Wanneer kies je voor regionale executive search in plaats van landelijke werving?

Werving & Selectie · https://www.wierenga-degraaf.nl/kennisbank/wanneer-kies-je-voor-regionale-executive-search-in-plaats-van-landelijke-werving/

Kies voor regionale executive search wanneer de functie vraagt om lokale verankering, kennis van de regionale arbeidsmarkt en een kandidaat die bereid is zich duurzaam te vestigen in Noord-Nederland. Landelijke werving levert voor dit type functies structureel minder geschikte kandidaten op, omdat het netwerk en de marktkennis ontbreken die een regionaal bureau wel heeft. In dit artikel beantwoorden we de meest gestelde vragen over regionale executive search versus landelijke werving.

Wat zijn de grootste nadelen van landelijke werving voor regionale functies?

De grootste nadelen van landelijke werving voor regionale functies zijn een gebrek aan lokale marktkennis, een kandidatenpool die overwegend uit andere regio's komt en een hogere uitval door relocatieproblemen. Landelijke bureaus richten zich op de brede markt en missen de nuances die in een specifieke regio als Friesland het verschil maken tussen een goede match en een mismatch.

Concreet leidt landelijke werving voor regionale sleutelfuncties regelmatig tot de volgende problemen:

- **Onbekendheid met de regionale cultuur:** Friesland heeft een eigen zakelijke cultuur, waarbij nuchterheid, directheid en lokale verbondenheid zwaar wegen. Landelijke bureaus beoordelen kandidaten zelden op deze dimensie.
- **Relocatierisico:** Kandidaten van buiten de regio haken in de eerste maanden vaker af omdat de stap naar Noord-Nederland groter is dan vooraf ingeschat. Dit kost tijd en geld.
- **Generieke profielen:** Landelijke bureaus werken met brede functieprofielen en sturen snel een stapel cv's door. De diepgang ontbreekt om te beoordelen of iemand past bij de specifieke organisatie en haar omgeving.

- **Langere doorlooptijden:** Zonder een bestaand regionaal netwerk moet een landelijk bureau de markt opnieuw verkennen, wat de zoektijd aanzienlijk verlengt.

Voor organisaties in Friesland en Noord-Nederland die zoeken naar hbo+-professionals of leidinggevenden, zijn deze nadelen geen theoretische risico's maar praktische obstakels die het wervingsproces vertragen en de kans op een duurzame plaatsing verkleinen.

Wanneer is regionale executive search de betere keuze?

Regionale executive search is de betere keuze wanneer de functie vraagt om kennis van de lokale markt, wanneer de organisatie hecht aan een kandidaat met regionale wortels of wanneer de positie bepalend is voor de koers van de organisatie in Noord-Nederland. Hoe strategischer de rol en hoe sterker de regionale context, hoe groter het voordeel van een regionaal bureau.

Specifiek is regionale executive search de aangewezen route in de volgende situaties:

- De functie vereist een netwerk in Friesland of Noord-Nederland, bijvoorbeeld in klantrelaties, stakeholdermanagement of samenwerking met lokale overheden.
- De organisatie zoekt een kandidaat die langdurig verbonden blijft aan de regio, niet iemand die na twee jaar weer vertrekt naar de Randstad.
- De functie is op hbo+- of wo-niveau en vraagt om een specifieke combinatie van vakkennis en leiderschapskwaliteiten die moeilijk te vinden is via een generieke zoekopdracht.
- Eerdere landelijke wervingspogingen zijn mislukt of hebben kandidaten opgeleverd die de functie snel verlieten.
- De organisatie heeft beperkte HR-capaciteit en wil het volledige proces uitbesteden aan een bureau met regionale expertise.

Hoe verschilt een regionaal netwerk van een landelijke kandidatenpool?

Een regionaal netwerk bestaat uit persoonlijk opgebouwde relaties met professionals, leidinggevenden en specialisten die actief zijn in een specifieke regio. Een landelijke kandidatenpool is daarentegen een database met profielen die breed worden ingezet, zonder diepgaande kennis van de individuele kandidaten of hun regionale binding.

Het verschil is fundamenteel. Een regionaal bureau als Wierenga & De Graaf heeft jarenlang gewerkt aan relaties met professionals in Friesland en Noord-Nederland. Die relaties zijn niet

alleen professioneel maar ook persoonlijk van aard: het bureau weet wie er openstaat voor een nieuwe uitdaging, wie een stap omhoog wil maken en wie past bij welk type organisatie. Dat zijn gegevens die niet in een database staan.

Een landelijke kandidatenpool biedt schaal maar geen diepte. Het aantal profielen is groter, maar de kwaliteit van de match is afhankelijk van trefwoorden en functiebeschrijvingen. Kandidaten uit een dergelijke pool zijn vaak passief bereikbaar maar niet actief betrokken bij de regio of de organisatie. Bij regionale executive search worden ook kandidaten benaderd die niet actief zoeken maar wel de juiste persoon zijn voor de functie. Dat is een wezenlijk verschil.

