Wat gebeurt er als executive search in Friesland te weinig kandidaten oplevert?

Werving & Selectie · https://www.wierenga-degraaf.nl/kennisbank/wat-gebeurt-er-als-executive-search-in-friesland-te-weinig-kandidaten-oplevert/

Als executive search in Friesland te weinig kandidaten oplevert, betekent dat niet automatisch dat de juiste persoon niet bestaat. Het betekent dat de strategie moet worden aangepast. Alternatieve aanpakken zoals interim-invulling, detachering, een gerichtere netwerkaanpak of het verbreden van het zoekprofiel bieden in veel gevallen een werkbare uitweg. De vragen hieronder geven concrete antwoorden op de meest voorkomende keuzemomenten die werkgevers in Noord-Nederland tegenkomen.

Welke alternatieven zijn er als executive search geen kandidaten oplevert?

Wanneer een executive search-procedure in Friesland geen geschikte kandidaten oplevert, zijn er vier strategische alternatieven: het zoekprofiel herschrijven, overstappen op interim- of detacheringsinvulling, de wervingskanalen uitbreiden of een kandidaat intern ontwikkelen. Welk alternatief het beste past, hangt af van de urgentie van de functie en de flexibiliteit van de organisatie.

Het eerste dat werkgevers vaak over het hoofd zien, is dat een leeg resultaat een signaal is, geen eindpunt. Een leeg resultaat kan betekenen dat het functieprofiel te nauw is omschreven, dat de arbeidsvoorwaarden niet aansluiten bij wat de markt vraagt, of dat de wervingskanalen de doelgroep simpelweg niet bereiken.

Een praktische aanpak is het herschrijven van het zoekprofiel op basis van toekomstige vaardigheden in plaats van een exacte combinatie van diploma, sector en ervaringsjaren. Kandidaten die aan vijf van de zes vereisten voldoen, maar een sterke leerbereidheid tonen, presteren in de praktijk vaak beter dan kandidaten die op papier perfect lijken maar geen ontwikkelpotentieel meer hebben.

Daarnaast is het verbreden van de wervingskanalen een directe stap. Veel Friese werkgevers beperken zich tot vacatureplatforms, terwijl een groot deel van de relevante kandidaten op hbo-

en wo-niveau passief op de markt is. Zij reageren niet op vacatures, maar zijn wel bereikbaar via gerichte netwerksearch en social recruitment.

Ten slotte biedt een goed kandidatennetwerk toegang tot mensen die niet actief zoeken maar wel openstaan voor de juiste stap. Dit is een van de meest onderschatte wervingsbronnen in de regio.

Waarom is de kandidatenmarkt in Friesland krapper dan elders?

De kandidatenmarkt in Friesland is krapper dan in de Randstad omdat de regio structureel te maken heeft met vergrijzing, een kleiner arbeidsmarktbassin en beperkte instroom van hoger opgeleid talent van buiten de provincie. Hbo+-kandidaten die in Friesland opgroeien, vertrekken voor hun studie en keren niet altijd terug.

Dit patroon is al jaren zichtbaar in Noord-Nederland. Jonge mensen met een hbo- of wo-opleiding oriënteren zich na hun studie op steden als Groningen, Amsterdam of Utrecht, waar meer werkgevers actief zijn en het aanbod aan carrièremogelijkheden groter lijkt. Friesland trekt hen niet automatisch terug, tenzij werkgevers actief investeren in hun werkgeversmerk en de regio als aantrekkelijke woon- en werkomgeving positioneren.

Tegelijkertijd vergrijst het huidige personeelsbestand in veel Friese organisaties. Ervaren professionals naderen de pensioenleeftijd, en de vervanging van die kennis en dat netwerk is moeilijker te organiseren dan in regio's met een constante instroom van nieuw talent.

Voor kandidatenschaarste op hbo+-niveau in Noord-Nederland geldt bovendien dat de concurrentie tussen werkgevers toeneemt. Organisaties in de zorg, het onderwijs, de overheid en het mkb vissen in dezelfde vijver. Wie niet snel en gericht handelt, verliest kandidaten aan concurrerende werkgevers die sneller schakelen of betere voorwaarden bieden.

Hoe verschilt een regionaal netwerk van een landelijk wervingsbureau?

