

Better Food. Better Health. Better World.



**PERSONEEL IN DIENST NEMEN
OF INHUREN?**

Inleiding

PERSONEEL IN DIENST NEMEN OF INHUREN?



Is uw kwaliteitswerknemer tijdelijk weggevallen of heeft diegene ontslag genomen? Of zijn er wijzigingen geweest in de voedselveiligheidsnorm die uw bedrijf naleeft? In dat geval kan u misschien (tijdelijk) een extra werknemer gebruiken. Maar doet u er dan beter aan om een werknemer aan te nemen of om een externe schakel in te huren? Deze keuze hangt af van verschillende factoren. Deze whitepaper neemt de twee opties onder de loep: in dienst nemen of inhuren?

Waarom een consultant of interimmanager inhuren?

Er zijn redenen te over waarom een QA-consultant of interimmanager inhuren een goede oplossing kan bieden als u personeel nodig heeft. Hieronder vindt u de voordelen van een consultant inhuren op een rijtje.



Direct inzetbaar

Als u een externe consultant inhuurt is deze meestal direct inzetbaar in uw bedrijf. U hoeft dus geen volledige sollicitatieprocedure op te zetten, een proces dat erg kosten- en tijdsintensief is. Daarnaast kan een interimwerknemer vaak direct aan de slag, een uitgebreide inwerkperiode is door hun kennis en ervaring niet nodig. Er is onmiddellijke productiviteit, zodat de continuïteit van uw afdeling gewaarborgd blijft.

Ervaring

Een consultant of interimmanager heeft veel ervaring in het werkveld. Door de verschillende opdrachten die ze uitvoeren staat hun ontwikkeling nooit stil en leren ze veel in een korte tijd. U krijgt de kans om van die kennis te profiteren, doe dat dan ook zeker. Daarnaast heeft een consultancy-bureau meerdere consultants in dienst die allemaal hun eigen expertise hebben. Consultants kunnen altijd gebruik maken van deze achterban wanneer zijzelf niet direct over de juiste informatie beschikken. Op deze manier huurt u niet een enkel persoon in, maar een volledig bedrijf met bijbehorende kennis en ervaring!



Frisse blik

In ons dagelijks leven is het de normaalste zaak van de wereld: we vragen familie of vrienden om hun licht te laten schijnen op keuzes die we moeten maken. Maar in het bedrijfsleven dan? Ook bedrijven kunnen best wel eens een frisse blik gebruiken, vooral bij het nemen van lastige beslissingen. Vaak zult u zelf vast al een plan voor ogen hebben over de aanpak van een bepaald probleem, maar vraagt u zich af of dit inderdaad de beste en meest efficiënte oplossing is. Een consultant om hun mening vragen is dan een goed idee. Omdat consultants samenwerken met veel verschillende bedrijven en in het verleden wellicht tegen hetzelfde probleem zijn aangelopen, kunnen ze een perspectief geven op basis van wat ze eerder hebben gezien (of juist niet). Met deze ervaring kunnen ze vaak nieuwe en innovatieve ideeën of mogelijke uitdagingen op tafel brengen die u zelf nog niet had gezien.

Beslissingen nemen

Wanneer u met uw bedrijf aan een uitdagend probleem of controversieel project werkt, kan het moeilijk zijn om beslissingen te nemen of de nodige acties te ondernemen zonder emotionele of politieke beladenheid. Consultants en interimmanagers zijn minder verbonden met de geschiedenis van de afdeling of van uw organisatie en kunnen daarom sneller en eenvoudiger knopen doorhakken en moeilijke beslissingen nemen. Ook kan met een consultant of interimmanager een zogenoemde ‘veilige zone’ gecreëerd worden. Speelt u met een idee dat mogelijk niet goed ontvangen zal worden binnen de organisatie? Externen kunnen hierin een back-up zijn zonder risico voor hun carrière.

Geen salarisadministratie

Wanneer u gebruik maakt van een consultant, maakt dit een aanzienlijk verschil uit voor uw administratie. U hoeft zich geen zorgen te maken over de afdracht van loonheffing, uitbetaling van vakantiegeld, arbeidsongeschiktheid en kosten voor ontslagrecht. Deze kosten zijn daarentegen natuurlijk wel meegenomen in het tarief dat u betaalt aan een extern bureau.



