Welke afspraken maak je over exclusiviteit bij executive search?

Werving & Selectie · https://www.wierenga-degraaf.nl/kennisbank/welke-afspraken-maak-je-over-exclusiviteit-bij-executive-search/

Bij executive search maak je over exclusiviteit de afspraak dat jij als opdrachtgever gedurende de looptijd van de opdracht uitsluitend met één bureau samenwerkt voor de betreffende vacature. In ruil daarvoor zet het bureau zijn volledige capaciteit, netwerk en expertise in voor jouw specifieke wervingsvraag. De onderstaande vragen geven je een volledig beeld van wat zo'n exclusief mandaat inhoudt, wanneer het verstandig is en hoe je er goede afspraken over maakt.

Wat houdt een exclusiviteitsafspraak bij executive search precies in?

Een exclusiviteitsafspraak bij executive search is een contractuele overeenkomst waarbij de opdrachtgever zich verbindt om de wervingsopdracht voor een specifieke functie uitsluitend via één executive-searchbureau te laten uitvoeren. Het bureau krijgt daarmee een exclusief mandaat: het is de enige partij die actief kandidaten werft, benadert en voordraagt voor die positie.

In de praktijk betekent dit dat de opdrachtgever gedurende de afgesproken periode geen andere bureaus inschakelt voor dezelfde vacature en geen parallelle zoekopdrachten uitzet. Het bureau van zijn kant legt vast welke inspanningen het levert, welke rapportagemomenten er zijn en wat het tijdpad is.

Een exclusief mandaat verschilt wezenlijk van een niet-exclusieve opdracht, waarbij meerdere bureaus tegelijk op dezelfde vacature werken. Bij exclusiviteit staat de diepgang centraal: het bureau investeert meer tijd in het begrijpen van de organisatie, de cultuur en de specifieke eisen van de rol. Dat maakt het mogelijk om verder te kijken dan de meest voor de hand liggende kandidaten en ook mensen te benaderen die niet actief op zoek zijn naar een nieuwe functie.

Waarom kiezen opdrachtgevers voor een exclusief mandaat?

Opdrachtgevers kiezen voor een exclusief mandaat bij executive search omdat het bureau dan de volledige focus en middelen op de opdracht kan richten. Zonder concurrentie van andere bureaus

is er geen reden om snel te handelen ten koste van kwaliteit, en kan het bureau een grondiger en gerichter zoekproces inrichten.

Er zijn meerdere concrete redenen waarom exclusiviteit aantrekkelijk is:

- **Diepere organisatiekennis:** Het bureau investeert tijd in het echt begrijpen van jouw organisatie, strategie en cultuur, wat leidt tot betere matches.
- **Bescherming van vertrouwelijkheid:** Bij senior functies is discretie cruciaal. Met één bureau houd je controle over wie er over de vacature wordt geïnformeerd.
- **Betere kandidaatervaring:** Kandidaten worden niet door meerdere bureaus benaderd voor dezelfde functie, wat professioneler overkomt en verwarring voorkomt.
- **Langetermijninvestering:** Een bureau dat exclusiviteit heeft, is bereid te investeren in een uitgebreid zoekproces, inclusief het benaderen van passief zoekende professionals via directe netwerksearch.
- **Heldere communicatie:** Eén aanspreekpunt voor de volledige procedure geeft rust en overzicht aan alle betrokken partijen.

Juist bij functies op hbo- of wo-niveau, of bij specialistische en leidinggevende posities, maakt dit verschil. De beste kandidaten voor die rollen zijn zelden actief op zoek en worden alleen bereikt via een gerichte, persoonlijke benadering die tijd en vertrouwen vraagt.

Welke risico's loop je zonder exclusiviteitsafspraak?

Zonder exclusiviteitsafspraak bij executive search loop je het risico dat bureaus minder tijd en middelen investeren in jouw opdracht, omdat er geen garantie is dat hun inspanning wordt beloond. Dit leidt tot een oppervlakkiger zoekproces en een smallere vijver van kandidaten.

De meest voorkomende risico's zijn:

- **Kwaliteitsverlies:** Bureaus die met meerdere concurrenten werken, zijn geneigd snel kandidaten voor te dragen in plaats van grondig te selecteren.
- **Kandidatenschade:** Serieuze kandidaten worden mogelijk door twee of drie bureaus tegelijk benaderd voor dezelfde functie, wat de reputatie van jouw organisatie schaadt.
- **Verwarring over het proces:** Zonder duidelijke regie ontstaan er onduidelijkheden over wie welke kandidaat heeft aangedragen, wat tot discussies over provisie kan leiden.
- **Vertrouwelijkheidsrisico:** Hoe meer partijen betrokken zijn, hoe groter de kans dat gevoelige informatie over de vacature of de organisatie breder wordt verspreid dan gewenst.