Bovendien kent een regionaal bureau de openstaande posities in de regio en weet het welke professionals beschikbaar komen voordat een vacature officieel gepubliceerd wordt. Die voorsprong is bij landelijke werving structureel afwezig.

Wat zijn de voordelen van lokale arbeidsmarktkennis bij executive search?

Lokale arbeidsmarktkennis bij executive search betekent dat het bureau weet welke salarissen realistisch zijn in de regio, welke sectoren groeien, welke concurrenten actief werven en welke kandidaten op korte termijn beschikbaar komen. Die kennis maakt het mogelijk om sneller, gerichter en met meer zekerheid te werven dan een bureau dat de regionale markt niet kent.

Concreet levert lokale arbeidsmarktkennis de volgende voordelen op:

- **Realistische verwachtingen:** Een bureau met kennis van de Friese arbeidsmarkt adviseert eerlijk over wat mogelijk is en stelt geen beloften die de markt niet kan waarmaken.
- **Scherp arbeidsvoorwaardenpakket:** Kennis van regionale salarisniveaus en secundaire arbeidsvoorwaarden helpt organisaties een aantrekkelijk aanbod te formuleren zonder onnodig hoog in te zetten.
- **Inzicht in schaarste:** Sommige functies zijn in Noord-Nederland structureel moeilijk te vervullen. Een regionaal bureau weet dit vooraf en kan de zoekstrategie daarop aanpassen.
- **Sectorspecifieke kennis:** De Friese economie heeft eigen kenmerken, met sterke sectoren als agrifood, zorg, onderwijs, techniek en zakelijke dienstverlening. Een regionaal bureau begrijpt de dynamiek binnen die sectoren.
- **Netwerk bij lokale stakeholders:** Kennis van de regio gaat verder dan de arbeidsmarkt alleen. Contacten bij gemeenten, kennisinstellingen en brancheorganisaties in Friesland

versterken de positie van het bureau bij het vinden van de juiste kandidaat.

Hoe verloopt een regionaal executive-searchproces stap voor stap?

Een regionaal executive-searchproces verloopt in vier fasen: een grondige inventarisatie van de functie en organisatie, een gerichte multichannel werving binnen het regionale netwerk, een zorgvuldige selectie met meerdere gespreksronden en een assessment, en een nazorgtraject dat doorloopt tot zes maanden na indiensttreding.

De stappen in meer detail:

1. **Inventarisatie:** Het bureau brengt de organisatie, de cultuur, de functie en het gewenste kandidaatprofiel in kaart. Dit gaat verder dan de functiebeschrijving: wat zijn de uitdagingen van de rol, wat maakt de organisatie aantrekkelijk en welke toekomstige vaardigheden zijn relevant?
2. **Multichannel werving:** Via social recruitment, netwerksearch en actieve benadering van passieve kandidaten wordt de markt systematisch doorzocht. Bij regionale executive search ligt de nadruk op het persoonlijke netwerk en directe benadering.
3. **Voorselectie en twee gespreksronden:** Kandidaten worden eerst gescreend op harde criteria, vervolgens gesproken in twee gestructureerde gespreksronden. Bij Wierenga & De Graaf wordt elke kandidaat beoordeeld door zowel een ervaren consultant als een directielid, het zogeheten vierogenprincipe.
4. **Assessment:** Via een professionele competentiebeoordeling wordt de geschiktheid van kandidaten objectief getoetst, ook op toekomstige skills en leiderschapspotentieel.
5. **Referentieonderzoek:** Achtergrond en ervaring worden geverifieerd via referenten die de kandidaat uit een relevante professionele context kennen.
6. **Begeleiding bij arbeidsvoorwaarden:** Het bureau ondersteunt bij de onderhandelingen zodat beide partijen tot een evenwichtig akkoord komen.
7. **Nazorg:** Na indiensttreding blijft het bureau betrokken gedurende zes maanden om de integratie te begeleiden en eventuele knelpunten tijdig te signaleren.

Welke functies lenen zich het beste voor regionale executive search?

Functies die zich het beste lenen voor regionale executive search zijn leidinggevende en specialistische posities op hbo+- of wo-niveau waarbij regionale binding, sectorkennis en een sterk professioneel netwerk in Noord-Nederland van directe waarde zijn voor de organisatie.

