De 6 grootste HR-risico's (en kansen) voor groeiende ondernemingen

Een praktische gids voor ondernemers die grip willen op hun belangrijkste asset: hun mensen.

HRsense.
www.hrsense.nl

Waarom deze gids?

Je bedrijf groeit en er komen mensen bij. Tegelijkertijd wordt de organisatie complexer en stapelen de vragen zich op. Je agenda raakt steeds voller met contracten die verlengd moeten worden, een ziekmelding die je overvalt of een goede medewerker die onverwacht opstapt.

Als ondernemer wil je ondernemen, maar zonder aandacht voor HR lopen de risico's geruisloos op, zowel op juridisch, financieel als menselijk gebied. Het goede nieuws: HR kan ook enorme kansen bieden als je het goed aanpakt.

6-9

maandsalarissen kost het vervangenvaneen medewerker

€27K

gemiddelde kosten per arbeidsconflict voor werkgevers

1 op 3

scale-ups noemt talent hun grootste groeiuitdaging

Bronnen: SHRM (Society for Human Resource Management) | ArboNed / TNO Nationale Enquete Arbeidsomstandigheden | Vlerick Business School, European Scale-Up Report

In deze gids nemen we je mee langs de zes belangrijkste HR-risico's voor groeiende ondernemingen met 25 tot 100+ medewerkers. Bij elk risico laten we zien wat het je kan kosten als je het laat liggen, en wat het je oplevert als je het aanpakt.

1. **Verloop en talentverlies** – wat het kost als goede mensen vertrekken
2. **Compliance en juridische aansprakelijkheid** – de risico's die je niet ziet aankomen
3. **Tijdverlies en verborgen kosten** – wanneer de directeur de HR-afdeling is
4. **Groeien zonder HR-fundament** – waarom structuur vanaf 25 medewerkers essentieel is
5. **Werkgeversmerk en werving** – hoe je de juiste mensen aantrekt en binnenhoudt
6. **Sturen zonder data** – waarom je mensen net zo op cijfers moet sturen als je financien

We hebben deze gids geschreven vanuit onze dagelijkse praktijk. We werken met tientallen groeiende organisaties en zien steeds dezelfde patronen terugkomen. De ondernemers die op tijd investeren in hun mensen, groeien sneller en stabieler dan degenen die het uitstellen.

1. Verloop en talentverlies

Op een krappe arbeidsmarkt is elke medewerker die vertrekt een dubbele klap. Je verliest kennis en productiviteit, en je moet opnieuw investeren in werving en inwerken. Bij groeiende bedrijven is dit effect extra groot, omdat er vaak al druk op het team staat.

Het risico

• Vertrek van sleutelpersonen brengt projecten en klantrelaties in gevaar

• Per vertrekker lopen de kosten op: werving, inwerktijd, productiviteitsverlies

• Het team dat achterblijft raakt overbelast en gedemotiveerd, waardoor er meer mensen vertrekken

• Zonder exitgesprekken weet je niet waarom mensen weggaan, en kun je het dus ook niet voorkomen

De kans

• Een goed onboardingprogramma zorgt voor snellere zelfstandigheid en verlaagt vroegtijdig vertrek

• Periodieke ontwikkelgesprekken geven medewerkers perspectief en een reden om te blijven

• Een functiehuis maakt groeipaden zichtbaar. Dat vergroot de interne mobiliteit en motivatie

• Medewerkerstevredenheid meten maakt het mogelijk om in te grijpen voordat het te laat is

Wat kost het? Het vervangen van een medewerker kost gemiddeld 6 tot 9 maandsalarissen (bron: SHRM). Bij 5 ongewenste vertrekkers per jaar in een team van 50 mensen loopt dat al snel op tot meer dan €150.000.

2. Compliance en juridische aansprakelijkheid

De Nederlandse arbeidswetgeving verandert voortdurend. Voorbeelden zijn de WAB, de Wet transparante arbeidsvoorwaarden, de AVG of de Wet werken waar je wilt. Als ondernemer kun je niet alles bijhouden. Tegelijkertijd beschermt onwetendheid je niet tegen de gevolgen.

