Wanneer is een executive search opdracht te specialistisch voor interne recruitment?

Werving & Selectie · https://www.wierenga-degraaf.nl/kennisbank/wanneer-is-een-executive-search-opdracht-te-specialistisch-voor-interne-recruitment/

Een executive search-opdracht is te specialistisch voor interne recruitment wanneer de functie strategische impact heeft op directieniveau, wanneer de kandidatenmarkt klein en gesloten is, of wanneer de vereiste vakinhoudelijke expertise ontbreekt binnen de eigen HR-afdeling. Interne recruiters zijn doorgaans sterk in het invullen van operationele en ondersteunende rollen, maar bij schaarse specialisten op hbo- en wo-niveau schieten de beschikbare middelen, het netwerk en de beoordelingscapaciteit tekort. In dit artikel beantwoorden we de meest gestelde vragen over executive search en wanneer externe expertise onmisbaar is.

Wat maakt een vacature te complex voor interne recruitment?

Een vacature wordt te complex voor interne recruitment wanneer de combinatie van schaarse expertise, strategisch gewicht en een beperkt bereikbaar kandidatenbestand de capaciteit van de eigen HR-afdeling overstijgt. Dit geldt in het bijzonder voor functies op directie- of managementniveau, sterk gespecialiseerde technische of inhoudelijke rollen, en posities waarbij discretie en marktkennis cruciaal zijn.

Interne recruiters werken doorgaans met een vaste set kanalen: de eigen vacaturesite, een aantal jobboards en een beperkt netwerk. Voor gangbare functies is dat ruim voldoende. Maar zodra een organisatie zoekt naar een financieel directeur, een hoofd operations of een schaarse specialist in een nichesector, ontstaan er structurele beperkingen. De meest geschikte kandidaten zijn vaak niet actief op zoek naar een nieuwe baan. Ze zijn niet vindbaar via standaard advertenties en reageren niet op generieke wervingsteksten.

Daarnaast vereisen specialistische functies inhoudelijke beoordelingscapaciteit. Een HR-medewerker die dagelijks werft voor administratieve of commerciële functies, heeft niet per definitie de kennis om een kandidaat voor een directiepositie of een hooggespecialiseerde vakrol inhoudelijk te toetsen. Het risico op een verkeerde inschatting neemt dan sterk toe, met alle

gevolgen van dien voor de organisatie.

Hoe verschilt executive search van standaard werving en selectie?

Executive search verschilt van standaard werving en selectie doordat het een actief, doelgericht zoekproces is naar specifiek gekwalificeerde kandidaten die niet actief solliciteren. Waar reguliere werving en selectie inbound is, gericht op het aantrekken van kandidaten via advertenties en platforms, is executive search outbound: de recruiter benadert zelf de juiste personen op basis van marktkennis en netwerk.

Bij standaard werving en selectie start het proces bij een vacature en eindigt het bij de aanstelling van de beste reagerende kandidaat. Executive search begint bij een grondige inventarisatie van de organisatie, de cultuur, de strategische context en het ideale profiel. Pas daarna volgt een gerichte search waarbij kandidaten worden geïdentificeerd, benaderd en zorgvuldig beoordeeld, ook als ze momenteel tevreden zijn in hun huidige functie.

Verdere verschillen zijn onder meer:

- **Vertrouwelijkheid:** Executive search verloopt vaak discreet, zonder publieke vacatureplaatsing, om de markt niet onnodig te alarmeren.
- **Diepgang in selectie:** Naast meerdere gespreksronden worden assessments, referentieonderzoek en soms achtergrondscreening ingezet.
- **Langere doorlooptijd:** Een executive search-opdracht vraagt meer tijd dan een standaard wervingstraject, maar levert een nauwkeuriger resultaat op.
- **Hogere investering:** De kosten zijn hoger, maar staan in verhouding tot de impact die een verkeerde aanstelling op directieniveau kan hebben.

Wanneer schakelt een organisatie een extern executive search-bureau in?

Een organisatie schakelt een extern executive search-bureau in wanneer de interne capaciteit, het netwerk of de objectiviteit onvoldoende zijn om een strategisch belangrijke functie succesvol in te vullen. Dit zijn doorgaans situaties waarbij de inzet te hoog is om risico te nemen op een mismatch.