Denk daarbij aan functies als:

- Directeuren en managers in het mkb die de koers van de organisatie mede bepalen
- Financieel directeuren, HR-managers en commercieel directeuren in regionale organisaties
- Specialisten in sectoren als zorg, onderwijs, techniek, agrifood en overheid die schaars zijn op de landelijke markt maar soms beter bereikbaar zijn via een regionaal netwerk
- Interim-managers die snel inzetbaar moeten zijn en de regionale context direct begrijpen
- Posities waarbij de kandidaat zichtbaar is in de lokale gemeenschap of samenwerkt met regionale partners

Functies die minder geschikt zijn voor regionale executive search zijn posities waarbij de locatie van de kandidaat volledig irrelevant is, zoals volledig remote functies zonder klantcontact of posities waarvoor de markt zo smal is dat landelijk zoeken noodzakelijk is. In die gevallen kan een combinatie van regionaal en landelijk werven de beste aanpak zijn.

Hoe kies je het juiste regionale recruitmentbureau in Noord-Nederland?

Het juiste regionale recruitmentbureau in Noord-Nederland kies je op basis van aantoonbare regionale aanwezigheid, een bewezen netwerk in de doelsector, transparantie over het wervingsproces en een werkwijze die verder gaat dan het doorsturen van cv's. Vraag altijd naar concrete voorbeelden van plaatsingen in jouw regio en sector.

Let bij de keuze op de volgende criteria:

- **Regionale verankering:** Is het bureau daadwerkelijk gevestigd en actief in Noord-Nederland, of heeft het alleen een postadres in de regio? Betrokkenheid bij lokale netwerken zoals VNO-NCW, brancheorganisaties en regionale initiatieven is een betrouwbare indicator.
- **Specialisatie op niveau:** Werft het bureau specifiek voor hbo+- en wo-functies, of richt het zich op alle niveaus? Specialisatie op het gewenste niveau verhoogt de kwaliteit van de

kandidaten.

- **Transparant proces:** Een goed bureau legt vooraf uit hoe het zoekproces eruitziet, welke kanalen worden ingezet en op welke momenten je als opdrachtgever betrokken wordt.
- **Persoonlijke aanpak:** Vraag hoe het bureau kandidaten beoordeelt. Werkt het met meerdere beoordelaars? Worden assessments ingezet? Hoe lang duurt de nazorg?
- **Eerlijkheid over haalbaarheid:** Een bureau dat alleen maar bevestigt wat je wilt horen, is minder waardevol dan een bureau dat ook aangeeft wanneer een profiel moeilijk te vinden is of wanneer de arbeidsvoorwaarden niet aansluiten bij de markt.

Voor professionals die actief zijn in de regio is het eveneens relevant om te weten met welk bureau ze in zee gaan. Een regionaal bureau dat kandidaten serieus neemt en hen ook na plaatsing begeleidt, bouwt aan een duurzame relatie die verder gaat dan één transactie.

Hoe helpt Wierenga & De Graaf bij regionale executive search in Friesland?

Wierenga & De Graaf is het gespecialiseerde werving- en selectiebureau voor hbo+-functies in Friesland en Noord-Nederland. Het bureau combineert een jarenlang opgebouwd regionaal netwerk met een grondig, persoonlijk wervingsproces dat is ontworpen om duurzame matches te realiseren.

Wat Wierenga & De Graaf concreet biedt bij regionale executive search:

- **Vierogenprincipe:** Elke kandidaat wordt beoordeeld door zowel een ervaren consultant als een directielid, wat de kwaliteit en objectiviteit van de selectie verhoogt.
- **Multichannel werving:** Het bureau zet social recruitment, netwerksearch en directe benadering van passieve kandidaten in om de volledige regionale markt te bereiken.
- **TMA-assessments:** Professionele competentiebeoordelingen geven inzicht in de geschiktheid van kandidaten, ook voor toekomstige uitdagingen.
- **Nazorg tot zes maanden:** Na indiensttreding blijft het bureau betrokken om de integratie te ondersteunen en de match te borgen.
- **Eerlijk advies:** Geen stapel cv's, maar een helder beeld van de mensen erachter, inclusief eerlijke terugkoppeling over wat wel en niet haalbaar is op de Friese arbeidsmarkt.
- **Lokale betrokkenheid:** Als actief lid van VNO-NCW, CCL en Friese Zaken is het bureau diep verankerd in de regionale gemeenschap.

Klaar om jouw organisatie naar een hoger niveau te tillen met het beste talent uit Friesland en Noord-Nederland? Ontdek de mogelijkheden tijdens een persoonlijke kennismaking en bespreek hoe regionale executive search jouw volgende sleutelfunctie kan invullen. Neem vandaag nog contact op met Wierenga & De Graaf.

Veelgestelde vragen

Wat kost regionale executive search gemiddeld in vergelijking met landelijke werving?

