Wat bepaalt de prijs van executive search in Noord-Nederland?

Werving & Selectie · https://www.wierenga-degraaf.nl/kennisbank/wat-bepaalt-de-prijs-van-executive-search-in-noord-nederland/

De prijs van executive search in Noord-Nederland ligt doorgaans tussen de 18% en 25% van het bruto jaarsalaris van de te werven kandidaat, afhankelijk van de complexiteit van de functie, het gewenste profiel en het gekozen tariefmodel. Voor specialistische of schaarse functies op hbo+-niveau kan dat bedrag hoger uitvallen. In dit artikel beantwoorden we de meest gestelde vragen over kosten, tarieven en de keuze voor executive search als mkb-werkgever in Friesland en Noord-Nederland.

Welke factoren bepalen de kosten van executive search?

De kosten van executive search worden bepaald door een combinatie van functieniveau, schaarsheid van het profiel, de omvang van het zoekgebied en de diepgang van het selectieproces. Hoe hoger de functie en hoe specialistischer het gevraagde profiel, hoe meer tijd en expertise het bureau investeert, en hoe hoger de vergoeding doorgaans uitvalt.

Concreet spelen de volgende factoren een rol:

- **Functieniveau en salarisniveau:** Omdat het tarief vaak als percentage van het bruto jaarsalaris wordt berekend, stijgt de absolute vergoeding mee met de hoogte van de functie.
- **Schaarsheid van het profiel:** Een directeur met een zeer specifieke sectorkennis of technische achtergrond is moeilijker te vinden dan een breed inzetbare manager. Meer zoektijd betekent hogere kosten.
- **Omvang van het netwerk dat het bureau inzet:** Een bureau dat actief headhunting toepast, kandidaten benadert die niet actief zoeken en meerdere kanalen inzet, brengt meer waarde, maar ook meer uren.
- **Diepgang van de selectieprocedure:** Meerdere gespreksronden, assessments, referentieonderzoek en nazorgtrajecten voegen kosten toe, maar verlagen tegelijk het risico op een misplaatsing.

- **Tijdsdruk:** Een spoedopdracht vraagt intensievere inzet en leidt vaak tot een hoger tarief of een toeslag.

Het is verstandig om bij een offerte niet alleen naar het percentage te kijken, maar ook te vragen welke stappen in het proces zijn inbegrepen. Wat op een goedkoop tarief lijkt, kan duurder uitpakken als onderdelen als assessment of nazorg apart worden gefactureerd.

Hoe verschilt executive search van reguliere werving en selectie?

Executive search verschilt van reguliere werving en selectie doordat het gericht is op het actief benaderen van kandidaten die niet actief op zoek zijn naar een nieuwe functie. Waar standaard werving en selectie werkt met vacatureplaatsingen en inkomende sollicitaties, gaat executive search proactief op zoek naar de best passende persoon, ook als die momenteel nergens solliciteert.

Bij reguliere werving en selectie is het proces reactief: een vacature wordt gepubliceerd, kandidaten melden zich aan en het bureau maakt een voorselectie. Dit werkt goed voor functies waarvoor voldoende actief zoekende kandidaten beschikbaar zijn.

Executive search werkt fundamenteel anders:

- Het bureau brengt zelf de markt in kaart en identificeert potentieel geschikte kandidaten op basis van functie, sector en competenties.
- Kandidaten worden direct en persoonlijk benaderd, ook als ze niet openstaan voor een overstap.
- Het proces is vertrouwelijker, wat relevant is bij het vervangen van een zittende functionaris of bij gevoelige organisatiewijzigingen.
- De doorlooptijd is vaak langer, maar de kwaliteit van de uiteindelijke match is doorgaans hoger.

Voor hbo+-functies en specialistische posities in Friesland en Noord-Nederland is het onderscheid relevant: de arbeidsmarkt is beperkter dan in de Randstad, en de beste kandidaten zijn lang niet altijd zichtbaar via reguliere vacaturekanalen.

Wat zijn gangbare tariefmodellen bij executive search?

Bij executive search worden drie tariefmodellen het meest toegepast: een percentage van het bruto jaarsalaris (het meest gangbaar), een vaste projectprijs, of een combinatie van een voorschot met een succesfee. Welk model het beste past, hangt af van de complexiteit van de opdracht en de voorkeur van de opdrachtgever.

