

Waarom bedrijven voor cruciale rollen zelden zelf werven

En waarom dat inzicht ook geldt voor kritische sales posities



Moore
& Partners

Introductie

Bij het aantrekken van een directielid
twijfelen organisaties zelden.

In 9 van de 10 gevallen
wordt gekozen voor een Executive Search bureau.

Niet omdat het niet zelf zou kunnen.
Maar omdat de impact, het risico en de context te groot zijn
om aan toeval over te laten.

Opvallend genoeg maken organisaties
diezelfde afweging veel minder vaak
bij kritische commerciële rollen.

Deze download verkent waarom dat zo is
en waarom het verschil in aanpak
inhoudelijk vaak niet logisch is.

Wat een directierol fundamenteel anders maakt

Bij directie posities spelen altijd dezelfde factoren:

- hoge impact op strategie en cultuur
- groot afbreukrisico bij mismatch
- beperkte foutmarge
- en complexe stakeholder dynamiek

Daarom draait het niet om *snel invullen*, maar om zorgvuldig kiezen.

Executive Search wordt ingezet omdat:

- de beste kandidaten zelden actief zoeken
- het gesprek vertrouwelijk moet zijn
- en nuance belangrijker is dan snelheid

Niemand verwacht hier een cv-selectie. Iedereen verwacht diepgang.

Waarom organisaties dit bij sales vaak onderschatten

Bij commerciële sleutelposities wordt de impact structureel onderschat.

Sales rollen worden vaak gezien als:

- uitvoerend
- vervangbaar
- en relatief eenvoudig te beoordelen

Maar in de praktijk bepalen juist deze rollen:

- omzetontwikkeling
- klantrelaties
- teamdynamiek
- en voorspelbaarheid van groei

De schade van een verkeerde commerciële hire

is zelden direct zichtbaar
maar werkt maanden of jaren door.

Het echte onderscheid: positie vs functie

Het verschil zit niet in senioriteit.
Het zit in positionering.

Een functie beschrijft taken.
Een positie beïnvloedt richting, gedrag en resultaat.

Directierollen worden als positie gezien.
Kritische sales rollen vaak als functie.

Dat is precies waar het misgaat.

Een Key Accountmanager of Business Development Manager
Het is een positie in het systeem.

En posities vragen om een andere benadering.

Waarom Executive Search werkt bij directie

Executive Search wordt gekozen omdat het:

- voorbij het cv kijkt
- actief zoekt in plaats van afwacht
- context en cultuur zwaar laat meewegen
- en het gesprek voert op niveau van impact

Het proces is intensiever.
Maar ook eerlijker.

Niet: *kan iemand dit?*

Maar: *wat doet deze persoon met ons systeem?*

Waarom datzelfde denken logisch is bij sales

Kritische sales posities vragen exact dezelfde vragen:

- hoe gaat iemand om met druk en targets?
- hoe beïnvloedt hij of zij teamgedrag?
- past deze stijl bij onze fase en ambitie?
- wat gebeurt er als het tegenzit?

Dat zie je niet op een cv.
En zelden in één gesprek.

Net als bij directie
zijn de beste kandidaten vaak niet actief zoekend.

Wie dan alleen publiceert en afwacht,
krijgt zichtbaarheid
maar niet per se kwaliteit.

De verborgen kosten van 'we proberen het eerst zelf'

Zelf werven voelt logisch.
Maar bij sleutelrollen zijn de kosten vaak verborgen:

- lange doorlooptijden
- interne discussie en ruis
- gemiste omzet
- en herstel na een mismatch

Wat zichtbaar is, is de besparing op fees.
Wat onzichtbaar blijft, is de opportunity cost.

Dat is precies waarom organisaties
bij directie geen risico nemen.

Werving & Selectie als strategische keuze

Een goed Werving & Selectie bureau werkt niet als cv-doorgeefluik.

Het:

- scherpt de rol aan
- toetst aannames
- bereikt latent talent
- en begeleidt het besluit

Voor kritische sales rollen is dat geen luxe.

Het is een manier om:

- risico te beperken
- kwaliteit te verhogen
- en sneller tot rust te komen in de keuze

Niet omdat je het zelf niet kunt.

Maar omdat de impact te groot is om het alleen te doen.

De visie van Moore & Partners

Bij Moore & Partners zien we geen hard onderscheid tussen Executive Search en Werving & Selectie.

Wij kijken naar:

- de kritikaliteit van de positie
- de fase van de organisatie
- en het effect van de keuze

Daar waar een rol richting, resultaat en cultuur beïnvloedt, behandelen we haar ook zo.

Soms heet dat Executive Search.
Soms Werving & Selectie.

De onderliggende gedachte is dezelfde:
bewust kiezen waar het ertoe doet.

Slot

Dat organisaties voor directieposities
bijna altijd kiezen voor Executive Search,
is geen toeval.

Het is een erkenning
dat sommige keuzes te belangrijk zijn
om te versimpelen.

Wie datzelfde inzicht toepast
op kritische commerciële rollen,
maakt werving geen kostenpost
maar een strategische investering.

Niet elke vacature vraagt deze aanpak.
Maar elke positie die richting geeft, wel.

Moore & Partners

Waar sales, leiderschap en performance tot hun recht komen

www.moore-partners.nl