



WHITEPAPER

HR in het MKB

Hoe focus op HR en digitalisatie van HR-processen je helpt aan meer control, gelukkigere medewerkers en meer succes

=exact

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Kennismaking met HR	4
Potentiële winst HR-focus	7
Digitalisering als katalysator van je HR focus	9
Conclusie en samenvatting	11



Inleiding

In het ene bedrijf regelt de eigenaar zelf de HR-processen, in het andere neemt de financieel manager de HR-taken voor zijn rekening en weer een ander bedrijf heeft een HR-medewerker in dienst die de contracten uitdraait en de verlofadministratie bijhoudt.

Maar hoe verschillend de HR-rol ook ingevuld wordt, veel van deze mkb-bedrijven hebben één ding met elkaar gemeen. HR wordt vooral gezien als administratieve functie en is te vaak een ondergeschoven kindje. Met meer focus op HR en digitalisatie van HR-processen is veel winst te behalen! Heb je oog en oor voor je medewerkers? Hoe voelen ze zich, stimuleer je ze om het beste uit zichzelf te halen en regel je de boel goed genoeg? Juist voor kleine tot middelgrote organisaties is goed zicht op je personeel onmisbaar. De performance van je medewerkers is immers de belangrijkste factor voor het succes van je onderneming (en ook in de meeste gevallen de grootste kostenpost) en je wilt weten of je op koers zit.

Je wilt dat je mensen zich kunnen focussen op hun werk en dat alles eromheen soepel verloopt. De sleutel tot dit alles is dichterbij dan je misschien denkt: gestroomlijnde HR-processen. Processen die logisch en snel verlopen besparen iedereen in je bedrijf veel tijd en energie. Maar hoe zorg je als ondernemer voor efficiënte HR-processen, ook als je geen grote HR-afdeling tot je beschikking hebt? En hoe automatiseer je deze processen, zodat je er zo min mogelijk omkijken naar hebt? Dit whitepaper geeft antwoord op je vragen en helpt je zo aan meer focus op je mensen.



Kennismaking met HR

Wat is HR precies?

Of je nu 1 of 100 mensen in dienst hebt; elke mkb-ondernemer met personeel is dagelijks met HR bezig. HR is niet meer of minder dan alles rondom je menselijk kapitaal, oftewel je personele middelen of personeelszaken.

Zoals in de inleiding al genoemd, zijn verschillende personen betrokken bij HR. Van de eigenaar die de HR-taken erbij doet tot de (financieel) administratief medewerker die zich buigt over de salarissen en verlofadministratie. Wie de HR-administratie ook uitvoert in jouw organisatie, het is de bedoeling dat je er niet te veel tijd mee kwijt bent, dat het je overzicht en grip geeft én dat het bijdraagt aan een efficiënte inzet van je personeel. Bedenk dat personeelskosten gemiddeld zo'n 40-60% van de totale kosten van een mkb-bedrijf zijn, en je snapt hoe belangrijk het is dat je deze resource goed inzet en goed managet.

Een duidelijke HR-strategie kan hierbij helpen. Sterker nog: je HR-strategie is minstens zo belangrijk als je zakelijke strategie. Wat voor mensen wil je aannemen?



Waar moet een medewerker zoal aan voldoen? Hoe bied je iedereen groei en toekomstperspectief en hoe houd je ze op de hoogte van ontwikkelingen? Wat ook een belangrijke factor is, is cultuur. Cultuur is het bindmiddel van je onderneming. Als je het goed doet, kun je zelfs medewerkers aantrekken met een fijne cultuur en werksfeer. Salaris en arbeidsvoorwaarden zijn belangrijk, maar zeker niet het enige dat bepalend is voor je aantrekkingskracht als onderneming! Wil je blije medewerkers die hun geluk en tevredenheid uitdragen naar buiten toe, zodat je werving voor een deel vanzelf gaat? Investeer dan in HR en de rest volgt.

Hoe raakt HR andere bedrijfsprocessen?

Dat medewerkers de drijvende factor voor je ondernemerssucces zijn, is inmiddels wel duidelijk. Goed functionerende en tevreden medewerkers geven je productiviteit een boost, geven social recruitment vorm – zoals hierboven beschreven – en dragen bij aan een positief bedrijfsimago en betere resultaten. Dat HR veel andere bedrijfsprocessen raakt, wordt ook pijnlijk duidelijk wanneer een nieuwe medewerker weer vertrekt nadat hij goed en wel ingewerkt is.

Ook wanneer een ervaren medewerker door ontevredenheid vertrekt, kun je jezelf eens goed achter de oren krabben. Al deze mensen moet je vervangen, wat veel tijd én veel geld kost. En je zegt ook nog eens vaarwel tegen een berg opgebouwde kennis en ervaring. Zonde!