Een regionaal wervingsbureau in Friesland heeft een actief netwerk van kandidaten die in de regio wonen, werken en willen blijven. Een landelijk bureau heeft een groter bereik maar minder kennis van de lokale arbeidsmarkt, de specifieke bedrijfscultuur in Noord-Nederland en de persoonlijke verhoudingen die in een kleine regio een grote rol spelen.

Het verschil zit niet alleen in de database. Een regionaal bureau weet welke kandidaten recent van baan zijn gewisseld, wie overweegt een stap te zetten maar nog niet actief zoekt, en welke organisaties in de regio een goede reputatie hebben als werkgever. Die informatie is niet terug te vinden in een landelijk systeem.

Landelijke bureaus werken vaak met standaard wervingsprocessen die goed functioneren in een markt met voldoende aanbod. In Friesland, waar de vijver kleiner is, vraagt werving en selectie om een persoonlijkere en meer netwerkgedreven aanpak. Kandidaten in de regio kennen elkaar, kennen de werkgevers en laten hun keuze voor een nieuwe baan mede bepalen door vertrouwen in de bemiddelende partij.

Bovendien is een regionaal bureau beter in staat om de match op cultuurfit te beoordelen. In een kleine regio als Friesland is de kans groot dat een kandidaat na twee jaar alweer vertrekt als de culturele aansluiting niet klopt. Een bureau met lokale wortels stelt de vragen die een landelijk bureau overslaat.

Wanneer is interim of detachering een betere keuze dan vaste werving?

Interim of detachering is een betere keuze dan vaste werving wanneer de functie urgent ingevuld moet worden, wanneer de organisatie nog niet zeker weet welk profiel op lange termijn past, of wanneer de beschikbaarheid van vaste kandidaten op de arbeidsmarkt te beperkt is om een zorgvuldig selectieproces af te ronden.

In de praktijk kiezen Friese werkgevers soms te lang voor een vaste wervingsprocedure terwijl de organisatie ondertussen stilstaat. Een interim-invulling biedt directe capaciteit en geeft de organisatie de ruimte om het definitieve profiel beter te bepalen op basis van de ervaringen met de interim-professional.

Detachering heeft als extra voordeel dat een kandidaat eerst op projectbasis aan de slag gaat, waarna zowel werkgever als kandidaat een weloverwogen keuze kunnen maken voor een vaste samenwerking. Dit verlaagt het risico aan beide kanten en verhoogt de kans op een duurzame match.

Wanneer is vaste werving wél de juiste keuze? Als de functie strategisch is, als continuïteit en organisatiebinding essentieel zijn, en als er voldoende tijd is om het proces goed te doorlopen. Kijk voor actuele openstaande functies in de regio om een beeld te krijgen van wat de markt vraagt.

Wat kan een werkgever zelf doen om aantrekkelijker te worden voor schaarse kandidaten?

Een werkgever in Friesland kan aantrekkelijker worden voor schaarse hbo+-kandidaten door het werkgeversmerk te versterken, arbeidsvoorwaarden te moderniseren, hybride werken structureel aan te bieden en intern doorgroeiperspectief zichtbaar te maken. Kandidaten kiezen niet alleen op salaris, maar op cultuur, ontwikkelkansen en werksfeer.

Concrete stappen die direct effect hebben:

- **Werkgeversmerk versterken:** Laat medewerkers aan het woord via LinkedIn, de website of lokale media. Authentieke verhalen trekken meer aan dan gepolijste vacatureteksten.
- **Arbeidsvoorwaarden actualiseren:** Denk aan flexibele werktijden, thuiswerkmogelijkheden, een goede pensioenregeling en opleidingsbudget. Dit zijn voor veel hbo+-kandidaten doorslaggevende factoren.
- **Onboarding serieus nemen:** Kandidaten die goed worden ontvangen en begeleid in de eerste maanden, blijven langer en bevelen de werkgever aan in hun netwerk.
- **Netwerk actief inzetten:** Bestaande medewerkers zijn de beste ambassadeurs. Een intern referralprogramma levert in krappe markten vaak sneller resultaat dan een advertentiecampagne.
- **Snel schakelen:** Kandidaten op hbo+-niveau ontvangen meerdere aanbiedingen tegelijk. Een trage besluitvorming kost talent aan concurrerende werkgevers.

