

**Onderwerp:** Harvey Nash  
**Publicatie:** ZiPconomy.nl  
**Datum:** 1 oktober 2015

---

## HR én Inkoop professionals willen inhuur externen naar hoger plan trekken (onderzoek)



Hugo-Jan Ruts (ZiPconomy)

De verantwoordelijkheid voor de inhuur van extern personeel moet primair belegd worden bij de afdeling HR. Daarnaast moet het inhuren van personeel doorontwikkelen richting een *total talent management*-benadering. Dat blijkt uit een onderzoek van ZiPconomy onder meer dan tweehonderd inhuurprofessionals, vaak met een HR- of inkoopachtergrond. Zij gaven antwoord op de vraag: Inhuur: HR of Inkoop? De resultaten van dit onderzoek werden onlangs gepresenteerd op een seminar van Harvey Nash.

### Meer regie door HR

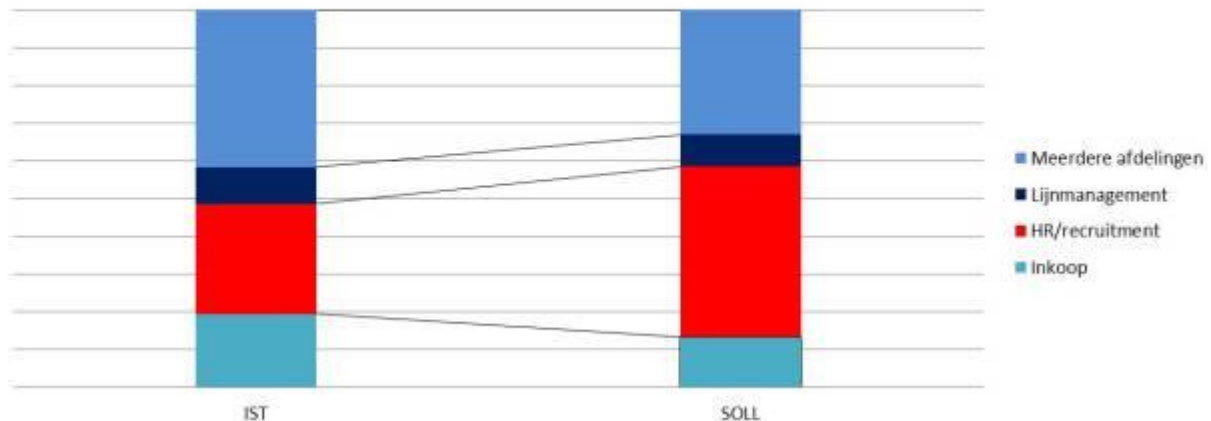
HR wordt vooral een grote rol toebedeeld op het voeren van de regie over het hele inhuurproces en de ontwikkeling van een strategische visie. Daarnaast moet HR taken rond het inhuurproces oppakken waar dat nu nauwelijks gebeurt, zoals *employer branding*, on- en offboarding en de ontwikkeling van communities.

Er waren trouwens geen grote verschillen tussen de visies van inkoop- en HR-professionals. Zij denken ongeveer hetzelfde over de vraag hoe de inhuur van extern personeel zich de komende jaren moeten ontwikkelen en professionaliseren.

Bij de organisaties die aan het onderzoek meededen, bestaat momenteel een kleine 15 procent uit extern ingehuurde professionals. Een aantal dat naar verwachting de komende jaren nog licht zal stijgen, zo verklaarde de respondenten. Vooral in de profit sector. Deze aantallen rechtvaardigen de aandacht voor kwalitatieve inhuur van personeel.

Bij de meeste organisaties is het 'dossier inhuur' nu nog verdeeld over meerdere afdelingen. Zowel HR- als inkoopprofessionals zien graag dat deze verantwoordelijkheid meer bij HR komt te liggen. Het gaat dan vooral om een regierol. Verschillende deelprocessen, zoals het benaderen van leveranciers, het uitzetten van de opdracht in de markt of het opstellen van contracten, kunnen prima verdeeld blijven over verschillende afdelingen, zo gaven de respondenten aan.