De meest voorkomende momenten waarop organisaties overstappen naar externe executive search zijn:

- De positie vereist een kandidaat die niet actief zoekt en alleen via directe benadering bereikbaar is.
- Eerdere interne wervingspogingen hebben geen geschikte kandidaten opgeleverd.
- De functie heeft directe invloed op strategie, cultuur of bedrijfsresultaten.
- Er is behoefte aan een onafhankelijke, objectieve beoordeling van kandidaten, ook intern.
- De organisatie heeft geen HR-afdeling of de HR-capaciteit is te beperkt voor een intensief selectietraject.
- De vacature vraagt om specifieke marktkennis die intern niet aanwezig is.

Vooral voor mkb-organisaties in regio's zoals Friesland en Noord-Nederland is externe ondersteuning waardevol. Zij beschikken zelden over een dedicated recruitmentteam en zijn sterk afhankelijk van lokale netwerken die ze zelf niet altijd volledig kunnen ontsluiten.

Welke risico's brengt een volledig intern uitgevoerde executive search met zich mee?

Een executive search die volledig intern wordt uitgevoerd zonder de juiste expertise brengt aanzienlijke risico's met zich mee: van een te beperkte kandidatenpool tot een verkeerde beoordeling van geschiktheid, met als gevolg een kostbare mismatch die de organisatie maanden of jaren kan hinderen.

De meest concrete risico's zijn:

- **Beperkt bereik:** Interne recruiters hebben doorgaans toegang tot een smallere kandidatenmarkt. Geschikte kandidaten die niet actief zoeken, worden niet gevonden.
- **Gebrek aan objectiviteit:** Bij interne kandidaten of bij functies die dicht bij de directie liggen, is het moeilijk om volledig onbevooroordeeld te oordelen.
- **Onvoldoende inhoudelijke toetsing:** Zonder vakinhoudelijke kennis van de rol is het lastig om de werkelijke competenties van een kandidaat te beoordelen.
- **Tijdsverlies:** Een intern uitgevoerd traject dat na maanden geen geschikte kandidaat oplevert, kost de organisatie niet alleen geld maar ook momentum en productiviteit.
- **Hoog risico op een slechte aanstelling:** Een verkeerde keuze op directie- of managementniveau heeft directe gevolgen voor teams, cultuur en bedrijfsresultaten.

Onderzoek in de recruitmentbranche bevestigt dat mismatches op hogere functies organisaties kunnen confronteren met kosten die oplopen tot een veelvoud van het jaarsalaris, als je rekening houdt met wervingskosten, productiviteitsverlies en de impact op het team. Voorzichtigheid en externe expertise zijn dan geen luxe maar een investering.

Wat zijn de voordelen van een gespecialiseerd regionaal bureau voor executive search in Noord-Nederland?

Een gespecialiseerd regionaal bureau voor executive search in Noord-Nederland biedt het voordeel van diepgaande kennis van de lokale arbeidsmarkt, een opgebouwd regionaal netwerk en begrip van de specifieke dynamiek die speelt in Friese en Noord-Nederlandse organisaties. Dit maakt het zoekproces gerichter en de kans op een duurzame match groter.

Nationale bureaus werken vanuit een generalistisch perspectief en kennen de regionale arbeidsmarkt niet van binnenuit. Ze weten niet welke professionals beschikbaar zijn in Leeuwarden, Groningen of Drachten, welke bedrijfsculturen er lokaal spelen of hoe de verhoudingen liggen tussen werkgevers in de regio. Een regionaal gespecialiseerd bureau heeft dat netwerk wel, opgebouwd over jaren van actieve betrokkenheid bij de lokale gemeenschap en arbeidsmarkt.

Aanvullende voordelen van een regionaal bureau zijn:

- Snellere identificatie van kandidaten die in de regio geworteld zijn en dat ook willen blijven.
- Begrip van regionale salarisnormen en arbeidsvoorwaarden.
- Persoonlijk contact en korte lijnen, zowel naar werkgevers als kandidaten.
- Betrokkenheid na plaatsing, zodat de match ook op langere termijn standhoudt.

Hoe beoordeel je of een bureau geschikt is voor een specialistische opdracht?

Je beoordeelt of een bureau geschikt is voor een specialistische executive search-opdracht door te kijken naar zijn aantoonbare ervaring met vergelijkbare functies, de kwaliteit van zijn selectiemethodiek, de transparantie van zijn werkwijze en zijn bereidheid om verder te kijken dan het cv.