Het risico

• Verouderde arbeidsovereenkomsten bevatten fouten die pas opvallen bij ontslag of conflict

• Zonder personeelshandboek ontbreekt de basis voor consistent en verdedigbaar beleid

• AVG-overtredingen bij personeelsgegevens leiden tot boetes. De Autoriteit Persoonsgegevens deelde al boetes uit tot €725.000 voor het verkeerd omgaan met werknemersdata

• Niet-naleving van de Wet Poortwachter bij verzuim leidt tot loondoorbetalingssancties van het UWV

De kans

• Contracten en beleid op orde brengen geeft rust en voorkomt verrassingen bij geschillen

• Een actueel handboek versterkt je positie als werkgever en geeft medewerkers duidelijkheid

• Privacy goed regelen schept vertrouwen bij je team en stuurt een professioneel signaal naar buiten

• Proactief verzuimbeleid verlaagt het ziekteverzuim en de kosten die daarbij horen

Wat kost het? Een arbeidsconflict kost gemiddeld €27.000 (bron: TNO). Bij een juridische procedure kan dat oplopen tot €50.000 of meer. Denk aan een transitievergoeding, eventueel loondoorbetaling, advocaatkosten en tijd van het management.

3. Tijdverlies en verborgen kosten

Bij veel groeiende bedrijven is de directeur of office manager ook de HR-afdeling. Deze persoon handelt alles af van contractvragen, verzuimcases, salarisonderhandelingen en sollicitatiegesprekken. Die uren zijn vaak niet zichtbaar, maar kunnen ook niet besteed worden aan andere bedrijfsactiviteiten.

Het risico

- Directeuren besteden gemiddeld 8 tot 12 uur per week aan operationele HR-zaken
- HR bijhouden in Excel of e-mail leidt tot fouten, dubbel werk en zeer beperkt overzicht
- Salarissen die ad hoc zijn bepaald creeren ongelijkheid en frustratie in het team
- Zonder inzicht in de kosten van verloop en verzuim stuur je blind op je grootste kostenpost

De kans

- Een vast HR-aanspreekpunt bespaart de directie direct 6 tot 10 uur per week
- Een HR-systeem vervangt het handmatige werk en geeft je real-time inzicht in je team
- Een salarisgebouw brengt transparantie, voorkomt scheefgroei en versterkt je marktpositie
- Periodieke HR-rapportages helpen je sturen op feiten in plaats van op gevoel

Wat kost het? Bij een DGA-uurtarief van €150 tot €250 kost 10 uur HR per week tussen de €75.000 en €125.000 per jaar aan directietijd. Tijd die niet naar ondernemen, strategie of klanten gaat.

4. Groeien zonder HR-fundament

Je wilt je bedrijf laten groeien, maar zonder structuur brengt dit risico's met zich mee. Als je van 30 naar 70 medewerkers gaat, verandert alles. Denk aan de communicatie, de cultuur, maar ook de manier van aansturen. Wat bij 20 mensen informeel werkte, werkt ineens niet meer bij 50.

Het risico

• Informele processen schalen niet mee. Vanaf 50 medewerkers heb je structuur nodig

• Nieuwe medewerkers ervaren chaos als er geen onboarding, beleid of functiehuis is

• De bedrijfscultuur verwatert als je die niet bewust onderhoudt en doorgeeft

• Leidinggevenden worden gepromoveerd op inhoud, maar zijn niet getraind in het aansturen van mensen

De kans

• Een HR-roadmap voorkomt dat je steeds achter de feiten aanloopt

• Duidelijke processen versnellen het inwerken van nieuwe medewerkers en verlagen de druk op het team

• Bewust werken aan cultuur en waarden geeft richting bij snelle groei

• Investeren in leiderschapsontwikkeling vergroot de span of control en ontlast de directie

Wat kost het? Bedrijven die HR uitstellen tot na de groeipijn besteden vaak twee tot drie keer meer aan het herstellen van problemen dan aan het voorkomen ervan. Denk aan noodinterventies van een interim HR manager, het vertrek van ontevreden medewerkers en verminderde productiviteit.

5. Werkgeversmerk en werving

In een markt waar talent schaars is, wint het bedrijf met het sterkste werkgeversmerk. Maar voor veel groeiende ondernemingen is employer branding een bijzaak. Het vergt immers meer dan een 'werken bij'-pagina met een stockfoto en een generieke vacaturetekst.

