttreding, zodat de match ook in de praktijk standhoudt.

Ben je op zoek naar openstaande functies in de regio of wil je als werkgever een traject starten? Bekijk ook hoe Wierenga & De Graaf kandidaten begeleidt door het hele proces. Klaar om jouw organisatie naar een hoger niveau te tillen met het beste talent uit Friesland? Neem vandaag nog contact op voor een persoonlijke kennismaking en ontdek wat een goed voorbereid executive search-traject voor jouw organisatie kan betekenen.

Veelgestelde vragen

Wat is het verschil tussen executive search en reguliere werving & selectie?

Bij reguliere werving & selectie wordt voornamelijk gereageerd op actief zoekende kandidaten via vacatureplaatsingen. Executive search gaat verder: het bureau benadert proactief gekwalificeerde professionals die niet actief op zoek zijn, maar wel openstaan voor de juiste kans. Dit maakt executive search geschikter voor strategische en leidinggevende functies waarbij de beste kandidaat zelden zelf solliciteert.

Hoe weet ik of mijn functieprofiel scherp genoeg is om het traject te starten?

Een goed functieprofiel beschrijft niet alleen de vereiste ervaring en opleiding, maar ook de concrete uitdagingen van de functie, de cultuur van de organisatie en de competenties die in de toekomst nodig zijn. Een praktische test: als meerdere interne stakeholders het profiel lezen en tot verschillende interpretaties komen, is het nog niet scherp genoeg. Een ervaren executive search-bureau helpt je in de inventarisatiefase om dit samen aan te scherpen.

Wat als er tijdens het traject een betere kandidaat opduikt dan de profielen die al gepresenteerd zijn?

Een goed bureau houdt de zoektocht actief open totdat een definitieve keuze is gemaakt en werkt met een gestructureerde vergelijkingsmethodiek zodat nieuwe kandidaten eerlijk worden afgewogen tegen eerder gepresenteerde profielen. Het is verstandig om als opdrachtgever geen toezeggingen te doen aan kandidaten voordat het volledige longlistproces is afgerond. Communiceer eventuele vertraging altijd transparant naar alle betrokken kandidaten om reputatieschade te voorkomen.

Hoe ga ik om met vertrouwelijkheid als de huidige functionaris nog in dienst is?

Executive search-bureaus zijn gewend aan vertrouwelijke trajecten waarbij de vacature niet openbaar mag worden. In dat geval wordt de functie niet als openstaande vacature gepubliceerd, maar worden kandidaten discreet en persoonlijk benaderd vanuit het netwerk van het bureau. Bespreek dit expliciet bij de start van het traject, zodat alle communicatie — inclusief functieomschrijvingen en wervingskanalen — hierop wordt afgestemd.

Wat kost een executive search-traject gemiddeld?

De kosten van een executive search-traject zijn doorgaans gebaseerd op een percentage van het bruto jaarsalaris van de te plaatsen kandidaat, vaak tussen de 15% en 25%. Hoewel dit een aanzienlijke investering lijkt, wegen de kosten van een mislukte plaatsing — denk aan herhaalde werving, productiviteitsverlies en organisatieverstoringen — doorgaans twee tot vier keer zo zwaar. Vraag altijd om een heldere offerte met een beschrijving van wat er in de fee is inbegrepen, inclusief nazorg en assessmentkosten.

Hoe betrek ik mijn team of raad van toezicht bij het selectieproces zonder het te vertragen?

De sleutel is vroege betrokkenheid met een duidelijke rolverdeling: betrek stakeholders bij het opstellen van het functieprofiel, maar beperk het aantal beslissers in de latere selectiefases tot een kleine, slagvaardige groep. Leg vooraf vast wie adviesrecht heeft en wie eindverantwoordelijkheid draagt voor de uiteindelijke keuze. Dit voorkomt dat de eindkeuze opnieuw ter discussie wordt gesteld door partijen die zich te laat in het proces mengen.

Wat gebeurt er als de geplaatste kandidaat toch niet blijkt te passen na indiensttreding?

Gerenommeerde executive search-bureaus bieden een garantieperiode aan, doorgaans drie tot zes maanden na indiensttreding, waarbinnen het traject kosteloos of tegen gereduceerd tarief wordt herhaald als de plaatsing onverhoopt niet slaagt. Bureaus die ook nazorg bieden na plaatsing — zoals begeleiding in de eerste maanden — signaleren mogelijke fricties vroeg en kunnen bijsturen voordat een mismatch definitief wordt. Vraag hier bij de start van het traject

expliciet naar.

Gerelateerde artikelen

- Wat is de rol van de raad van commissarissen bij het zoeken naar een nieuwe directeur?
- Wat mag je verwachten van een goed searchbureau in Friesland?
- Hoe bereid ik me voor op mijn pensioen als directeur in Noord-Nederland?
- Hoe schrijf je een cv voor een toezichtsfunctie?
- Hoe beoordeel je de technische skills van een finance professional?