

door Frank Roders,  
directeur van Compagnon en  
oprichter van het netwerk van  
recruiters, Recruiters United



## Baas in eigen huis

De arbeidsmarkt verandert. Het aantal vacatures daalt fors, vraag en aanbod vinden elkaar via internet. Maar er is meer. De roep om hoger opgeleiden neemt toe, 'babyboomers' gaan massaal met pensioen. P&O verandert mee. In veel organisaties bestaat een tendens naar centralisatie, naar 'shared services'. Het uitbesteden - outsourcen - van deeltaken wordt een serieuze optie. Wat betekent dit voor recruitment? Dat ligt eraan. Sommige bedrijven zoeken een eigen recruiter voor het vervullen van nieuwe vacatures. Andere willen een senior-recruiter die meedenkt over de 'branding' in de arbeidsmarkt. En soms is een recruiter helemaal niet nodig, omdat een vacaturestop geldt of de zaken gewoonweg goed lopen.

Wanneer u als P&O-professional toch al nadenkt over uitbesteden, waarom dan niet beginnen met outsourcing van recruitment? Recruitment staat meestal niet bovenaan het favorietenlijstje van de P&O'er, neemt vaak veel tijd in beslag en is relatief eenvoudig uit het regulieren takenpakket te snijden. De (externe) recruiter werkt bij u op de zaak of op afstand en neemt het hele proces of een onderdeel van u over, zoals de logistiek rond sollicitaties. Professionele recruitment garandeert de kwaliteit van nieuwe medewerkers, en dus die van uw organisatie. De medewerker maakt immers het verschil. Bovendien kunt u gebruikmaken van de knowhow van de externe recruit-

er. Ieder zichzelf respecterend bureau beschikt niet alleen over de meest geavanceerde software, maar is ook in staat om elektronische vacatures te plaatsen en online tests uit te voeren. U investeert niet in kennis en systemen, het externe bureau neemt dit mee. Uiteindelijk bieden 'service level agreements' en heldere rapportages optimale zorgvuldigheid in het proces van werving en selectie. En niet geheel onbelangrijk: bij outsourcing van recruitment blijft u baas in eigen huis.

Wat gaat me dit kosten, vraagt u zich allicht af? Dat valt mee. Bij outsourcing betaalt u op uurbasis en slechts een beperkte (of geen) fee per plaatsing. U bespaart zo op bureaunkosten. Wanneer er voor specialistische functies een werving- en selectiebureau nodig is, wordt zo'n bureau strak aangestuurd. En bij outsourcing betaalt u natuurlijk alleen voor de uren die u gebruikt, wanneer u echt een recruiter nodig heeft. In deze veranderende arbeidsmarkt is professioneel recruitment een voorwaarde voor succes. De oplossing om alles in eigen beheer uit te voeren, tijdens hoog- en in laagconjunctuur, biedt onvoldoende garantie voor kwaliteit in alle facetten. In de toekomst koopt u recruitment in op uw voorwaarden, vastgelegd in service level agreements. U bespaart kosten, bent flexibel en uw organisatie staat professioneel in de arbeidsmarkt. Outsourcing van recruitment wordt de trend!

### Personeelsleningen belast

De regels rond personeelsleningen zijn behoorlijk aangescherpt. In 2002 stelde de fiscus zich nog tamelijk coulant op als een werkgever zijn personeel geld leende. Toen mocht de werkgever ervan uit gaan dat een lening tot een bedrag van 3.403 euro per werknemer werd besteed aan een computer, de inrichting van een telewerkplek of andere (nagenoeg) vrije vergoedingen en verstrekkingen. Het rentevoordeel was dan niet belast. In 2003 moet de werkgever de besteding aan dit soort zaken echter bij elke lening aan een personeelslid aannemelijk maken.

### Ziekenfondspremie verdubbelt

De grote ziekenfondsen CZ en VGZ hebben hun nominale premie met ongeveer 100 procent verhoogd. Naar verwachting zullen ook de andere grote ziekenfondsen hun nominale premie verdubbelen. De fondsen lopen hiermee alvast vooruit op de komende basisverzekering. Daarnaast wordt de gezondheidszorg steeds duurder. Initiatieven ter verkorting van de wachtlijsten zijn zeer kostbaar en de beleggingsresultaten van de reserves vallen een kwart lager uit dan vorig jaar.

### Doorgang regelingen

Omdat demissionair minister De Geus en de bonden niet tot een accord konden komen, is de verlenging van de loondoorbetalingssplijcht bij ziekte tot twee jaar voorlopig niet doorgegaan. De kans blijft overigens wel aanwezig dat het voorstel met terugwerkende kracht door een nieuw kabinet wordt ingevoerd. Vanaf 1 januari 2003 hebben werkgevers in ieder geval wel de plicht om zieke werknemers - indien nodig - ook buiten de eigen organisatie te reïntegreren. Ook het voorstel om kleine werkgevers - met een totale loonsom van minder dan 25 maal de gemiddelde loonsom - van de Pemba-boetes te 'verlossen' vindt gewoon doorgang.