De kosten van regionale executive search liggen doorgaans in lijn met of iets lager dan die van grote landelijke bureaus, maar het verschil zit hem in de totale investering. Landelijke werving leidt vaker tot mislukte plaatsingen of vroegtijdig vertrek van kandidaten, wat de werkelijke kosten aanzienlijk hoger maakt door herhaalde wervingsrondes, productiviteitsverlies en onboarding-kosten. Een regionaal bureau als Wierenga & De Graaf biedt door de nazorg van zes maanden en het vierogenprincipe een hogere zekerheid op een duurzame plaatsing, waardoor de kosten per succesvolle match structureel lager uitvallen.

Hoe lang duurt een regionaal executive-searchtraject gemiddeld?

Een regionaal executive-searchtraject duurt gemiddeld zes tot twaalf weken, afhankelijk van de complexiteit van de functie en de beschikbaarheid van kandidaten in de regio. Dankzij een bestaand regionaal netwerk kan een regionaal bureau sneller schakelen dan een landelijk bureau dat de markt opnieuw moet verkennen. Bij structureel schaarse functies in Noord-Nederland, zoals bepaalde technische of zorgspecialismen, kan de doorlooptijd langer zijn; een goed bureau communiceert hier vooraf transparant over.

Wat als er geen geschikte kandidaten beschikbaar zijn in de regio?

Als de regionale markt onvoldoende geschikte kandidaten biedt, zal een goed regionaal bureau dit eerlijk aangeven en proactief alternatieve strategieën voorstellen. Dit kan betekenen dat de zoekopdracht wordt uitgebreid naar aangrenzende regio's, dat het functieprofiel wordt heroverwogen of dat relocatiebegeleiding wordt ingezet om kandidaten van buiten de regio duurzaam te verbinden aan Noord-Nederland. Een regionaal bureau heeft hierbij een voordeel: het

weet precies welke kandidaten open staan voor een regionale stap en hoe die overtuiging het beste tot stand komt.

Kunnen ook kleinere mkb-organisaties gebruikmaken van regionale executive search, of is het alleen voor grote bedrijven?

Regionale executive search is juist bijzonder geschikt voor het mkb, omdat kleinere organisaties meer dan grote bedrijven afhankelijk zijn van de kwaliteit van individuele sleutelfuncties. Eén verkeerde directeur of manager kan een mkb-bedrijf onevenredig hard raken. Een regionaal bureau begrijpt de cultuur en schaal van mkb-organisaties in Friesland en Noord-Nederland en kan een wervingsproces inrichten dat past bij de structuur en het tempo van een kleinere organisatie, zonder dat dit ten koste gaat van de grondigheid van de selectie.

Hoe verschilt executive search van reguliere werving en selectie?

Bij reguliere werving en selectie wordt een vacature gepubliceerd en worden binnengekomen sollicitaties beoordeeld; het initiatief ligt bij de kandidaat. Bij executive search neemt het bureau zelf het initiatief door gericht professionals te benaderen die niet actief zoeken maar wel de juiste persoon zijn voor de functie. Dit maakt executive search effectiever voor strategische en schaarse functies, omdat de beste kandidaten zelden actief op zoek zijn naar een nieuwe baan en alleen via persoonlijke benadering bereikbaar zijn.

Wat is het verschil tussen een vast contract en een interim-opdracht bij regionale executive search?

Regionale executive search richt zich zowel op vaste plaatsingen als op interim-opdrachten, maar de aanpak verschilt. Bij een vaste plaatsing staat duurzame match centraal: de kandidaat moet passen bij de organisatiecultuur en bereid zijn zich langdurig te verbinden aan de regio. Bij een interim-opdracht is snelheid en directe inzetbaarheid doorslaggevend, waarbij de kandidaat de regionale context snel moet kunnen doorgronden. Een regionaal bureau met een actueel netwerk kan voor beide vormen snel en gericht schakelen, omdat het weet welke professionals op korte termijn beschikbaar zijn.

Hoe kan ik als organisatie het searchproces optimaal voorbereiden?

De beste voorbereiding begint met een heldere interne analyse: wat zijn de werkelijke uitdagingen van de functie, welke resultaten worden verwacht in het eerste jaar en wat maakt de organisatie aantrekkelijk als werkgever in de regio? Hoe scherper de organisatie dit zelf in beeld heeft, hoe gerichter het bureau kan zoeken en hoe groter de kans op een snelle, duurzame match. Bespreek ook intern welke arbeidsvoorwaarden realistisch zijn en wie betrokken wordt bij de gespreksronden, zodat het proces na de start soepel verloopt.

Gerelateerde artikelen

- 5 verschillen tussen leiderschapservaring en leiderschapspotentieel
- Hoe zorg je voor een eerlijk en professioneel selectieproces in Noord-Nederland?
- Wat zijn de grootste uitdagingen bij het vinden van leidinggevend talent in Noord-Nederland?
- Hoe bereid je je voor op je eerste gesprek met een searchbureau in Noord-Nederland?
- 10 onboarding elementen die Gen Z verwacht vanaf dag 1