Naast het feit dat een goed HR-beleid en professionele HR-administratie je productiviteit, personeelstevredenheid, imago, bedrijfsresultaten, verzuimcijfers en cultuur ten goede komen, geven ze je ook het nodige financiële inzicht. Wil je bepaalde investeringen doen? Weten of er geld is voor innovatie of die nieuwe machine? Aangezien je personeelskosten ongeveer de helft van de totale kosten bedragen, is inzicht in deze personeelskosten een must voor ieder bedrijf dat bij wil blijven.

Tot slot heeft HR ook te maken met het voldoen aan wet- en regelgeving. Als ondernemer moet je compliant zijn en voldoen aan allerlei wettelijke regels en normen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de Wet Kettenbepaling en opvolgende tijdelijke contracten, de arbowetgeving en de werkkostenregeling.



Hoe kun je je HR-activiteiten organiseren?

Als eigenaar heb je diverse mogelijkheden voor het organiseren van HR. Ga je het zelf doen, verruim je het takenpakket van een medewerker, neem je er iemand voor aan of besteed je het uit? Lees hieronder meer over de verschillende opties.

1 Ondernemer als HR-verantwoordelijke

Heeft je organisatie minder dan dertig medewerkers? Grote kans dat jij als eigenaar alles runt, en dus ook de HR-staffunctie voor je rekening neemt. Zolang je voldoende tijd maakt en hulp inschakelt waar nodig, kan dat heel goed gaan natuurlijk. Er zijn echter ook risico's. Zeker wanneer je bedrijf in een groeifase terecht komt, is de kans groot dat je druk bent met strategische bezigheden en HR een bijzaak wordt. Bovendien is HR een vak apart en ben jij zelf geen opgeleid HR professional, waardoor je de HR-taken altijd minder professioneel en goed uitvoert dan iemand die ervoor is opgeleid. Onze tip: investeer in software die je leven makkelijker maakt. Zo vind je altijd, overal en snel de personeelsinformatie die je nodig hebt, zonder in aparte excelletjes, mails, dossiers en mappen te hoeven zoeken. Je houdt tijd over en krijgt weer grip op HR en je agenda.

2 Medewerker met HR-verantwoordelijkheid

Bij iets grotere organisaties, zo tussen de 30 en 50 medewerkers, vind je vaak een medewerker die belast is met HR-verantwoordelijkheden (al dan niet part-time). Het voordeel ten opzichte van optie één is dat deze medewerker - vaak een secretaresse of administratief medewerker - meestal iets meer tijd heeft voor de HR-taken dan de eigenaar. De hierboven genoemde nadelen blijven echter overeind. Ook deze HR-verantwoordelijke heeft HR niet als hoofdtaak of specialisme, en daar kan een goed en doordacht HR systeem zijn steentje bijdragen.

3 HR professional

Als een bedrijf meer dan pak 'm beet 50 medewerkers heeft, is er meestal wel een payroll of HR professional in dienst. Deze persoon kent de HR-processen van binnen en buiten en kan zich volledig richten op het ondersteunen en adviseren van medewerkers, leidinggevend en directie op HR-gebied. Goede software ondersteunt hem of haar in

de dagelijkse werkzaamheden en neemt een hoop handmatig werk uit handen. Vraag je hem of haar waar een HR tool aan zou moeten voldoen?

Nou, reken maar dat er een waslijst aan wensen volgt. Van documentatie en registratie tot betaling en rapportage: hoe gestroomlijnder de administratieve processen, hoe beter!

4 Uitbesteden aan een accountancy- of consultantskantoor

In plaats van dat je zelf iemand in dienst hebt voor de HR-zaken, kan het natuurlijk ook zijn dat je een en ander uitbesteedt aan een administratiekantoor of bedrijf in HR consultancy. Op die manier hoeft je niet zelf direct de investering te doen. Bovendien zien we steeds vaker dat adviseurs bij accountancy- en payrollbedrijven de complete rol van HR invullen, bij wijze van service aan hun klanten. In plaats van alleen de loonadministratie kun je ze dus méér laten doen. Ook hier geldt: hoe beter het HR-informatiesysteem, hoe beter en efficiënter de dienstverlening. Met de juiste software regel je precies wie er allemaal toegang heeft, zodat informatie makkelijk en snel gedeeld wordt met alle betrokkenen.

Potentiële winst HR-focus

Welke rol speelt HR bij mkb-bedrijven in Nederland?

In het begin kun je alles als kleine ondernemer uitstekend zelf. Krijg je meer werk dan je aankunt, dan komt daar op een gegeven moment personeel bij. Bij de eerste paar personeelsleden is het niet noodzakelijk om een hele HR-organisatiestructuur op te bouwen. Vaak volstaat direct contact prima om alles een beetje bij te houden. Groei je nog verder dan wordt het een ander verhaal, gewoonweg omdat direct contact niet meer haalbaar is. Je weet niet meer uit je hoofd waar iedereen woont, wie wanneer jarig is, etcetera. Het is tijd om een manier te vinden om informatie vast te leggen.

