



HR EXPERT CENTER

Effectieve kennisontwikkeling en kostenbesparing

Staat u voor één van de volgende uitdagingen?

- > **Uw decentrale HR afdelingen, met ieder hun eigen werkwijzen, functioneren suboptimaal. De professionaliteit en kwaliteit van de dienstverlening laat te wensen over. Hoe realiseert u een optimale HR ondersteuning van uw primaire proces?**
- > **Specialistische HR kennis bevindt zich versnipperd in de organisatie. Hoe kan deze kennis voor iedereen toegankelijk worden gemaakt?**
- > **U bent veel geld kwijt aan externe partijen door gebruik van verschillende leveranciers en gebrek aan kennis binnen de organisatie. Hoe realiseert u een intern kenniscentrum en gunstige contracten met preferred suppliers voor extern advies?**
- > **Uw HR Business Partner komt niet toe aan tactische en strategische vraagstukken, op welke manier kunt u uw organisatie inrichten, zodat hier wel tijd voor vrij komt? En hoe zorgt u ervoor dat de HR Business Partner toegang heeft tot specialistische HR kennis?**

Het inrichten en implementeren van HR Expert Centers biedt oplossingen voor bovenstaande vraagstukken.

Wat verstaan wij onder een HR Expert Center?

Een Expert Center is een resultaatverantwoordelijke eenheid (RVE) in de interne organisatie van een onderneming, overheidsinstelling of non-profit instelling. De taak van het Expert Center is het leveren van diensten op een specifieke specialisatie aan de operationele eenheden van die onderneming, op basis van een overeenkomst tegen een verrekenprijs. Een HR Expert Center levert specialistische HR diensten aan de hele organisatie in de vorm van advisering, ondersteuning, uitvoering en training aan managers en HR.

Activiteiten die kunnen worden uitgevoerd binnen een Expert Center bevatten gespecialiseerde kennis, waarbij de kennis wordt opgebouwd, verwerkt en aangeboden aan de (interne) klant. In Nederland kennen we Expert Centers die uitsluitend beleidsuitvoerende activiteiten verrichten, maar ook Expert Centers die daarnaast ook beleid ontwikkelen en voorschrijven.

Het onderscheid tussen HR Shared Service Center en HR Expert Center zit vooral in het contact met de business. Een HR Expert Center werkt aan oplossingen vanuit de vraag, waarbij flexibiliteit in dienstverlening

HR EXPERT CENTER

wordt behouden. Een HR Shared Service Center werkt op afstand met gestandaardiseerde producten en zo min mogelijk invloeden van buitenaf. Qua positionering wordt een HR Expert Center vanwege dit verschil vaak onder Corporate HR geplaatst; er zijn echter ook organisaties waarbij het HR Expert Center in het Shared Service Center is gepositioneerd.

Aanpak

Onze aanpak om een Expert Center te implementeren bestaat uit vier stappen, die wij samen met u doorlopen. Gedurende onze aanpak zijn change management en communicatie onmisbare componenten om behaalde resultaten in de organisatie te implementeren en te borgen. Een integrale programma benadering is bovendien vereist.

Diagnose

In de eerste fase worden de strategie, positie en scope van het HR Expert Center vastgesteld. Een haalbaarheidsstudie (business case) wordt uitgevoerd, waarvan een stakeholderanalyse, nulmeting van de processen (IST) en een blauwdruk (incl. randvoorwaarden) van de HR Expert Center organisatie deel uitmaken.

Ontwerp

In de tweede fase wordt achtereenvolgens het globale en detail ontwerp van de Expert Center organisatie

gemaakt. De nieuwe processen (SOLL) worden beschreven en een Service Management Framework (dienstencatalogus, SLA's, KPI's) wordt opgesteld. De noodzakelijke randvoorwaarden worden bepaald en de interne en externe besturing van het Expert Center worden beschreven. Specificaties van ondersteunende IT-systemen en noodzakelijke managementrapportages worden geïnventariseerd. Ook het opstellen van een migratieplan maakt deel uit van deze fase. Deze heeft onder meer betrekking op de locatiebepaling, huisvesting, het benoemingenproces, trainings- en verhuizingsplan. Ook wordt een eventuele pilot voorbereid en uitgevoerd.