Concrete criteria om op te selecteren zijn:

- **Ervaring met functies op hbo- en wo-niveau:** Heeft het bureau aantoonbare ervaring met het invullen van specialistische en leidinggevende posities in jouw sector of regio?
- **Selectiemethodiek:** Werkt het bureau met een gestructureerd proces, inclusief meerdere gespreksronden, assessments en referentieonderzoek?
- **Transparantie:** Communiceert het bureau helder over het proces, de voortgang en de verwachtingen? Je wilt geen stapel cv's, maar een gefundeerd advies over de mensen daarachter.
- **Netwerk en bereik:** Heeft het bureau toegang tot kandidaten die niet actief zoeken, via een eigen opgebouwd netwerk?
- **Nazorg:** Biedt het bureau begeleiding na de plaatsing, zodat de integratie van de nieuwe medewerker ook daadwerkelijk slaagt?

Stel bij een eerste gesprek met een bureau gerichte vragen: hoe benaderen zij passieve kandidaten, wie is er betrokken bij de beoordeling en hoe gaan zij om met een situatie waarbij geen geschikte kandidaat beschikbaar blijkt? De antwoorden op die vragen geven meer inzicht dan een brochure ooit kan bieden. Bekijk ook welke vacatures een bureau actief begeleidt om een indruk te krijgen van zijn werkterrein en specialisatie.

Hoe helpt Wierenga & De Graaf bij specialistische executive search-opdrachten?

Wierenga & De Graaf is het gespecialiseerde werving- en selectiebureau voor hbo- en wo-functies in Friesland en Noord-Nederland. Voor organisaties die worstelen met het vinden van de juiste specialist of leidinggevende biedt het bureau een volledig en persoonlijk begeleid traject, van inventarisatie tot nazorg.

Wat Wierenga & De Graaf onderscheidt bij specialistische opdrachten:

- **Het vierogenprincipe:** Elke kandidaat wordt beoordeeld door zowel een ervaren consultant als een directielid, wat de kwaliteit en objectiviteit van de beoordeling vergroot.
- **Multichannel werving:** Via social recruitment, netwerksearch en online databases worden ook kandidaten bereikt die niet actief op zoek zijn naar een nieuwe functie.
- **Gestructureerde selectie:** Het proces omvat twee gespreksronden, een professioneel assessment en referentieonderzoek, zodat de match niet alleen op papier klopt.
- **Begeleiding tot zes maanden na indiensttreding:** De samenwerking stopt niet bij de handtekening. Het bureau begeleidt zowel werkgever als kandidaat door de onboardingsfase.

- **Regionaal netwerk:** Met jarenlange betrokkenheid bij de Friese arbeidsmarkt en het lokale bedrijfsleven beschikt het bureau over een netwerk dat verder reikt dan wat standaard kanalen bieden.

Voor professionals die zelf op zoek zijn naar een nieuwe uitdaging biedt het bureau ook begeleiding via de kandidatenpagina, waar ze hun profiel kunnen aanmelden en in contact kunnen komen met het team.

Staat jouw organisatie voor een wervingsvraagstuk dat intern te specialistisch is om alleen op te lossen? Neem dan contact op met Wierenga & De Graaf voor een persoonlijke kennismaking. Verken samen hoe het bureau jouw specifieke uitdaging aanpakt en welke aanpak het beste past bij jouw organisatie en de Noord-Nederlandse arbeidsmarkt. Plan een gesprek in en ontdek wat een gespecialiseerde, regionale aanpak voor jou kan betekenen.

Veelgestelde vragen

Hoe lang duurt een gemiddeld executive search-traject in Noord-Nederland?

Een executive search-traject duurt gemiddeld tussen de acht en zestien weken, afhankelijk van de complexiteit van de functie, de schaarste van het kandidatenprofiel en de besluitvormingssnelheid binnen de organisatie. In regio's zoals Friesland en Noord-Nederland kan een gespecialiseerd regionaal bureau dit proces versnellen dankzij een reeds opgebouwd lokaal netwerk, waardoor de identificatiefase korter is dan bij een nationaal bureau dat de regio minder goed kent. Reken bij directiefuncties altijd op de bovenkant van die bandbreedte, juist omdat zorgvuldigheid hier zwaarder weegt dan snelheid.

Wat kost een executive search-opdracht gemiddeld, en hoe verhouden die kosten zich tot de risico's van een verkeerde aanstelling?