Tijdelijke oplossing

Een consultant of interimmanager is meer dan een bron van kennis en ervaring, want ze zijn ook uitermate geschikt als tijdelijke oplossing. Denk hier bijvoorbeeld aan een gewijzigde norm met nieuwe vereisten. Om aan de norm te blijven voldoen, moet u deze nieuwe eisen doorvoeren. Tijdelijke hulp kan dan de ideale oplossing zijn. Daarnaast spelen er binnen een bedrijf vaak een aantal belangrijke zaken die een dringende oplossing vragen, maar waarvoor u niet de juiste mankracht heeft om ze aan te pakken. De dagelijkse werkzaamheden liggen nooit stil, en het opstarten van een nieuw project vereist de volle aandacht van uw team. Nieuwe werknemers aannemen heeft in deze situaties vaak geen zin, omdat het meestal gaat om eenmalige projecten. Ook in deze situatie kan een externe hulp bieden, omdat uw team niet wordt gestoord in de dagelijkse werkzaamheden.

Waarom iemand in dienst nemen?

Een externe consultant of interimmanager heeft voordelen, maar soms is het voor uw bedrijf zinvoller om vast personeel aan te nemen.



Buitenstaander

Naast de beschreven voordelen blijft een consultant of interimmanager natuurlijk een buitenstaander van het bedrijf. Wanneer de opdracht volbracht is zal diegene uw bedrijf ook weer verlaten. Daarom kunnen uw teamleden deze persoon misschien als buitenstaander zien of behandelen. Zorg daarom, ondanks de korte samenwerkingsperiode, dat u investeert in een band met de consultant, ook binnen het team.

Kosten

Een consultant of interimmanager inhuren kost geld. Flink wat geld, maar die uitgave is verantwoord. De kosten lijken hoog, maar heeft u al gedacht aan de vermindering van de werkgeverslasten en indirecte kosten die aan de komst van een consultant of interimmanager verbonden zijn? Daarnaast spendeert u geen maanden aan het zoeken naar een geschikte kandidaat en zijn de administratieve kosten aanzienlijk lager. Daarmee moet u zeker rekening houden wanneer u beslist of u personeel wilt inhuren of in dienst nemen.



Ken niet alle 'ins & outs' van het bedrijf

Een extern persoon kent natuurlijk niet alle ins en outs van het bedrijf. Zo is diegene bijvoorbeeld niet op de hoogte van de geschiedenis van het bedrijf en zijn zaken uit het verleden van diegene onbekend. Niet altijd is er de tijd om de consultant of interimmanager volledig op de hoogte te brengen van eerder voorgevallen situaties. Een consultant is door zijn ervaring gewend aan deze situatie en zal hier op de juiste manier op inspelen door duidelijke lijnen uit te zetten en te overleggen waar nodig.

Lange termijn relatie

Bent u op zoek naar een langetermijnrelatie met een werknemer? Een consultant is dan wellicht niet de geschikte optie, maar kan wel een tijdelijke oplossing zijn als blijkt dat de zoektocht om een geschikte werknemer te vinden u meer tijd kost dan verwacht. Een consultant kan dan tijdelijk de vacature invullen tot u een geschikte werknemer heeft gevonden. Op deze manier kunt u de continuïteit van uw bedrijf waarborgen.

Twee situaties uit de praktijk

Hierboven staan een aantal voor- en nadelen beschreven met betrekking tot het in dienst nemen of inhuren van personeel. Maar hoe beoordeelt u dit in de praktijk? In het volgende stuk worden twee voorbeeldsituaties geschetst. Aan de hand van deze situaties worden mogelijke oplossingen aangedragen.

Situatie 1

Afgelopen week stond onverwachts de NVWA op de stoep om te controleren of u het gevaar listeria heeft geborgd via infoblad 85. Uit het bezoek bleek dat dit niet het geval is. U heeft de beslisboom verkeerd geïnterpreteerd en waar u dacht dat analyses op listeria niet nodig waren, bleek dit wel degelijk het geval. De NVWA gaf aan binnen nu drie maanden terug te komen voor een nieuwe controle, dan moet alles in orde zijn. Na het bezoek van de NVWA heeft u ook de rest van uw monsterplan maar eens tegen het licht gehouden, en wat bleek? Het gehele monsternameplan is niet up-to-date en niet goed onderbouwd. Hier moet dus dringend iets aan gebeuren!