Het risico

• Zonder onderscheidend werkgeversmerk concurreer je alleen op salaris. En dat verlies je als groeiend bedrijf

• Een slechte candidate experience beschadigt je reputatie

• Reviews op Glassdoor en Indeed zijn voor kandidaten net zo belangrijk als Google Reviews voor je klanten

• Een te langzaam wervingsproces kost je de beste kandidaten aan concurrenten die sneller schakelen

De kans

• Een authentiek werkgeversverhaal trekt kandidaten aan die bij je passen en gemotiveerd zijn

• Medewerkers als ambassadeurs zijn je krachtigste wervingskanaal en dit kost je niets extra

• Een gestructureerd wervingsproces verkort de doorlooptijd en verbetert de kwaliteit van nieuwe hires

• Investeren in je werkgeversmerk verlaagt de kosten per hire structureel

Wat kost het? Een externe recruiter rekent gemiddeld 15 tot 25% van het bruto jaarsalaris. Bij een modaal salaris betekent dat al snel €8.000 tot €15.000 per hire. Bedrijven met een sterk werkgeversmerk vullen meer vacatures zelf in en zijn minder afhankelijk van externe bureaus.

6. Sturen zonder data

Je stuurt je financien op cijfers en je sales op KPI's. Maar je mensen, die waarschijnlijk je grootste kostenpost zijn en erg belangrijk voor het succes, stuur je veelal op gevoel. Als je groeit, heb je ook hier een sterk sturingsmechanisme voor nodig.

Het risico

• Zonder data op verzuim, verloop en kosten kun je niet onderbouwd beslissen over je team

• Patronen in vertrek, ontevredenheid of underperformance blijven onzichtbaar tot het te laat is

• Bij een investeerder, overname of audit wordt professionele HR-data verwacht

• Beslissingen op basis van gevoel zijn kwetsbaar en moeilijk te verdedigen naar je team of MT

De kans

• HR-dashboards geven dezelfde stuurinformatie als je financieel dashboard, maar dan over je mensen

• Met data signaleer je problemen voordat ze escaleren. Dat bespaart tijd, geld en energie

• Rapportages versterken je positie bij investeerders, bestuur en accountant

• Met benchmarks vergelijk je jouw organisatie met de markt en weet je waar je staat

Wat kost het? Niet direct in geld, maar in kwaliteit van beslissingen. Bedrijven die data-gedreven HR-beslissingen nemen, presteren aantoonbaar beter op retentie, productiviteit en medewerkerstevredenheid.

Hoe scoort jouw organisatie?

Je hebt nu een beeld van de zes grootste HR-risico's voor groeiende ondernemingen. De volgende vraag is: waar sta jij?

Daarom hebben we de **HR Sense Check** ontwikkeld. Een gratis online scan van 5 minuten die je inzicht geeft in de staat van jouw HR. Je hoeft hiervoor niet te registreren en krijgt direct je resultaat.

Wat de scan je oplevert

De scan meet jouw organisatie op vier dimensies die direct aansluiten op de risico's in deze gids: **HR Effectiviteit** (risico 1 en 5), **Compliance en Juridisch Risico** (risico 2), **Professionaliteit** (risico 3 en 6) en **Groeigereedheid** (risico 4).

Je krijgt direct inzicht in je grootste risico's en waar de meeste winst te behalen is. En een concreet beeld van wat HR Sense voor jouw specifieke situatie kan betekenen. Zonder wachttijd of een verkoopgesprek.

Doe de gratis HR Sense Check

Scan de QR-code of ga naar:
www.hrsense.nl/check

Duurt 5 minuten. Geen registratie nodig.
Direct inzicht in jouw HR-risico's en kansen.

De scan is gratis en vrijblijvend. Je resultaten zijn direct zichtbaar. Wil je er daarna over praten? Dan staan we voor je klaar.

Herken je dit?

De meeste ondernemers die deze gids lezen, herkennen minstens drie van de zes risico's. Dat is niet gek. HR is niet jouw vak. Het is het onze.

Rust in de tent. Grip op je team. Ruimte om te groeien.

HR Sense is jouw alles-in-één HR-afdeling. Met HR Sense heb je direct een vaste HR manager én een compleet team van ervaren specialisten en generalisten. Geen opstarttijd, geen werving of verloop en niet de kwetsbaarheid én afhankelijkheid van één persoon. Vanaf dag één operationeel en ingericht om te schalen, voor een vast bedrag per maand.

Plan een vrijblijvend gesprek

Benieuwd wat HR Sense voor jouw organisatie kan betekenen?
We denken graag mee. Zonder verplichtingen.

hrsense.nl | info@hrsense.nl

HR Sense is onderdeel van ShapR. Samen ondersteunen we meer dan 50 organisaties met HR.