Percentage van het bruto jaarsalaris

Dit is verreweg het meest gebruikte model in de markt. Het bureau rekent een percentage, doorgaans tussen de 18% en 25%, over het overeengekomen bruto jaarsalaris van de geplaatste kandidaat. Soms wordt ook het vakantiegeld of een dertiende maand meegeteld in de berekeningsbasis. Dit model koppelt de vergoeding direct aan de waarde van de functie, wat transparant is, maar het tarief kan hoog oplopen bij senior functies met een hoog salarisniveau.

Vaste projectprijs

Sommige bureaus werken met een vooraf afgesproken vaste prijs voor de gehele opdracht. Dit biedt de opdrachtgever budgetzekerheid, ongeacht het uiteindelijke salaris van de kandidaat. Dit model past goed bij opdrachten met een duidelijk omschreven profiel en een realistisch tijdspad.

Retainer met succesfee

Bij complexere of langdurige zoekopdrachten wordt soms gewerkt met een retainer: een voorschot dat bij de start van de opdracht wordt betaald, ongeacht het resultaat. Dit wordt aangevuld met een succesfee bij plaatsing. De retainer dekt de initiële investering van het bureau in marktonderzoek en netwerkinzet. Dit model is gangbaarder bij internationale of zeer schaarse profielen.

Waarom liggen executive search-tarieven in Noord-Nederland soms lager?

Executive search-tarieven in Noord-Nederland liggen soms lager dan in de Randstad omdat de salarisschalen in de regio gemiddeld iets lager liggen en bureaus hier vaker werken met een diep lokaal netwerk in plaats van kostbare internationale databases. Dat maakt het zoekproces efficiënter voor regionale opdrachten, wat zich kan vertalen in een scherpere prijs.

Tegelijk is het belangrijk dit te nuanceren. Een lager tarief betekent niet automatisch minder kwaliteit. Een bureau dat jarenlang een netwerk heeft opgebouwd in Friesland en Noord-Nederland

kent de lokale arbeidsmarkt van binnen en buiten, weet welke kandidaten beschikbaar zijn en begrijpt de cultuur van regionale organisaties. Dat regionale inzicht is voor een Fries mkb-bedrijf vaak waardevoller dan de breedte van een landelijk opererend bureau.

Bovendien zijn de operationele kosten voor een regionaal gevestigd bureau lager dan voor een kantoor in Amsterdam of Utrecht. Die efficiëntie kan worden doorgegeven aan de opdrachtgever zonder dat dit ten koste gaat van de kwaliteit van de dienstverlening.

Wel geldt: voor zeer schaarse profielen waarbij kandidaten ook buiten de regio gezocht moeten worden, kan het tarief alsnog vergelijkbaar zijn met dat van een landelijk bureau. De functie en het gewenste profiel blijven de belangrijkste kostendrijvers.

Welke verborgen kosten moet je als werkgever meewegen?

Naast het bureautarief zijn er verborgen kosten bij executive search die werkgevers regelmatig onderschatten: de kosten van een langdurig openstaande vacature, de interne tijdsinvestering van management en HR, en de kosten van een misplaatsing als de procedure niet grondig genoeg is uitgevoerd.

Concreet gaat het om de volgende posten:

- **Productiviteitsverlies:** Elke maand dat een sleutelfunctie niet is ingevuld, kost de organisatie capaciteit, slagkracht en soms ook omzet.
- **Interne begeleidingsuren:** Gesprekken voeren, kandidaten beoordelen en het proces coördineren kost directie en HR aanzienlijk veel tijd, zeker als het proces lang duurt.
- **Kosten van een verkeerde aanstelling:** Onderzoek binnen de recruitmentbranche bevestigt consistent dat een misplaatsing op senior niveau al snel één tot twee keer het jaarsalaris kost, inclusief vertrekkosten, wervingskosten voor de opvolger en verlies van continuïteit.
- **Advertentiekosten bij eigen werving:** Wie zelf probeert te werven via jobboards en sociale media, maakt ook kosten, zonder de garantie van een succesvolle plaatsing.
- **Nazorg en onboarding:** Niet alle bureaus bieden begeleiding na plaatsing. Als dat niet is inbegrepen, draag je als werkgever zelf de kosten van een eventueel moeizame integratie.

