

Waar zitten bij ons de grootste wervingsrisico's?

Een snelle diagnose vóór je verder gaat



Moore
& Partners

Hoe gebruik je deze tool?

- Beantwoord de stellingen eerlijk vanuit de huidige situatie
- Scoor per stelling:
 - 0 = nee / onduidelijk
 - 1 = deels / impliciet
 - 2 = ja / expliciet en gedragen
- Tel per hoofdstuk de score op
- Lage scores wijzen op verhoogd wervingsrisico

Dit is geen audit.

Het is een gespreksstarter.

1. Helderheid van de wervingsvraag

- ☐ We kunnen in één zin uitleggen waarom deze rol nu nodig is
- ☐ Het is duidelijk welk probleem deze rol moet oplossen
- ☐ Er is onderscheid gemaakt tussen tijdelijke druk en structurele behoefte
- ☐ We weten wat er gebeurt als deze rol er niet komt
- ☐ We hebben expliciet gekozen tussen vast, interim of hybride

Max score: 10

Risico-indicatie: $\leq 6 \rightarrow$ onduidelijke start vergroot mismatch

2. Fase & context van de organisatie

- ☐ We hebben benoemd in welke fase de organisatie zich bevindt
- ☐ Het profiel is hier bewust op afgestemd
- ☐ We weten welke competenties nu kritisch zijn en welke later
- ☐ We onderschatten de complexiteit van deze fase niet
- ☐ We verwachten geen gedrag dat haaks staat op de context

Max score: 10

Risico-indicatie: $\leq 6 \rightarrow$ profiel en realiteit lopen uit elkaar

3. Rolontwerp & verwachtingen

- ☐ De rol is ontworpen op impact, niet op zien-zo-was-het
- ☐ Mandaat en beslisruimte zijn expliciet
- ☐ Succescriteria voor de eerste 6–12 maanden zijn helder
- ☐ We weten wat deze rol niet hoeft te doen
- ☐ Verwachtingen zijn intern afgestemd

Max score: 10

Risico-indicatie: $\leq 6 \rightarrow$ hoge kans op ruis en teleurstelling

4. Besluitvorming & eigenaarschap

- ☐ Het is duidelijk wie eindverantwoordelijk is voor de keuze
- ☐ Het verschil tussen adviseren en beslissen is helder
- ☐ We hebben één gedeelde kernvraag in de selectie
- ☐ Interne belangen zijn benoemd (niet weggemoffeld)
- ☐ We kunnen het besluit straks goed uitleggen

Max score: 10

Risico-indicatie: ≤ 6 → risico op eindfase-twijfel of afhakende kandidaten

5. Selectiekwaliteit & aannames

- ☐ We selecteren niet alleen op cv en herkenning
- ☐ We toetsen contextfit expliciet
- ☐ Twijfels worden benoemd, niet gladgestreken
- ☐ We durven af te wijken van het 'veilige profiel'
- ☐ We gebruiken gesprekken om aannames te testen

Max score: 10

Risico-indicatie: ≤ 6 → risico op herhaling van oude patronen

6. Gebruik van assessment (indien van toepassing)

- ☐ Het doel van het assessment is vooraf helder
- ☐ Het assessment vult aan, maar beslist niet
- ☐ Uitkomsten worden besproken in gesprek
- ☐ We vertalen inzichten naar onboarding / first 100 days
- ☐ Het assessment helpt nuance toevoegen, geen labels

Max score: 10

Risico-indicatie: ≤ 6 → assessment verliest waarde of vergroot ruis

7. Onboarding & landing

- Er is nagedacht over de eerste 90–100 dagen
- Positionering in het team is expliciet
- Informele dynamiek is meegenomen
- Verwachtingen zijn wederzijds uitgesproken
- We sturen actief op een goede landing

Max score: 10

Risico-indicatie: $\leq 6 \rightarrow$ risico op vroege teleurstelling of vertrek

Totale interpretatie

- 70–80 punten
Lage wervingsrisico's. Voorwaarden voor een goede match zijn aanwezig.
- 50–69 punten
Aandachtspunten aanwezig. Bewuste bijsturing vergroot slagingskans aanzienlijk.
- <50 punten
Verhoogd risico. Kans op mismatch, vertraging of vroeg verloop is reëel.

Wat nu?

De waarde van deze diagnose zit niet in de score, maar in waar het schuurt.

De grootste risico's zitten zelden in alle fases. Meestal in één of twee.

Daar zit de hefboom.

De rol van Moore & Partners

Bij Moore & Partners gebruiken we dit soort diagnoses om werving scherper te maken. Ook als organisaties het zelf doen.

Soms begeleiden we één fase.
Soms alleen het denkwerk vooraf.
Soms het hele traject.

Altijd met hetzelfde doel:
bewuste keuzes, minder toeval.

Moore & Partners

Waar sales, leiderschap en performance tot hun recht komen

www.moore-partners.nl