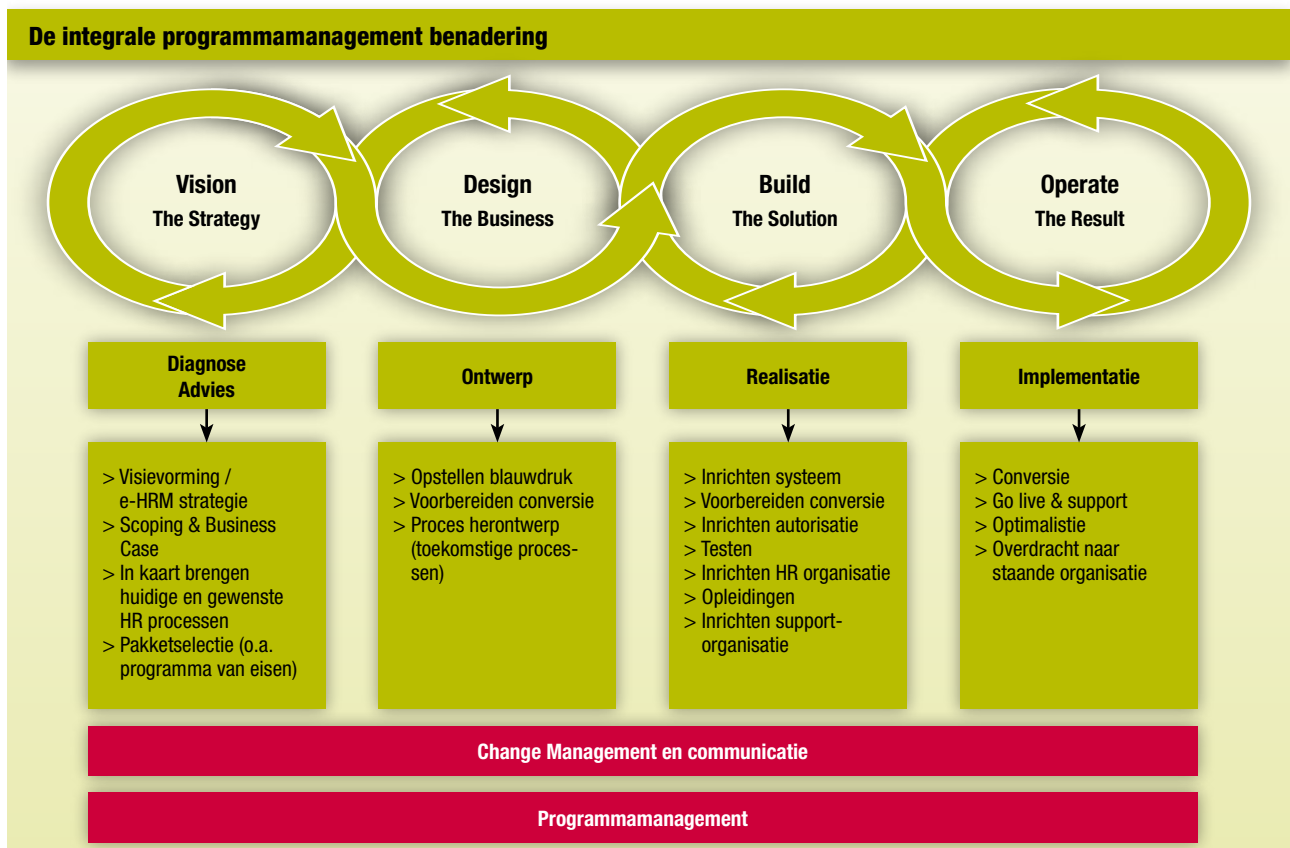
Implementatie

In deze fasen wordt het ontwerp geïmplementeerd. Het migratieplan wordt uitgevoerd: medewerkers worden benoemd, verhuizen eventueel naar de nieuwe locatie(s), worden getraind en gaan volgens de nieuwe werkwijzen en systemen werken.

Realisatie

In deze fase, na de ingebruikname, wordt de performance van het HR Expert Center gemonitored en procesverbeteringen doorgevoerd waar nodig.

Gedurende deze vier fasen bewaken wij voortdurend de balans tussen de componenten: IT-infrastructuur, processen, organisatiecultuur & control en mensen & cultuur.



Wat levert een HR Expert Center u op?

- > Effectief samenspel tussen HR Expert Center en de andere HR Service Delivery onderdelen (HR Business Partner, HR Shared Service Center en HR Management)
- > Bevordering van kennisuitwisseling onder HR specialisten en kennis is voor de gehele organisatie beschikbaar.
- > Effectievere kennisontwikkeling binnen de organisatie en kostenbesparing door synergievoordelen; standaardisatie en meer controle op externe leveranciers.
- > Betere dienstverlening dan externe partijen, doordat een intern HR Expert Center kennis heeft van de interne organisatie en een intern netwerk kent.
- > Kostenbewustzijn en inzicht in de kosten door het afsluiten van (tweezijdige) SLA's.
- > Ontlasten manager & HR Business Partner: HR taken worden door specialisten uitgevoerd, waardoor de manager / HR Business partner worden ontlast en de kwaliteit van de HR dienstverlening kan worden verhoogd.

Waarom Atos Consulting?

De combinatie van gedegen inhoud van zowel HR als Business, procesbegeleiding, change management en project- en programmamanagement, maakt Atos Consulting een zeer aantrekkelijke partner.

Onze ondersteuning heeft een aantal kenmerken:

- > We gaan altijd uit van heldere doelstellingen bij HR transformatie in uw organisatie.
- > Wij stellen samen met u een plan van aanpak op dat geheel past bij uw ambities en werkwijzen.
- > Wij bieden end-to-end oplossingen aan en doorlopen samen met u het hele traject van HR transformatie, inclusief implementatie en verankering.
- > Voor IT-ondersteuning beschikken wij, naast onze eigen expertise, over partnerships met gespecialiseerde IT-pakketaanbieders.

Atos Consulting en Verantwoord Ondernemen

- > Renderend People Management is onderdeel van zowel de Atos Consulting portfolio op het gebied van Verantwoord Ondernemen als van het People & Change Leadership portfolio.
- > Als toonaangevende consulting organisatie streven wij er naar zelf op een verantwoorde manier te ondernemen en de excellerende mens in een excellerende organisatie centraal te stellen.

Wilt u direct zien wat wij voor u kunnen betekenen, neem dan contact op met:

Sonja Westerveld

Telefoon 088 265 84 26

E-mail sonja.westerveld@atosorigin.com

Voor meer informatie:

Atos Consulting

Papendorpseweg 93

3528 BJ Utrecht

Telefoon 088 265 88 88

www.atosconsulting.nl