De kosten van een executive search-opdracht liggen doorgaans tussen de 15% en 25% van het bruto jaarsalaris van de te plaatsen kandidaat, afhankelijk van de complexiteit en de gehanteerde methodiek. Dat bedrag lijkt aanzienlijk, maar staat in schril contrast met de kosten van een mislukte aanstelling op directie- of managementniveau, die volgens onderzoek in de recruitmentbranche kunnen oplopen tot meerdere malen het jaarsalaris wanneer je

productiviteitsverlies, teamimpact en een nieuw wervingstraject meerekent. De investering in een gespecialiseerd bureau is daarmee in de meeste gevallen een aantoonbaar kostenbesparende keuze.

Kan een executive search-bureau ook helpen als we intern al een kandidaat op het oog hebben?

Ja, en dat is zelfs een waardevolle inzet van externe expertise. Een bureau kan fungeren als onafhankelijke partij die de interne kandidaat objectief beoordeelt en vergelijkt met externe profielen uit de markt, wat de besluitvorming sterker en minder bevooroordeeld maakt. Dit voorkomt de valkuil waarbij een interne voorkeurskandidaat wordt aangesteld zonder dat er een eerlijke markttoets heeft plaatsgevonden, met alle risico's van dien voor draagvlak en kwaliteit.

Hoe gaat een executive search-bureau om met vertrouwelijkheid, bijvoorbeeld als de huidige functiehouder nog niet weet dat er gezocht wordt?

Gespecialiseerde executive search-bureaus zijn gewend om discreet te opereren en hanteren strikte vertrouwelijkheidsprotocollen, waarbij de naam van de opdrachtgever pas in een later stadium van het proces wordt gedeeld met kandidaten. Vacatures worden in dat geval niet publiek geplaatst, maar kandidaten worden direct en vertrouwelijk benaderd via het netwerk van het bureau. Dit beschermt zowel de organisatie als de positie van de huidige medewerker, en voorkomt onnodige onrust in de markt of binnen het eigen team.

Wat moet ik als organisatie zelf voorbereiden voordat ik een executive search-bureau inschakel?

Zorg er als organisatie voor dat je intern duidelijkheid hebt over drie zaken: het functieprofiel en de must-have competenties, de strategische context waarbinnen de nieuwe medewerker gaat opereren, en de besluitvormingsprocedure inclusief wie er betrokken zijn bij de uiteindelijke keuze. Hoe scherper je dit kunt aanleveren, hoe gerichter het bureau kan zoeken en hoe kleiner de kans op tijdverlies door tussentijdse koerswijzigingen. Een goed bureau helpt je overigens ook bij het aanscherpen van het profiel als dat nog niet volledig uitgekristalliseerd is.

Is executive search ook zinvol voor kleinere mkb-organisaties, of is het alleen weggelegd voor grote bedrijven?

Executive search is juist voor mkb-organisaties vaak waardevoller dan voor grote corporates, omdat zij doorgaans geen eigen recruitmentafdeling hebben en de impact van één sleutelfunctie op de totale organisatie proportioneel veel groter is. Een verkeerde aanstelling op directie- of managementniveau kan een kleinere organisatie structureel schaden, terwijl een goede match een directe groeiversneller kan zijn. Regionale bureaus zoals Wierenga & De Graaf richten zich specifiek op deze doelgroep en bieden een aanpak die schaalbaar en toegankelijk is voor organisaties van uiteenlopende omvang.

Hoe weet ik of de kandidaat die via executive search is aangedragen ook op de lange termijn de juiste keuze is?

Een betrouwbaar executive search-bureau bouwt garanties in via een gestructureerd selectieproces met meerdere gespreksronden, assessments en referentieonderzoek, én via begeleiding na plaatsing gedurende de onboardingsfase. Bij Wierenga & De Graaf loopt die nazorg door tot zes maanden na indiensttreding, zodat eventuele signalen van een mismatch vroeg worden herkend en opgepakt. Vraag bij elk bureau dat je overweegt expliciet naar hun werkwijze rondom garanties en wat er gebeurt als een plaatsing toch niet blijkt te werken, want dat zegt veel over de kwaliteit en het vertrouwen dat zij in hun eigen proces hebben.

Gerelateerde artikelen

- Hoe gaat een executive search bureau te werk bij een zoekopdracht in Friesland?
- Wat doet een searchbureau bij de werving van een Raad van Commissarissen?
- Welke recruitment strategie hanteren waterschappen en provincies?
- 8 redenen waarom bedrijven in Friesland recruitment bureaus inschakelen
- Wat zijn de salarisverwachtingen van Generatie Z in 2025?