

Zelf werven: Checklist per fase

Alles wat je niet mag overslaan als je het zelf wilt doen



Moore
& Partners

Introductie

Zelf werven kan prima werken.
Mits je weet waar je op moet letten in elke fase.

Veel wervingstrajecten mislukken niet door inzet,
maar door kleine omissies die pas later zichtbaar worden.

Deze checklist biedt een overzicht van het wervingsproces,
met per fase belangrijke aandachtspunten.

Niet als stappenplan om blind te volgen.
Maar als kwaliteitslat om langs te lopen.

FASE 1 — De wervingsvraag scherp krijgen

- ☐ Is helder waarom deze rol nu nodig is (en niet alleen dát hij nodig is)?
- ☐ Is onderscheid gemaakt tussen tijdelijke pijn en structurele behoefte?
- ☐ Past de rol bij de fase van de organisatie (groei, stabilisatie, herijking)?
- ☐ Is duidelijk wat deze rol moet toevoegen, niet alleen wat hij moet doen?
- ☐ Is besloten of dit een vaste rol, interim of hybride behoefte is?

Veel mismatches ontstaan al vóór de vacaturetekst.

FASE 2 — Rolontwerp & profiel

- ☐ Is de rol ontworpen op impact, niet op historie?
- ☐ Zijn verantwoordelijkheden, mandaat en verwachtingen expliciet?
- ☐ Is onderscheid gemaakt tussen:
 - must-haves
 - nice-to-haves
 - ontwikkelpunten
- ☐ Is helder welk gedrag in deze rol succesvol is?
- ☐ Is het profiel afgestemd op context, niet alleen op ervaring?

FASE 3 — Vacaturepositionering

- ☐ Spreekt de vacaturetekst de juiste doelgroep aan (niet “iedereen”)?
- ☐ Wordt duidelijk waarom deze rol ertoe doet?
- ☐ Is eerlijk benoemd wat complex, lastig of onvolmaakt is?
- ☐ Is zichtbaar wat iemand hier kan bijdragen én leren?
- ☐ Sluit toon en inhoud aan bij de cultuur die je wilt versterken?

Goede kandidaten haken niet af op eerlijkheid, wel op vaagheid.

FASE 4 — Bereik & sourcing

- Wordt er niet alleen gewacht op reacties, maar ook actief benaderd?
- Is helder wie de doelgroep is en waar die zich bevindt?
- Is het verhaal scherp genoeg om latent zoekenden te interesseren?
- Is de benadering persoonlijk en inhoudelijk (geen bulk)?
- Is duidelijk wat deze rol onderscheidt van vergelijkbare functies?

FASE 5 — Eerste selectie (cv & intake)

- Wordt gekeken naar context van prestaties, niet alleen naar resultaten?
- Wordt doorgevraagd op:
 - omstandigheden
 - mandaat
 - leiderschap
 - samenwerking
- Worden aannames expliciet getoetst?
- Is de selectie gebaseerd op rolfit, niet op herkenning?
- Worden twijfels benoemd in plaats van genegeerd?

FASE 6 — Gesprekken

- Zijn gesprekspartners goed voorbereid en op elkaar afgestemd?
- Is duidelijk wie beslist en wie adviseert?
- Wordt dezelfde kernvraag door meerdere mensen getoetst?
- Is er ruimte voor wederkerigheid (kandidaat mag ook kritisch zijn)?
- Worden spanningen en dilemma's besproken, niet gladgestreken?

FASE 7 — Assessment (optioneel, maar waardevol)

- ☐ Is vooraf helder wat je met het assessment wilt toetsen?
- ☐ Wordt het assessment gebruikt als aanvulling, niet als oordeel?
- ☐ Worden uitkomsten altijd besproken in gesprek?
- ☐ Wordt gekeken naar ontwikkelpunten, niet alleen risico's?
- ☐ Worden inzichten meegenomen richting onboarding?

FASE 8 — Referenties & besluitvorming

- ☐ Worden referenties gericht bevraagd (niet alleen bevestigend)?
- ☐ Wordt expliciet gevraagd naar context, gedrag en samenwerking?
- ☐ Is het besluit uitlegbaar voor alle betrokkenen?
- ☐ Is er rust in de keuze of vooral opluchting dat het "gelukt" is?
- ☐ Is bewust gekozen voor deze kandidaat in deze fase?

FASE 9 — Aanbod & verwachting management

- ☐ Zijn verwachtingen over de eerste periode uitgesproken?
- ☐ Is duidelijk wat succes is na 3, 6 en 12 maanden?
- ☐ Is besproken wat nog niet af is in de organisatie?
- ☐ Is het aanbod in lijn met rol, verantwoordelijkheid en context?
- ☐ Voelt de kandidaat zich gekozen niet alleen aangenomen?

FASE 10 — Onboarding & landing

- ☐ Is onboarding meer dan een introductieprogramma?
- ☐ Is er aandacht voor:
 - relaties, positionering en informele dynamiek
- ☐ Is eigenaarschap helder belegd?
- ☐ Is er een vast reflectiemoment ingebouwd?
- ☐ Wordt actief gewerkt aan een goede landing, niet alleen aan start?

De visie van Moore & Partners

Bij Moore & Partners zien we werving als een vak niet als een handeling.

Deze checklist is gebaseerd op:

- Executive Search
- Werving & Selectie
- Recruitment as a Service
- en jarenlange praktijkervaring

Soms begeleiden we het volledige traject.
Soms versterken we alleen een fase.

Altijd met hetzelfde doel:
keuzes die kloppen én blijven werken.

Tot slot — Kwaliteit boven snelheid

Zelf werven vraagt meer dan goede intenties.
Het vraagt discipline, scherpheid en reflectie in elke fase.

Deze checklist is bedoeld als spiegel:

- waar zijn we scherp?
- waar slaan we stappen over?
- en waar lopen we onbewust risico?

Moore & Partners

Waar sales, leiderschap en performance tot hun recht komen

www.moore-partners.nl