Een goed bureau maakt deze totaalafweging inzichtelijk. De vraag is niet alleen wat de werving kost, maar wat het kost als de werving mislukt of te lang duurt.

Wanneer is executive search de juiste keuze voor een mkb-bedrijf?

Executive search is de juiste keuze voor een mkb-bedrijf wanneer het gaat om een sleutelfunctie op directie- of managementniveau, een schaars specialistisch profiel of een vertrouwelijke vervanging waarbij discretie vereist is. Voor functies waarbij de juiste persoon het verschil maakt tussen groei en stilstand, weegt de investering ruimschoots op tegen de kosten.

Specifieke situaties waarin executive search voor een mkb-bedrijf in Friesland zinvol is:

- Je zoekt een opvolger voor een vertrekkende directeur of vestigingsmanager en wil dit niet via een openbare vacature communiceren.
- De functie vereist een combinatie van technische kennis en leiderschapservaring die bij actief zoekende kandidaten zelden voorkomt.
- Eerdere wervingspogingen via jobboards of eigen netwerk hebben niets opgeleverd.
- De functie heeft directe impact op de strategische koers of de bedrijfscultuur van de organisatie.
- Je hebt beperkte interne HR-capaciteit en wil het volledige proces uit handen geven aan een specialist.

Voor reguliere functies op uitvoerend niveau is standaard werving en selectie vaak efficiënter en kosteneffectiever. Maar zodra een functie strategisch gewicht heeft, loont het om een bureau in te schakelen dat verder kijkt dan de actief zoekende kandidaten. Bekijk ook de beschikbare kandidatenprofielen om een eerste indruk te krijgen van het type professionals dat actief is in de regio.

Hoe helpt Wierenga & De Graaf bij executive search in Noord-Nederland?

Wierenga & De Graaf is een gespecialiseerd werving- en selectiebureau gevestigd in Leeuwarden, met jarenlange ervaring in het werven van hbo+- en wo-professionals voor organisaties in Friesland en Noord-Nederland. Voor opdrachten waarbij kwaliteit en regionale kennis doorslaggevend zijn, biedt het bureau een aanpak die verder gaat dan een stapel cv's.

Wat Wierenga & De Graaf concreet biedt bij executive search en hogere wervings- en selectieopdrachten:

- **Vierogenprincipe:** Elke kandidaat wordt beoordeeld door zowel een ervaren consultant als een directielid. Dat verlaagt het risico op een subjectieve of onvolledige beoordeling.
- **Multichannel werving:** Inzet van netwerk, sociale media, internetsearch en directe benadering om ook passief zoekende kandidaten te bereiken.
- **Twee gespreksronden en een assessment:** Een gestructureerd selectieproces met professionele evaluatie van competenties, zodat je als werkgever een volledig beeld krijgt van de kandidaat.
- **Referentieonderzoek:** Verificatie van achtergrond en ervaring voordat een kandidaat wordt voorgesteld.
- **Nazorg tot zes maanden na indiensttreding:** Begeleiding tijdens de onboardingsfase om de kans op een duurzame match te vergroten.
- **Diep lokaal netwerk:** Jarenlang opgebouwde relaties in Friesland en Noord-Nederland, met kennis van de regionale arbeidsmarkt en bedrijfscultuur.

Klaar om de juiste persoon te vinden voor een sleutelpositie binnen jouw organisatie? Ontdek de mogelijkheden tijdens een persoonlijke kennismaking en laat Wierenga & De Graaf jouw wervingsuitdaging omzetten in een duurzame aanstelling. Neem vandaag nog contact op voor een vrijblijvend gesprek.

Veelgestelde vragen

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

Een executive search-traject duurt gemiddeld acht tot twaalf weken, afhankelijk van de schaarsheid van het profiel en de snelheid waarmee de opdrachtgever beslissingen neemt. In regio's zoals Friesland kan dit iets langer duren voor zeer specialistische functies, omdat de vijver van geschikte kandidaten kleiner is. Een goed bureau stelt vooraf een realistische planning op en communiceert transparant over de voortgang gedurende het hele proces.