Veel mkb'ers doen dit in het begin in Excel en allerlei losse bestandjes, totdat ze problemen krijgen met versiebeheer en door de bomen het bos niet meer zien. Doordat er geen centraal systeem is, moeten ze geregeld dingen opzoeken en bijwerken, met vele verloren minuten tot gevolg. Steeds vaker komen er vragen of issues binnen waar ze eerder niet over hebben nagedacht. Wat moet er geregeld worden bij zwangerschap, langdurige ziekte of de wens om part time te werken?

Wat doen we met de behoefte aan opleidingen en hoe regelen we de uitvoering van de bonusregeling? Dit alles vraagt om efficiënte vastlegging en organisatie.

Dit is meestal het moment waarop ondernemers of HR-verantwoordelijken gaan nadenken over een HR-systeem. Een centraal systeem betekent minder zoekwerk en meer tijdsbesparing. Als ondernemer krijg je dat gevoel van controle weer terug. Het idee dat dingen goed geregeld zijn. En dat straalt je vervolgens weer uit richting je mensen, wat alleen maar positief kan uitpakken.

Welke impact kan HR hebben op je succes?

Het belang van HR is uit te drukken in diverse eenheden. Hoe beter je personeelszaken geregeld zijn en hoe meer aandacht voor de mensen in je bedrijf, hoe hoger de tevredenheid, betrokkenheid, tijdsbesparing en productiviteit en hoe lager je kosten, personeelsverloop en ziekteverzuim. Investeren in een goed HR-systeem loont dus meer dan je misschien in eerste instantie denkt. Bedenk eens wat je met alle vrijgekomen tijd kunt doen als je verlofaanvragen voortaan verwerkt met



slechts een paar muisklikken? En als je contracten voortaan uitdraait met één druk op de knop? Dan heb je ineens de mogelijkheid andere belangrijke aspecten van HR met aandacht en precisie uit te voeren. Coaching van leidinggevenden bijvoorbeeld. Of je pakt dat ene beleidsstuk op dat al jaren in je la ligt. Ervaren HR professionals die werken met goede HR tools bevestigen bovendien dat ze nu eindelijk de kans hebben op strategisch niveau mee te denken met het management. Alles met dat ene doel: meer organisatiesucces.

Wat kun je leren van de grote jongens?

Dat je als mkb'er niet het budget van een multinational hebt, is begrijpelijk. Toch hoeft meer aandacht voor HR niet te betekenen dat je per se meer mensen moet aannemen of belachelijk hoge kosten moet maken. Er zijn de laatste jaren steeds meer HR-partijen die toegespitste HR software maken voor het mkb. Deze programma's hebben dus mkb-proof toepassingen én een mkb-vriendelijke prijs. Kies je een bij jou passend systeem, dan werkt de software met én voor je. De aanschaf van zo'n pakket verdient je snel terug doordat je efficiënter werkt.

En kijk, dat maakt de boel een stuk interessanter. Budget om serieus te investeren in training, coaching, werving of employer branding? Eerst de HR-administratie automatiseren en je zult zien: het komt binnen bereik.



Digitalisering als katalysator van je HR focus

Hoe draagt digitalisering van HR-processen bij aan je bedrijf?

HR-software helpt je om HR-processen eenvoudiger te maken. Door digitalisering ben je minder tijd kwijt met het opzoeken van informatie en heb je relevante documenten sneller boven tafel. Denk ook aan het digitaliseren van bijvoorbeeld verlofaanvragen en communicatie tussen werkgever en werknemer. Een centraal systeem stelt je in staat om in één keer te communiceren met alle medewerkers, bijvoorbeeld in de vorm van nieuwsbrieven en updates. Dit zorgt voor betrokkenheid en geeft medewerkers het gevoel dat ze worden gezien. Door processen te stroomlijnen, borg je ook de noodzakelijke stappen om dingen goed te regelen voor je medewerkers. Wat moet je allemaal doen als je een nieuwe medewerker aanneemt? Wat als die laptop toch vervangen moet worden? Daarnaast kun je met goede software veilig online samenwerken, wat handig is aangezien mensen steeds meer vanuit huis werken. Goede software houdt mensen betrokken, ondanks de fysieke afstand.

Wat is het verschil tussen HR en salarissoftware?