- **Beperkt netwerk:** Bureaus die niet exclusief werken, zullen minder snel hun diepste netwerk aanspreken voor een opdracht waarvan de opbrengst onzeker is.

Voor posities waarbij discretie, diepgang en een sterke culturele fit essentieel zijn, wegen deze risico's zwaar. Een niet-exclusieve aanpak kan bij standaard vacatures werken, maar voor executive search is het zelden de meest effectieve keuze.

Hoe lang duurt een exclusieve executive-searchopdracht doorgaans?

Een exclusieve executive-searchopdracht duurt doorgaans tussen de acht en twaalf weken, afhankelijk van de complexiteit van de functie, de beschikbaarheid van kandidaten op de arbeidsmarkt en de snelheid waarmee de opdrachtgever beslissingen neemt. Voor zeer specialistische of schaarse functies kan dit oplopen tot vier à vijf maanden.

De doorlooptijd is opgebouwd uit een aantal herkenbare fases:

1. **Inventarisatie en briefing (week 1-2):** Het bureau verdiept zich in de organisatie, de functie-eisen en de gewenste kandidaatprofielen.
2. **Actieve search en werving (week 2-5):** Via het netwerk, directe benadering en multichannel werving worden potentiële kandidaten geïdentificeerd en benaderd.
3. **Voorselectie en eerste gesprekken (week 4-7):** Het bureau voert gesprekken met kansrijke kandidaten en maakt een shortlist.
4. **Selectiegesprekken en assessment (week 6-10):** De opdrachtgever voert gesprekken, aangevuld met een professioneel assessment en referentieonderzoek.
5. **Arbeidsvoorwaarden en afronding (week 9-12):** Onderhandelingen worden begeleid en de aanstelling wordt afgerond.

Het is verstandig om bij het sluiten van de exclusiviteitsafspraak een realistische tijdlijn vast te leggen, inclusief tussentijdse evaluatiemomenten. Zo houd je als opdrachtgever grip op het proces zonder de kwaliteit van de search onder druk te zetten.

Welke voorwaarden staan er in een exclusiviteitscontract?

Een exclusiviteitscontract bij executive search bevat doorgaans afspraken over de duur van de exclusiviteit, de inspanningsverplichtingen van het bureau, de rapportage, de honorering en wat er gebeurt als de opdracht voortijdig wordt beëindigd. Goede afspraken beschermen beide

partijen en scheppen heldere verwachtingen.

De meest voorkomende onderdelen zijn:

- **Looptijd:** De periode waarbinnen het bureau exclusief werkt, inclusief afspraken over verlenging als de termijn verstrijkt zonder resultaat.
- **Inspanningsverplichting:** Wat het bureau concreet levert: aantal kandidaten per fase, rapportagemomenten, gebruikte kanalen en zoekstrategie.
- **Honoreringsstructuur:** Vaak een combinatie van een intakefee bij de start van de opdracht en een succesfee bij plaatsing. Soms een vaste projectprijs.
- **Garantietermijn:** Afspraken over wat er gebeurt als een geplaatste kandidaat binnen een bepaalde periode vertrekt, inclusief eventuele herplaatsing of terugbetaling.
- **Vertrouwelijkheid:** Hoe het bureau omgaat met bedrijfsinformatie en kandidaatgegevens.
- **Opzegging:** Onder welke voorwaarden de opdracht tussentijds kan worden beëindigd en welke kosten daarmee gemoeid zijn.

Lees het contract zorgvuldig en stel vragen bij onduidelijkheden. Een betrouwbaar executive-searchbureau legt de afspraken transparant vast en is bereid die toe te lichten.

Wanneer is exclusiviteit bij executive search niet de juiste keuze?

Exclusiviteit bij executive search is niet de juiste keuze wanneer de functie generiek genoeg is om via meerdere kanalen tegelijk te werven, de tijdsdruk extreem hoog is en snelheid zwaarder weegt dan diepgang, of wanneer er onvoldoende vertrouwen bestaat om het bureau de volledige opdracht toe te vertrouwen.