Werkgevers die investeren in hun reputatie op de arbeidsmarkt, merken dat kandidaten hen vinden in plaats van andersom. In een regio als Friesland, waar iedereen elkaar kent, is die reputatie het meest waardevolle wervingsinstrument dat een organisatie heeft.

Hoe lang mag een executive search-procedure in Friesland redelijkerwijs duren?

Een executive search-procedure in Friesland duurt redelijkerwijs tussen de acht en zestien weken, afhankelijk van de complexiteit van de functie en de beschikbaarheid van kandidaten. Bij specialistische posities op hbo+-niveau in een krappe regionale markt is twaalf weken een realistisch gemiddelde voor een zorgvuldig doorlopen proces.

Die tijdlijn ziet er globaal als volgt uit:

1. **Inventarisatie en profielopstelling:** één tot twee weken

2. **Actieve werving via multichannelaanpak en netwerksearch:** drie tot vier weken
3. **Voorselectie en eerste gespreksronde:** twee tot drie weken
4. **Tweede gespreksronde en assessment:** twee weken
5. **Referentieonderzoek en arbeidsvoorwaardentraject:** één tot twee weken

Werkgevers die dit proces willen versnellen, lopen het risico een verkeerde keuze te maken. Een te haastige selectie leidt vaker tot vroegtijdig vertrek, wat uiteindelijk meer tijd en geld kost dan een zorgvuldig doorlopen procedure. Tegelijkertijd geldt dat een procedure die langer dan vier maanden duurt, een signaal is dat het profiel of de strategie moet worden heroverwogen.

De nazorgfase, begeleiding tot zes maanden na indiensttreding, is geen luxe maar een investering in de duurzaamheid van de match. Juist in de eerste maanden wordt bepaald of een nieuwe medewerker succesvol landt binnen een organisatie.

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

Wierenga & De Graaf is gespecialiseerd in werving en selectie op hbo- en wo-niveau in Friesland en Noord-Nederland. Wanneer een standaard executive search-procedure te weinig oplevert, biedt het bureau een aanpak die verder gaat dan vacatureplaatsing en cv-screening.

Concreet doet Wierenga & De Graaf het volgende bij kandidatenschaarste:

- **Netwerk- en internetsearch:** Actief zoeken naar passieve kandidaten die niet reageren op vacatures maar wel openstaan voor de juiste stap.
- **Multichannel werving:** Inzet van sociale media, professionele netwerken en regionale kanalen om de doelgroep te bereiken waar die zich bevindt.
- **Vierogenprincipe:** Elke kandidaat wordt beoordeeld door zowel een ervaren consultant als een directielid, wat de kwaliteit van de selectie verhoogt.
- **Interim- en detacheringsoplossingen:** Als vaste werving niet direct lukt, biedt het bureau flexibele alternatieven die de organisatie direct verder helpen.
- **Begeleiding tot zes maanden na indiensttreding:** Persoonlijke nazorg die de kans op een duurzame match vergroot.

De oprichters Jan Wierenga en Leo de Graaf brengen jarenlange ervaring mee in leidinggevende en commerciële functies. Die achtergrond maakt het verschil in gesprekken met kandidaten op directie- en managementniveau, en in het advies aan werkgevers over wat realistisch haalbaar is

in de huidige arbeidsmarkt.

Loopt jouw wervingsprocedure vast of wil je weten welke aanpak het beste past bij jouw situatie? Neem contact op met Wierenga & De Graaf voor een persoonlijk gesprek over de mogelijkheden. Samen verkennen we hoe we jouw organisatie versterken met het talent dat Friesland te bieden heeft.

Veelgestelde vragen

Wat zijn de meest gemaakte fouten bij een executive search in een krappe regionale markt?

De meest voorkomende fouten zijn een te rigide functieprofiel hanteren, te lang vasthouden aan een mislukkende procedure en te laat overstappen op een alternatieve aanpak zoals interim of detachering. Werkgevers onderschatten ook vaak hoe snel kandidaten op hbo+-niveau afhaken bij een trage of onpersoonlijke selectieprocedure. In een regio als Friesland, waar de kandidatenpool klein is, kost elke gemiste kandidaat extra tijd en energie om te compenseren.

