



# personeelszaken zelf doen?

## HR-Dilemma: outsourcen of aannemen?

Het blijkt dat de meeste ondernemers hun personeelszaken best kunnen handelen tot vijf werknemers. Daarboven ontstaan vaak sluimerende problemen die pas aan het licht komen als het te laat is. Ergernissen, ziekte en verloop kunnen het ondernemersplezier flink vergallen. Het is lastig om overzicht te houden in de HR-materie als je er niet in thuis bent. Wat als je behoefte hebt aan kennis op een gebied waar je zelf als ondernemer geen verstand van hebt, geen zin in hebt of gewoon niet mee bezig wil zijn?

### Je hebt twee opties: iemand aannemen of outsourcen

In deze thuiswerktijd is het hebben van een digitale werkplek een must. En het is een kritische voorziening die je als klein bedrijf vaak niet zomaar in huis hebt. ICT wordt daarom vaak ge-outsourced. SAAS (Software As A Service) is een bekende en veel gebruikte vorm van ICT-beheer door een partner op afstand.

RAAS is relatief nieuw. Recruitment As A Service is het uit handen geven van de werving en selectie van personeel. Vaste tarieven voor een x aantal vacatures per jaar en het wordt voor je geregeld.

Ook salarisverwerking wordt vaak uitbesteed.

En wist je dat steeds meer bedrijven kiezen voor de combinatie van outsourcing van HR & salaris, ook wel

HR-BOS ofwel HR-BackOffice Service?

De keuze tussen een eigen medewerker aantrekken of een taakgebied outsourcen is geen makkelijke keuze en een die goed overwogen dient te worden. De huidige markt laat zien dat outsourcen net als eigen medewerkers in dienst nemen, voor- en nadelen kent.

Omdat ik zelf geloof in dat je het beste bezig kunt zijn met die dingen waar je goed in bent, outsourcen wij zelf aardig wat zaken. Ik heb je enkele aandachtsgebieden voor je op een rijtje gezet die je kunnen helpen in jouw keuze voor outsourcen of aannemen op het gebied van HR. Uiteraard geldt dit voor veel meer taakgebieden.

	Eigen HR-medewerker	HR-Back Office Service
<b>Betrokkenheid bij personeel</b>	Staat dicht op de medewerkers en weet precies wat er speelt Hoge betrokkenheid bij medewerkers Objectiviteit bewaken is lastig Wil goed liggen in de groep liggen	Minder binding met de medewerkers Minder betrokkenheid bij medewerkers Hogere objectiviteit door afstandsperspectief Neemt de rol van 'boeman' wanneer nodig
<b>Kennisniveau</b>	Kennis vaak het sterkst op 1 niveau (operationeel, tactisch óf strategisch) Kennis vanuit één perspectief Ontwikkeling in de functie kent vaak grenzen	Vaak meerdere niveaus aanwezig door een groter team Kennis vanuit meerdere experts Groeit mee met de behoefte
<b>Werkplek</b>	Werkt <u>in</u> de organisatie Is daardoor zichtbaar Werkplek inrichten Soms begeleiding nodig	Werkt veel <u>op</u> afstand Is weinig zichtbaar Behoeft geen werkruimte Werkt zelfstandig
<b>Kosten</b>	Vaste salariskosten ongeacht het aantal werknemers	Afhankelijk van de afspraken kosten per uur of vaste kosten per werknemer. Kosten kunnen variëren obv taken
<b>Afbreukrisico</b>	Gespannen arbeidsmarkt met relatief hoog verloop, je kunt verrast worden door een vertrekkende medewerker	Je bent klant, dus je bepaalt het zelf om eventueel een andere keuze te maken
<b>Pakketkennis</b>	Pakket- en proceskennis varieert per medewerker Bijscholing noodzakelijk	Pakket- en proceskennis altijd up-to-date



### Outsourcen van een of meerdere expertisegebieden is een interessante keuze als je

- geen kennis van een bepaald taakgebied (in huis) hebt
- er mogelijk een groot uitvalrisico bestaat
- je eenvoudigweg sommige taken niet zelf wilt doen.

### De 9 belangrijkste tips:

	Eigen medewerker	HR Outsourcing
1	Bepaal hoeveel taken je bij de HR medewerker wilt vastleggen. Denk aan AOK, verzuim, functie Hoeveel levert het je op aan eigen tijdsbesparing, vragen die wegvallen etc.	Bepaal welke taken je bij de HR-service wilt neerleggen. Denk aan AOK, verzuim, functie. Hoeveel levert het je op aan eigen tijdsbesparing, vragen die wegvallen etc.
2	Maak een inschatting van de tijd die je denkt dat hiervoor nodig is	Maak een inschatting van de tijd die je denkt dat hiervoor nodig is
3	Bepaal afhankelijk van de taken het kennis- en ervaringsniveau dat je nodig hebt en op basis daarvan een salarisindicatie Schakel hulp in als je twijfelt. Je wilt de juiste mensen aantrekken	Vraag offertes op en let op zaken als inbegrepen in pakket: - wat doet men voor je - komen ze ook op locatie - hoe loopt de administratieve afhandeling? - in hoeverre moet jij jouw proces aanpassen - uurtarief in en buiten pakket - betaaltermijnen - looptijd OVK - indexaties etc. - hoeveel scholing ontvangen de medewerkers - wat als er iets fout gaat?
4	Zet een functieprofiel op	Ga gesprekken aan met 2 à 3 partijen. Met wie klikt het? (Lees de vragen aan een HR-BOS/ Salarisverwerker)
5	Stel een aantrekkelijke vacaturetekst op	Vergelijk de offertes en vraag door als er iets onduidelijk is
6	Zet een vacature uit	Eventueel een vervolggesprek
7	Voer gesprekken (Lees de 9 tips en de vragen aan een hr medewerker)	Keuze voor een partner
8	Maak een keuze en doe een voorstel	Afspraken vastleggen in een contract
9	Zorg voor een contract en maak afspraken over het inwerktraject	Afspraken maken over de start



### Vragen aan een HR-medewerker

- Vertel concreet welke HR taken je hebt gedaan en hoe je die gaat invullen.
- Waar haal jij je voldoening uit.
- Waar zie je tegenop?
- Hoe maak jij de andere werknemers blij?

### Vragen aan een HR-BOS

- Hoe gaan jullie te werk?
- Wat doen jullie precies voor ons en wat moeten we zelf blijven doen?
- Hoe zorgen jullie voor een goede implementatie (*denk aan communicatieplan, software, dossiers en controles etc.*)
- Hoe gebruiksvriendelijk is de software en interface?
- Hoe maken jullie mijn werknemers blij?

### Heb je zelf nog vragen?

Mocht je naar aanleiding van deze tips nog vragen hebben over het werven van een goede personeelsmanager of over het functioneren van de HR-BOS, maak dan een afspraak met Anouk Hendriks Afonso via 085 - 222 0477.