Er zijn situaties waarbij een niet-exclusieve aanpak beter past:

- **Grote aantallen vergelijkbare vacatures:** Als je meerdere soortgelijke functies tegelijk wilt invullen, kan een brede aanpak via meerdere bureaus efficiënter zijn.
- **Functies met een ruime kandidatenmarkt:** Voor minder schaarse profielen is de meerwaarde van een exclusief mandaat beperkter.
- **Onvoldoende vertrouwen in het bureau:** Exclusiviteit vraagt om een solide werkrelatie. Twijfel je aan de expertise of het netwerk van het bureau, dan is exclusiviteit een risico.
- **Intern HR-team met eigen capaciteit:** Als de eigen HR-afdeling een deel van de search zelf uitvoert, past een exclusief extern mandaat mogelijk minder goed.

De sleutel is eerlijk zijn over de aard van de functie en de wervingsbehoefte. Niet elke opdracht vraagt om de intensiteit van een volledig exclusief executive-searchtraject.

Hoe bespreek je exclusiviteitsafspraken met een executive-searchbureau?

Bespreek exclusiviteitsafspraken met een executive-searchbureau door open en direct te zijn over je verwachtingen, de tijdlijn en de voorwaarden waaronder je bereid bent exclusiviteit te verlenen. Een goed bureau zal zelf het initiatief nemen om deze afspraken transparant op tafel te leggen en toe te lichten.

Een productief gesprek over exclusiviteit bevat in elk geval deze elementen:

- **Stel concrete vragen over het zoekproces:** Welke kanalen gebruikt het bureau, hoe wordt het netwerk ingezet en hoe ziet de rapportage eruit?
- **Bespreek de tijdlijn realistisch:** Vraag naar ervaringsgegevens met vergelijkbare opdrachten en wat een realistisch tijdpad is voor jouw specifieke functie.
- **Leg de inspanningsverplichtingen vast:** Exclusiviteit geef je niet op goed vertrouwen alleen. Zorg dat de afspraken schriftelijk worden bevestigd.
- **Vraag naar de garantieregeling:** Wat gebeurt er als de plaatsing niet slaagt of als een kandidaat snel vertrekt?
- **Toets het vertrouwen:** Een eerste kennismakingsgesprek geeft je een goed gevoel bij de werkwijze, de expertise en de persoonlijke klik met de consultant.

Exclusiviteit is een samenwerking op basis van wederzijds vertrouwen. Hoe concreter en eerlijker het gesprek aan het begin, hoe groter de kans op een succesvolle uitkomst voor beide partijen.

Hoe Wierenga & De Graaf jou helpt bij exclusieve werving en selectie

Wierenga & De Graaf is een gespecialiseerd werving- en selectiebureau in Leeuwarden dat organisaties in Friesland en Noord-Nederland begeleidt bij het vinden van de juiste mensen voor functies op hbo- en wo-niveau. Bij exclusieve opdrachten zetten zij hun volledige expertise en regionale netwerk in voor jouw wervingsvraag.

Wat je van Wierenga & De Graaf kunt verwachten bij een exclusief mandaat:

- **Grondige inventarisatie:** Ze nemen de tijd om jouw organisatie, cultuur en de specifieke eisen van de functie echt te begrijpen, voordat de search van start gaat.
- **Multichannel werving:** Via directe netwerksearch, sociale media, online platforms en hun jarenlang opgebouwde netwerk in Friesland worden ook passief zoekende kandidaten bereikt.
- **Vierogenprincipe:** Elke kandidaat wordt beoordeeld door zowel een ervaren consultant als een directielid, wat de kwaliteit van de selectie borgt.
- **Twee gespreksronden en assessment:** Een gestructureerd selectieproces met professionele evaluatie van competenties en toekomstige potentie.
- **Begeleiding tot zes maanden na indiensttreding:** De samenwerking stopt niet bij plaatsing. Wierenga & De Graaf begeleidt zowel opdrachtgever als kandidaat tijdens de eerste maanden.

Ben je op zoek naar openstaande functies in Friesland of wil je als werkgever een exclusieve wervingsopdracht bespreken? Bekijk ook wat Wierenga & De Graaf voor kandidaten op hbo- en wo-niveau kan betekenen.

Klaar om jouw organisatie naar een hoger niveau te tillen met het beste talent uit Friesland? Plan een persoonlijke kennismaking en ontdek hoe een exclusief mandaat het verschil maakt voor jouw wervingsvraag. Neem vandaag nog contact op met Wierenga & De Graaf.

Veelgestelde vragen

Kan ik een exclusiviteitsafspraak tussentijds beëindigen als ik niet tevreden ben over de voortgang?

Ja, dat is in de meeste gevallen mogelijk, maar de voorwaarden daarvoor moeten vooraf schriftelijk zijn vastgelegd in het contract. Denk aan een opzegtermijn, eventuele vergoeding voor al gemaakte kosten en afspraken over wat er met aangedragen kandidaten gebeurt. Bespreek dit scenario bij aanvang van de samenwerking, zodat je als opdrachtgever niet voor verrassingen komt te staan als het proces niet naar verwachting verloopt.

