Wat zijn de voordelen van intern doorgroeien boven extern werven in Friesland?

Werving & Selectie · https://www.wierenga-degraaf.nl/kennisbank/wat-zijn-de-voordelen-van-intern-doorgroeien-boven-extern-werven-in-friesland/

De vraag of je een openstaande positie intern invult of extern werft, is een van de meest strategische personeelskeuzes die een organisatie kan maken. Beide routes hebben hun eigen dynamiek, kosten en risico's, en de juiste keuze hangt sterk af van de context van je organisatie en de arbeidsmarkt in jouw regio. In Noord-Nederland, waar de arbeidsmarkt zijn eigen kenmerken en uitdagingen kent, is dit vraagstuk extra relevant. Heb je vragen over wat het beste bij jouw situatie past? Neem gerust contact op met Wierenga & De Graaf voor een vrijblijvend gesprek.

Intern doorgroeien en extern werven sluiten elkaar niet uit, maar ze vragen wel om een bewuste afweging. In dit artikel verkennen we de voordelen van interne promotie, de momenten waarop extern werven toch de voorkeur verdient, en hoe je als werkgever een beleid opzet dat het beste van beide werelden benut.

Kosten en doorlooptijd: intern vs. extern

Extern werven brengt aanzienlijke kosten met zich mee. Denk aan wervingskosten, advertentiebudgetten, de tijd van betrokken managers en de inwerkperiode van een nieuwe medewerker. Onderzoek binnen de recruitmentbranche laat consequent zien dat het invullen van een functie extern beduidend meer kost dan het intern doorschuiven van een bestaande medewerker. Bovendien duurt een externe wervingsprocedure gemiddeld langer, zeker op de krappe arbeidsmarkt in Friesland en Noord-Nederland.

Bij interne promotie zijn de directe kosten lager en is de doorlooptijd korter. De kandidaat kent de organisatie al, begrijpt de cultuur en heeft bewezen wat hij of zij in huis heeft. Dat verkleint het risico op een mismatch aanzienlijk. Wel ontstaat er bij een interne verplaatsing een nieuwe vacature op het niveau van de medewerker die doorgroeit, wat de kostenbesparing deels relativeert. Toch blijft de totale investering in de meeste gevallen lager dan bij volledig extern

werven, zeker als je de onboardingkosten en het productiviteitsverlies tijdens de inwerkperiode meeneemt.

Hoe interne doorgroei medewerkersbetrokkenheid versterkt

Interne promotie stuurt een krachtig signaal naar de rest van de organisatie: talent wordt gezien en beloond. Dat heeft een directe invloed op de betrokkenheid van medewerkers. Wanneer mensen weten dat doorgroeien mogelijk is, zijn ze gemotiveerder om te presteren, te leren en zich te verbinden aan de organisatie op de lange termijn.

Talentontwikkeling en interne mobiliteit zijn dan ook steeds vaker onderdeel van een strategisch personeelsbeleid. Organisaties die hier actief op inzetten, zien doorgaans lagere verlooppercentages en hogere medewerkerstevredenheid. In een regio als Noord-Nederland, waar het behouden van goed personeel een voortdurende uitdaging is, is dat een concreet concurrentievoordeel. Medewerkers die doorgroeien, brengen bovendien institutionele kennis mee die een externe kandidaat nooit op dag één kan hebben.

Betrokkenheid als strategisch kapitaal

Betrokken medewerkers zijn productiever, verzuimen minder en fungeren als ambassadeurs van de organisatie op de arbeidsmarkt. Intern doorgroeien draagt bij aan dat gevoel van eigenaarschap en verbondenheid. Het is een investering die zich op meerdere niveaus terugbetaalt: in prestaties, in cultuur en in het vermogen om nieuw talent aan te trekken.

Wanneer extern werven toch de betere keuze is

Intern doorgroeien is niet altijd de meest verstandige route. Er zijn situaties waarin extern werven duidelijk de voorkeur verdient, en het is belangrijk die eerlijk te erkennen binnen je personeelsbeleid.

De meest voor de hand liggende situatie is wanneer de benodigde kennis of ervaring simpelweg niet aanwezig is in de huidige organisatie. Denk aan een specialistische functie op HBO- of WO-niveau waarvoor specifieke sectorkennis vereist is die intern niet beschikbaar is. Maar er zijn meer redenen om buiten de organisatie te kijken:

- De organisatie wil bewust frisse inzichten of een andere cultuur binnenhalen
- Er is behoefte aan iemand die verandering kan aanjagen zonder last te hebben van bestaande verhoudingen

- De interne kandidatenpool is te beperkt voor de specifieke eisen van de functie
- De organisatie groeit snel en heeft behoefte aan capaciteit die intern niet kan worden vrijgemaakt

Extern werven brengt nieuwe energie, andere netwerken en soms juist de kritische blik die een organisatie nodig heeft om te vernieuwen. De kunst is om die keuze bewust te maken en niet als standaard reflex te reageren op een vacature door direct extern te gaan zoeken. Werkgevers in Noord-Nederland die beide routes serieus afwegen, nemen structureel betere beslissingen.