Salarissoftware met HR-functionaliteiten is er volop, maar in dat geval is er geredeneerd vanuit de ondersteuning van de salarisverwerking. Salarisverwerking is wat je administratief gezien minimaal geregeld moet hebben als je medewerkers in dienst hebt. De HR-functies die aan de meeste salarisprogramma's zijn toegevoegd, zijn gericht op die salarisverwerking en bijvoorbeeld op het delen van documenten. Je valt daardoor vaak terug op verschillende lijsten in Excel en Outlook. HR software daarentegen ondersteunt en stroomlijnt al je HR-processen, zodat jij oog kunt hebben voor de persoon achter de medewerker. HR software zorgt ervoor dat alle relevante informatie en documentatie op één plek te vinden is en helpt je in het voorzien van de wensen en behoeften van de medewerkers. Hierdoor versterk je ook je concurrentiepositie als werkgever, niet onbelangrijk in de krappe arbeidsmarkt die we momenteel hebben. Je wilt immers talentvolle medewerkers binnen houden en de juiste medewerkers aantrekken. Bij Salarissoftware gaat het om de uitkomst, mijn medewerkers moeten het juiste salaris ontvangen. Bij HR software gaat het om de inhoud.



Wat is het belang van het gebruik van de juiste software?

De juiste HR software kiezen, is belangrijk. Je wilt immers één pakket waarin je alles kunt regelen, niet slechts een gedeelte van je behoefte. Kun je bepaalde dingen niet kwijt in je systeem, dan moet je nóg op meerdere plekken informatie up-to-date houden en op vier plekken dingen bijwerken. Terwijl je daar nu juist vanaf wilt. Bovendien worden werkprocessen makkelijker als iedereen in hetzelfde pakket werkt.

Te vaak zien wij dat organisaties de salarisssoftware zien als HR-systeem, terwijl alle functionaliteiten hier in dienst van de salarisverwerking staan. Er is niet gedacht vanuit de medewerker of de HR professional, maar vanuit de aanlevering van de salarisadministrateur. Dat betekent dat de input van de salarisverwerking vaak wel geautomatiseerd is, maar de andere processen niet. Zo zul je er geen activamodule in terugvinden, noch workflows die vrij in te richten zijn voor al je processen of een systeem om reviews bij te houden. Zaken die je wél vindt in goede HR software.

Laat je dus goed adviseren welk pakket bij jouw organisatie past. Nog even en je kunt eindelijk dag zeggen tegen dat excelletje waarin je de laptops, sleuteltags en telefoons van de zaak bijhoudt. En die kast met uitpuilende dossiers, de losse mailtjes die je steeds verstuurt en de brieven die je voor iedere medewerker apart opstelt. Met de juiste HR software word jij de HR professional die je altijd al hebt willen zijn.



Conclusie en samenvatting

HR is een serieus en krachtig aspect van je business waar je niet omheen kunt als ambitieuze ondernemer. Het zijn je mensen die jouw ambities en plannen mede moeten waarmaken, dus je zou wel gek zijn als je je personeelszaken niet goed op de rit hebt en hier niets aan verandert.

Door HR de focus te geven die je mensen verdienen en te investeren in goede HR software die je daadwerkelijk taken uit handen neemt, creëer je mogelijkheden voor verdere professionalisatie van je bedrijf. We zijn, mede door corona, versneld in het digitale tijdperk beland. Als je je bedrijf aanpast aan alle ontwikkelingen zul je zien: je krijgt (weer) tijd voor andere belangrijke en strategische zaken. Wat denk je bijvoorbeeld van goede gesprekken voeren met je medewerkers, vormgeven aan innovatie en mooie toekomstplannen maken?

Hoe beter je HR op de rit hebt en hoe minder omkijken je naar de HR-administratie hebt, hoe meer ruimte je voelt om weer te ondernemen. En laat dat nu precies nodig zijn om succesvol te worden en blijven in tijden van continue verandering.

Wil jij je ook weer meer bezighouden met het aansturen van je bedrijf, in plaats van je druk maken om administratieve klussen? Vraag ons gerust naar de mogelijkheden. Exact kijkt graag met je mee.





Exact Software Nederland B.V.

Molengraaffsingel 33
2629 JD Delft
The Netherlands

Tel: 0800 - 66 54 631
E-mail: info@exact.nl
Website: www.exact.com/nl

© Exact Group B.V., 2019. Alle rechten voorbehouden. Alle hierin vermelde merk- en handelsnamen behoren toe aan de respectievelijke eigenaren.
ACCB_21008

Exact inspireert het mkb om te groeien. Zij dragen de economie, wij ondersteunen ze daarbij. Net als het mkb is Exact niet bang voor het onbekende. We zijn ambitieus en lopen graag voorop. We kennen de uitdagingen en maken software om die te overwinnen. Onze innovatieve oplossingen zijn toegespitst op de bedrijfsbehoeften van onze klanten. Exact biedt het mkb en hun accountants overzicht over vandaag en inzicht in morgen. Zo helpen we onze klanten van over de hele wereld om hun ambities te realiseren.

Exact. Cloud business software.