Wat is het verschil tussen een intakefee en een succesfee, en wanneer betaal ik wat?

Een intakefee is een vergoeding die je betaalt bij de start van de opdracht en dekt de initiële investering van het bureau in de briefing, het opstellen van de zoekstrategie en de eerste searchactiviteiten. Een succesfee wordt pas betaald bij een succesvolle plaatsing en is doorgaans een percentage van het bruto jaarsalaris van de geplaatste kandidaat. Sommige bureaus werken met een vaste projectprijs die beide onderdelen combineert; vraag altijd om een heldere uitsplitsing zodat je weet waar je aan toe bent.

Hoe weet ik of een executive-searchbureau goed genoeg is om exclusiviteit aan te verlenen?

Beoordeel een bureau op drie concrete punten: aantoonbare ervaring met vergelijkbare functies en sectoren, de kwaliteit en omvang van hun netwerk in jouw regio of vakgebied, en de transparantie waarmee ze hun werkwijze en resultaten toelichten. Vraag om referenties van eerdere opdrachtgevers, bekijk hoeveel tijd de consultant neemt voor de intake en vertrouw op je gevoel bij de eerste kennismaking. Een bureau dat zichzelf goed verkoopt maar weinig concrete vragen stelt over jouw organisatie, is een waarschuwingssignaal.

Wat gebeurt er als de exclusieve zoektermijn afloopt zonder dat er een geschikte kandidaat is gevonden?

In een goed contract zijn hier afspraken over opgenomen, zoals de mogelijkheid tot verlenging van de exclusiviteitsperiode, een evaluatiemoment om de zoekstrategie bij te stellen, of in sommige gevallen een gedeeltelijke terugbetaling van de intakefee. Gebruik dit moment ook als opdrachtgever om kritisch te kijken naar de functie-eisen: zijn de eisen realistisch gegeven de beschikbare kandidatenmarkt, of is bijstelling nodig? Een transparant bureau bespreekt dit proactief met je in plaats van de termijn stilzwijgend te laten verlopen.

Mag ik als opdrachtgever zelf ook actief kandidaten werven tijdens een exclusief mandaat?

Dit hangt af van wat er contractueel is afgesproken. In sommige exclusiviteitsovereenkomsten is bepaald dat de opdrachtgever geen parallelle wervingsactiviteiten onderneemt via andere

bureaus, maar eigen netwerksearch of interne doorverwijzingen zijn vaak wel toegestaan. Maak dit bij aanvang expliciet bespreekbaar: als een kandidaat uit jouw eigen netwerk zich meldt, moet duidelijk zijn hoe dat wordt afgehandeld en of daar een fee over verschuldigd is.

Hoe bescherm ik de vertrouwelijkheid van mijn organisatie tijdens een exclusief searchtraject?

Vraag het bureau expliciet naar hun vertrouwelijkheidsprotocol: hoe gaan zij om met bedrijfsgevoelige informatie, wanneer en hoe worden kandidaten geïnformeerd over de opdrachtgever, en wie binnen het bureau heeft toegang tot de dossiers? Zorg dat er een geheimhoudingsclausule in het contract staat en bespreek in welke fase de naam van jouw organisatie aan kandidaten wordt bekendgemaakt. Bij gevoelige posities, zoals vervanging van een zittende functionaris, is dit extra belangrijk om zorgvuldig te regelen.

Wat zijn veelgemaakte fouten bij het aangaan van een exclusiviteitsafspraak?

De meest voorkomende fouten zijn: exclusiviteit verlenen zonder de inspanningsverplichtingen van het bureau concreet vast te leggen, geen evaluatiemomenten inplannen waardoor je pas laat merkt dat het proces niet op koers ligt, en de garantieregeling niet bespreken voordat de samenwerking start. Een andere valkuil is exclusiviteit verlenen aan een bureau puur op basis van een laag tarief, zonder te toetsen of het netwerk en de expertise aansluiten bij de specifieke functie. Neem de tijd voor een grondige intake en leg alles schriftelijk vast.

Gerelateerde artikelen

- Hoe weet ik of ik klaar ben voor een directeursrol in Friesland?
- 5 fouten die bedrijven in Noord-Nederland maken bij het zoeken naar een nieuwe directeur
- Hoe vind je een directeur met ervaring in de zorg in Noord-Nederland?
- Hoe evalueer je marketingcompetenties tijdens selectiegesprekken?
- Hoe schrijf je een effectieve vacaturetekst?