Praktische stappen voor een intern doorgroeibeleid

Een effectief intern doorgroeibeleid begint met inzicht: weet welk talent er in huis is en wat de ambities van medewerkers zijn. Dat klinkt vanzelfsprekend, maar in de praktijk ontbreekt dit overzicht bij veel organisaties. Regelmatige ontwikkelgesprekken, loopbaanplanning en een transparante interne vacaturestructuur zijn de bouwstenen van een goed beleid.

Concrete bouwstenen

Een intern doorgroeibeleid bestaat uit meer dan goede intenties. De volgende elementen geven het structuur en slagkracht:

1. **Talentinventarisatie:** Breng in kaart welke medewerkers potentieel hebben voor hogere of andere functies, en koppel dat aan de strategische personeelsplanning.
2. **Ontwikkelplannen:** Koppel concrete leer- en groeimogelijkheden aan individuele medewerkers, zodat zij gericht kunnen werken aan de stap die ze willen zetten.
3. **Interne vacaturemelding:** Publiceer vacatures eerst intern voordat ze extern worden uitgezet. Dat geeft medewerkers een eerlijke kans en versterkt het vertrouwen.
4. **Begeleiding bij de overgang:** Een interne promotie vraagt om ondersteuning, zeker als iemand voor het eerst leidinggeeft aan voormalige collega's. Coaching of training kan daarbij een waardevolle rol spelen.
5. **Eerlijke selectie:** Zorg dat interne kandidaten op dezelfde objectieve criteria worden beoordeeld als externe kandidaten. Dat voorkomt de schijn van vriendjespolitiek en verhoogt de kwaliteit van de beslissing.

Een dergelijk beleid vraagt investering in tijd en structuur, maar de opbrengst in betrokkenheid, retentie en organisatiekwaliteit is aanzienlijk. Medewerkers die weten dat er een helder pad is voor hun loopbaan, zijn minder geneigd elders te kijken. Bekijk ook de mogelijkheden voor

kandidaten die zich willen ontwikkelen in de regio.

De rol van een recruitmentbureau bij interne en externe keuzes

Een gespecialiseerd recruitmentbureau voegt waarde toe aan beide kanten van de weegschaal. Niet alleen bij het vinden van externe kandidaten, maar ook bij het scherp krijgen van de vraag: is extern werven hier eigenlijk wel de beste oplossing?

Bij Wierenga & De Graaf kijken we verder dan de vacature. In het intakegesprek stellen we bewust vragen die anderen niet altijd stellen: is er intern potentieel aanwezig? Wat is de reden dat de functie vrijkomt? Wat heeft de organisatie écht nodig voor de komende jaren? Die inventarisatie helpt werkgevers om een weloverwogen keuze te maken, in plaats van automatisch te kiezen voor extern werven omdat dat de bekende route is.

Wanneer extern werven de juiste keuze is, zetten we een volledig wervings- en selectietraject op. Dat omvat multichannel werving, twee gespreksronden, assessment via TMA en referentieonderzoek, gevolgd door begeleiding tot zes maanden na indiensttreding. Het vier-ogen-principe, waarbij elke kandidaat wordt beoordeeld door zowel een consultant als een directielid, borgt de kwaliteit van elke aanbeveling. Zo weten werkgevers zeker dat ze niet een stapel cv's ontvangen, maar een helder beeld van de mensen daarachter. Bekijk onze actuele vacatures in Friesland voor een indruk van het type functies waarvoor wij werven.

Of het nu gaat om het versterken van intern doorgroeibeleid, het begeleiden van een interne promotie of het vinden van de juiste externe kandidaat voor een specialistische positie op HBO- of WO-niveau: een goede sparringpartner op het gebied van werving en selectie in Friesland maakt het verschil. Klaar om jouw organisatie naar een hoger niveau te tillen met het juiste talent en de juiste strategie? Neem vandaag nog contact op met Wierenga & De Graaf en ontdek samen welke aanpak het beste bij jouw organisatie past.

Veelgestelde vragen

Hoe weet ik of een interne kandidaat echt klaar is voor een promotie, of dat ik hem of haar er simpelweg in gooi?

Een goede manier om dit te beoordelen is door gebruik te maken van objectieve assessmenttools, zoals een TMA-analyse, gecombineerd met een structureel ontwikkelgesprek waarin de ambities en competenties van de medewerker centraal staan. Kijk niet alleen naar de huidige prestaties, maar ook naar het leervermogen en de motivatie om te groeien. Als je twijfelt, kan een externe sparringpartner zoals een recruitmentbureau helpen om de interne kandidaat op dezelfde criteria te beoordelen als een externe sollicitant, zodat de beslissing op feiten is gebaseerd en niet op gevoel.