Kan ik als mkb-bedrijf onderhandelen over het tarief bij een executive search-bureau?

Ja, tarieven zijn in veel gevallen bespreekbaar, zeker bij een eerste samenwerking of bij meerdere opdrachten tegelijk. Sommige bureaus bieden een vaste projectprijs aan als alternatief voor het percentagemodel, wat meer budgetzekerheid biedt. Vraag bij het opvragen van een offerte altijd naar de mogelijkheid van een maatwerkvoorstel en zorg dat je precies weet welke diensten zijn inbegrepen, zodat je aanbiedingen eerlijk kunt vergelijken.

Wat gebeurt er als de geplaatste kandidaat binnen korte tijd vertrekt?

De meeste gerenommeerde executive search-bureaus hanteren een garantieperiode, doorgaans drie tot zes maanden na indiensttreding. Als de kandidaat binnen die periode vertrekt of niet voldoet, wordt de zoekopdracht kosteloos of tegen gereduceerd tarief opnieuw uitgevoerd. Vraag bij het tekenen van de overeenkomst expliciet naar de garantievoorwaarden en wat er precies wordt gedekt, zodat je niet voor onverwachte kosten komt te staan.

Is executive search ook zinvol als ik al een interne kandidaat op het oog heb?

Ja, ook dan kan een extern executive search-bureau waarde toevoegen door de interne kandidaat objectief te benchmarken tegen externe kandidaten uit de markt. Dit geeft de opdrachtgever zekerheid dat de beste keuze wordt gemaakt en voorkomt dat een interne benoeming achteraf ter discussie wordt gesteld. Bovendien biedt een professioneel assessment inzicht in ontwikkelpunten van de kandidaat, wat de onboarding en het leiderschap ten goede komt.

Hoe weet ik of een executive search-bureau voldoende kennis heeft van mijn sector?

Vraag het bureau naar concrete, vergelijkbare opdrachten die het eerder heeft uitgevoerd binnen jouw sector of in de regio. Een betrouwbaar bureau kan referenties overleggen van eerdere opdrachtgevers en toelichten hoe het de marktkennis en het kandidatennetwerk voor jouw specifieke profiel inzet. Regionale bureaus zoals Wierenga & De Graaf hebben bovendien een diep geworteld netwerk in Friesland en Noord-Nederland, wat bij regionale opdrachten een concreet voordeel biedt ten opzichte van landelijk opererende bureaus.

Wat is het verschil tussen een retainer en een no-cure-no-pay-afspraak, en welke is beter voor mij?

Bij een no-cure-no-pay-afspraak betaal je alleen bij een succesvolle plaatsing, wat financieel aantrekkelijk lijkt maar bureaus minder commitment geeft aan moeilijk invulbare opdrachten. Een retainermodel vraagt een voorschot ongeacht het resultaat, maar geeft het bureau de ruimte om echt diep in de markt te zoeken zonder financieel risico te lopen. Voor schaarse of strategisch belangrijke functies levert een retainermodel doorgaans een grondiger en gerichter zoekproces op, wat de kans op een duurzame match vergroot.

Moet ik als werkgever zelf ook actief betrokken zijn tijdens het executive search-traject?

Ja, een succesvolle executive search vraagt om betrokkenheid van de opdrachtgever, met name in de startfase voor het opstellen van een scherp functieprofiel en tijdens de gespreksronden met shortlisted kandidaten. Hoe duidelijker jij als werkgever het gewenste profiel, de bedrijfscultuur en de verwachtingen omschrijft, hoe gerichter het bureau kan zoeken. Na de shortlist neemt het bureau het meeste werk over, maar jouw snelle en heldere terugkoppeling op kandidaatprofielen versnelt het proces aanzienlijk.

Gerelateerde artikelen

- Hoe maak je goede afspraken met een searchbureau in Friesland voordat je begint?
- Hoe bouw je aan een sterk werkgeversmerk als bedrijf in Noord-Nederland?
- Wat doet goed leiderschap met de prestaties van een organisatie in Noord-Nederland?
- Wat is het verschil tussen actieve en passieve werving van commissarissen?
- Hoe trek je talent uit andere provincies naar Friesland?