Denk eerst aan uw eigen team, hebben zij de juiste kennis in huis om dit op te lossen? U twijfelt. Tijd hebben ze sowieso niet, de werkdruk op uw afdeling is al hoog, extra werk zal de productiviteit niet ten goede komen. Dan misschien toch tijdelijk een extra persoon erbij, het project is erg belangrijk en wanneer het niet op tijd wordt afgerond staat u een fikse boete te wachten. Maar hoe pakt u dat aan? En moet u dan iemand in dienst nemen? Of is inhuren een beter idee?





In dienst nemen

Waarom in dienst nemen in deze situatie? Iemand in dienst nemen in bovenstaande situatie is zeker een optie. Wanneer u op korte termijn een geschikte kandidaat vindt, kan dit financieel voordeliger zijn. Daarnaast is er waarschijnlijk niet veel tijd nodig om een nieuwe kandidaat in te werken omdat het een project van enkele maanden betreft.

Inhuren

Waarom inhuren in deze situatie? Een externe medewerker kan ik dit geval van grote toegevoegde waarde zijn. Omdat hij vaak per direct beschikbaar is kan er snel tot actie worden over gegaan, geen overbodige luxe in deze situatie. Daarnaast kijkt een ingehuurd medewerker met een frisse blik naar de situatie en hij deze snel herkennen door eerder opgedane kennis en ervaring. Dit betekent dat u er op kunt vertrouwen dat er binnen afzienbare tijd een monstername plan voor u ligt, inclusief een validatie van infoblad 85. Hier heeft u verder geen omkijken meer naar.

Situatie 2

Een van uw beste medewerkers stapt uw kantoor binnen. Hij geeft aan dat hij een nieuwe baan heeft gevonden en op korte termijn het bedrijf zal verlaten. Dit had u niet zien aankomen, deze werknemer kan u op dit moment helemaal niet missen! Snel schakelen is nu van belang. Waar gaat u zo snel een geschikte vervanger vinden?

In dienst nemen

In bovenstaande situatie kan het slim zijn om iemand in dienst te nemen. Wanneer u iemand in dienst neemt kunt u direct investeren in een goede relatie. Wanneer u investeert in de kennis van de nieuwe medewerker weet u dat deze kennis, wanneer alles goed verloopt, voorlopig in huis blijft. Op deze manier werkt u direct aan de langetermijnrelatie met deze werknemer. Daarnaast spelen de kosten een rol. Wanneer u iemand inhuurt kan dit op de korte termijn erg voordelig zijn, maar op lange termijn een grote kostenpost. Iemand in dienst nemen is dan vaak voordeliger.

Inhuren

Is het verstandig om in deze situatie iemand in te huren? Dat verschilt. Wanneer het van groot belang is dat de werkzaamheden van de huidige medewerker niet stil komen te liggen en u het idee heeft dat het een hele tijd kan duren voordat u een geschikte opvolger gevonden heeft, is het verstandig om deze optie te overwegen. Een ingehuurd medewerker kan vaak op korte termijn beginnen en heeft door zijn kennis en ervaring maar weinig tijd nodig om ingewerkt te worden. Voor de continuïteit van uw afdeling zeker een voordeel. Daarnaast hoeft u zich geen zorgen te maken over de salarisadministratie en alle overige administratie die bij het aannemen van een nieuwe medewerker komt kijken.



Conclusie

PERSONEEL IN DIENST NEMEN OF INHUREN?



Uiteindelijk moet u zelf de keuze maken of u iemand wilt inhuren of in dienst wilt nemen. Leg de in deze whitepaper beschreven voor- en nadelen eens naast elkaar en pas ze toe op uw eigen situatie. Twijfelt u nog steeds? Neem dan eens contact met ons op!



www.ktba.nl - +0031 (0)416 348910 - info@ktba.com
www.ktba.be - +0032 (0)3 291 00 60 - info@ktba.com