Hoe weet ik of mijn arbeidsvoorwaarden competitief genoeg zijn voor de Friese arbeidsmarkt?

Vergelijk je arbeidsvoorwaarden actief met wat vergelijkbare organisaties in Noord-Nederland bieden, niet alleen op salaris maar ook op flexibiliteit, opleidingsbudget en doorgroeimogelijkheden. Een gespecialiseerd regionaal bureau kan je hierin adviseren op basis van actuele marktinformatie. Als kandidaten consistent afhaken na het eerste gesprek, is dat vaak een signaal dat de arbeidsvoorwaarden niet aansluiten bij de marktverwachting.

Is het realistisch om kandidaten van buiten Friesland aan te trekken voor een vaste functie?

Ja, maar het vraagt een gerichte investering in werkgeversmerk en een aantrekkelijk verhaal over wonen en werken in de regio. Kandidaten van buiten de provincie maken een bewuste keuze om te verhuizen, en die keuze wordt sterk beïnvloed door factoren als woonkwaliteit, de reputatie van de werkgever en de aantrekkelijkheid van de functie zelf. Werkgevers die actief communiceren over de voordelen van het leven in Friesland, hebben aantoonbaar meer succes bij het aantrekken

van talent van buiten de regio.

Hoe bepaal ik of ik beter intern kan doorschuiven dan extern te werven?

Interne doorgroei is een goede optie als er een medewerker is met het juiste potentieel én als de organisatie bereid is te investeren in een gerichte ontwikkeltraject. Het voordeel is dat iemand de cultuur al kent en sneller productief is; het nadeel is dat de functie die vrijkomt opnieuw ingevuld moet worden. Maak de afweging op basis van urgentie, beschikbaar ontwikkelbudget en de vraag of de benodigde competenties intern aanwezig zijn of extern ingebracht moeten worden.

Wat moet ik doen als een kandidaat na korte tijd alweer vertrekt?

Analyseer eerst of het vertrek te maken had met de functie-inhoud, de cultuurfit of de onboarding, want elk van die oorzaken vraagt een andere oplossing. Een gestructureerde nazorgfase van minimaal zes maanden na indiensttreding, waarbij een externe partij periodiek contact houdt met zowel werkgever als kandidaat, verkleint de kans op vroegtijdig vertrek aanzienlijk. Gebruik het vertrek ook als input om het functieprofiel en de selectieprocedure te verbeteren voordat je opnieuw start.

Kan ik meerdere wervingsstrategieën tegelijk inzetten, of werkt dat averechts?

Het gelijktijdig inzetten van meerdere kanalen, zoals netwerksearch, sociale media en gerichte benadering van passieve kandidaten, is juist aan te raden in een krappe markt als Friesland. Wat wél averechts werkt, is meerdere bureaus tegelijk opdracht geven voor dezelfde functie, omdat kandidaten dan via verschillende wegen benaderd worden en dat het vertrouwen in de procedure ondermijnt. Kies één gespecialiseerde partner en geef die de ruimte om een brede, gecoördineerde aanpak te voeren.

Hoe betrek ik mijn eigen medewerkers bij de werving van nieuwe collega's?

Een intern referralprogramma is de meest effectieve manier: bied medewerkers een concrete beloning, zoals een bonus of extra vrije dag, als zij een kandidaat aandragen die succesvol wordt

aangenomen. Betrek medewerkers ook bij het opstellen van vacatureteksten en laat hen hun werkervaring delen via LinkedIn of andere kanalen, want authentieke verhalen zijn overtuigender dan formele wervingscommunicatie. In een regio waar iedereen elkaar kent, is het netwerk van je eigen team een van de krachtigste wervingsinstrumenten die je hebt.

Gerelateerde artikelen

- Hoe werf je een directeur voor een Friese organisatie die volop in verandering is?
- Hoe versterk je de dynamiek binnen een Raad van Commissarissen met een nieuwe aanwinst?
- Hoe werf je een commissaris voor een familiebedrijf?
- Hoe vind je een toezichthouder met regionale binding?
- 9 manieren om duurzaamheidsexperts aan te trekken