## Wie is er verantwoordelijk voor het inhuurdossier en wie zou dat moeten zijn?

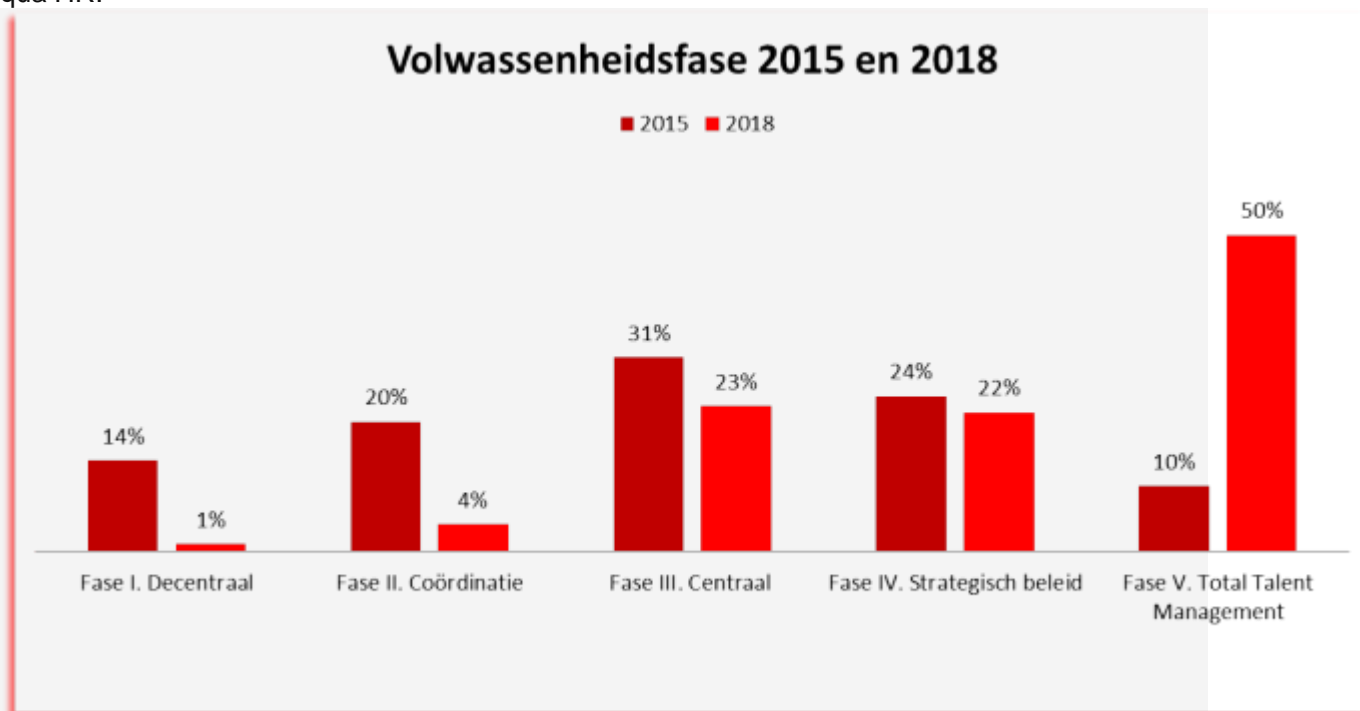


Verandering in verantwoordelijkheid. Bron: Rapport Inhuur: HR of Inkoop (ZiPconomy, 2015)

## Forse ambitie richting Total Talent Management

Organisaties zijn ambitieus als het gaat om de organisatie van de inhuur van extern personeel. Bij de helft van de deelnemende organisatie is nu sprake van een coördinatie tussen verschillende decentrale afdelingen die inhuren of er is een centrale regie op inhuur. Fase II en III in het onderstaand volwassenheidsfases. Een kwart verklaart naast die regie ook een strategisch inhuurbeleid te hebben.

De helft van deze organisaties wil in drie jaar tijd de stap maken naar *total talent management*. Een situatie waarin sprake is van een geïntegreerde vast/flexstrategie, zowel qua sourcing als qua HR.



Ambitie in ontwikkeling qua volwassenheidsfase. Bron: Rapport Inhuur: HR of Inkoop (ZiPconomy, 2015)

“Dat is een forse ambitie”, zo reageert Hugo-Jan Ruts (ZiPconomy) die het onderzoek uitvoerde, tijdens het seminar Externe inhuur: sturen op kwaliteit. “Het is prachtig om te zien hoe

inhuurprofessionals die ambitie tonen. Het geeft ook de urgentie aan om inhuur door te ontwikkelen en stappen te maken richting goed opdrachtgeverschap. Drie jaar is misschien wel wat overambitieuze. Een stap richting *total talent management* is er wel eentje die gedragen moet worden door de top van de organisaties. Het besef dat je met TTM een strategische concurrentievoordeel kan behalen, is op dat niveau nog niet altijd doorgedrongen, zo merk ik in de praktijk.”

## Prioriteiten en aanbevelingen

De ontwikkeling van een strategische visie op inhuur heeft bij veel organisaties de hoogste prioriteit. De stelling ‘Een strategisch inhuurbeleid is voor onze organisatie van groot belang, omdat de kosten anders uit de hand lopen’ werd door 76 procent herkend. 67 procent herkende zich in de stelling ‘zonder strategisch inhuurbeleid hebben we geen grip op de effectiviteit van externen’.

Hugo-Jan Ruts: “Gezien de omvang van de totale inhuur is het logisch dat het aspect ‘kosten’ het hoogste scoort. Het is maar goed ook dat er meer aandacht is voor de effectiviteit. Daar is immers vaak nog veel meer winst te behalen dan bijvoorbeeld hard te onderhandelen op het uurtarief.”

Ontwikkel een visie, richt je op samenwerking tussen verschillende stafafdelingen en de lijn, krijg grip op inhuur en professionaliseer je vak als inhuurprofessionals. Dat zijn vier thema’s die de ondervraagde inhuurprofessionals voor hun collega’s hadden. Vier belangrijke thema’s om bij externe inhuur meer te kunnen sturen op kwaliteit.



Aan het onderzoek *Inhuur: HR of Inkoop?* deden ruim tweehonderd inhuurprofessionals mee, veelal met een HR-, recruitment- of inkooprol. De onderzoeksvraag beperkt zich tot het segment voor interim-professionals.

Het volledige rapport (20 pagina's) is [hier \(gratis\) te downloaden](#).

De komende weken volgt op ZIPconomy een [reeks](#) van verdiepende blogs naar aanleiding van de verschillende presentaties tijdens het seminar *Externe Inhuur: Sturen op Kwaliteit* van Harvey Nash.