Wat doe ik als een interne medewerker teleurgesteld is omdat hij of zij de promotie niet heeft gekregen?

Transparantie en eerlijkheid zijn hier cruciaal. Voer een persoonlijk gesprek waarin je uitlegt op welke criteria de beslissing is gebaseerd en geef concrete, constructieve feedback over wat de medewerker nog kan ontwikkelen. Koppel dit bij voorkeur direct aan een nieuw ontwikkelplan, zodat de medewerker ziet dat de organisatie wél in zijn of haar groei gelooft, ook al was dit moment er nog niet voor. Dit voorkomt dat teleurstelling omslaat in onbetrokkenheid of vertrek.

Hoe voorkom ik dat intern doorgroeien leidt tot 'vriendjespolitiek' of dat collega's de promotie als oneerlijk ervaren?

De sleutel ligt in een gestandaardiseerd en transparant selectieproces: publiceer vacatures intern via een vaste structuur, stel vooraf duidelijke functie-eisen op en gebruik dezelfde beoordelingscriteria voor interne én externe kandidaten. Communiceer na de beslissing ook open over het proces, zonder de privacy van de betrokkenen te schenden. Wanneer medewerkers zien dat de procedure eerlijk en consistent is, neemt de acceptatie van de uitkomst aanzienlijk toe.

Hoe groot is het risico dat een extern geworven kandidaat toch niet past bij de organisatiecultuur, en hoe beperk ik dat risico?

Cultuurmismatch is een van de meest voorkomende oorzaken van mislukte externe werving, zeker bij hogere functies. Je beperkt dit risico door cultuurfit expliciet onderdeel te maken van het selectieproces: stel gedragsgerichte vragen, laat de kandidaat kennismaken met het team en gebruik assessments die persoonlijkheid en drijfveren in kaart brengen. Een recruitmentbureau dat jouw organisatie goed kent, kan hier een waardevolle rol spelen door kandidaten niet alleen op cv te beoordelen, maar ook op de match met de organisatiedynamiek.

Wanneer is het slim om tegelijkertijd intern én extern te werven voor dezelfde vacature?

Dit is een verstandige aanpak wanneer je intern potentieel vermoedt maar niet zeker weet of de interne kandidaat sterk genoeg is voor de functie. Door beide trajecten parallel te laten lopen, creëer je een eerlijke benchmark en voorkom je dat je tijd verliest als de interne kandidaat uiteindelijk toch niet de juiste keuze blijkt. Communiceer dit wel transparant naar de interne kandidaat, zodat hij of zij niet voor een verrassing komt te staan. Zorg er daarbij voor dat de interne kandidaat niet wordt benadeeld door het feit dat externe kandidaten soms een professioneler sollicitatieproces gewend zijn.

Hoe begin ik als werkgever met het opzetten van een intern doorgroeibeleid als er nu nog helemaal niets op papier staat?

Begin klein en praktisch: plan ontwikkelgesprekken in met alle medewerkers en stel per persoon een eenvoudig loopbaanprofiel op met ambities, sterke punten en ontwikkelpunten. Koppel dit vervolgens aan de strategische personeelsplanning voor de komende één tot drie jaar, zodat je weet welke functies in de toekomst vrij kunnen komen. Vanuit die basis kun je stap voor stap een formeler beleid opbouwen, inclusief een interne vacaturestructuur en ontwikkelplannen. Een HR-adviseur of recruitmentpartner kan helpen om dit proces te structureren en te versnellen.

Maakt het voor de keuze intern of extern werven uit hoe krap de arbeidsmarkt in Noord-Nederland op dit moment is?

Absoluut. Op een krappe arbeidsmarkt zoals die in Friesland en Noord-Nederland is extern werven niet alleen duurder, maar ook tijdrovender en onzekerder. De kans dat je snel een geschikte externe kandidaat vindt die ook nog eens de juiste cultuurfit heeft, is kleiner dan in een ruimere markt. Dat maakt het des te belangrijker om intern potentieel actief te ontwikkelen en klaar te stomen voor hogere functies, zodat je minder afhankelijk bent van de externe arbeidsmarkt. Organisaties die hier nu in investeren, bouwen een strategisch voordeel op voor de toekomst.

Gerelateerde artikelen

- Hoe kies je het juiste searchbureau voor jouw organisatie in Noord-Nederland?
- Wanneer kies je voor intern doorgroeien en wanneer voor extern werven in Noord-Nederland?
- Hoe herken je belangenverstrengeling bij een kandidaat voor een Raad van Toezicht?
- Hoe maak je indruk als kandidaat voor een toezichtsrol?
- 5 redenen waarom jonge professionals jouw bedrijf verlaten