



HR-dienstverleners versterken het hart van onze economie

JAARVERSLAG 2017



Herwig Muyldermans,
Algemeen Directeur Federgon

HR-dienstverleners versterken het hart van onze economie

De Belgische economie deed het voortreffelijk in 2017 met een stijging van 1,7% van het BBP. De tewerkstelling steeg andermaal met niet minder dan 66.000 eenheden. De conjunctuurbarometer van de bedrijven en van de consumenten staat behoorlijk hoog. De werkloosheid daalt heel sterk.

Dit is het gevolg van stabiliteit op Belgisch vlak en stabiliteit in de westerse landen. Dat is belangrijk, want maatschappijen hebben nood aan stabiliteit. Een land zoals België, met een open economie, profiteert

uiteraard ten volle van de stevige positieve conjunctuur die grote delen van de wereld op dit ogenblik kennen.

De verschillende federale en gewest-regeringen nemen de nodige, moedige, maatregelen. Zo is de competitiviteit van de Belgische economie verbeterd ten opzichte van de buurlanden. Dat hebben we te danken aan de verschillende juiste beslissingen die de federale regering genomen heeft, onder meer inzake indexsprong, loonblokkering en de taxshift. Ook de vennootschapsbelasting is hervormd. Het faciaal tarief is drastisch verlaagd, wat belangrijk is voor het aantrekken van buitenlandse investeerders.

Maar de hoofdzak is jobs, jobs, jobs ... want daar komt het op neer. De participatiegraad

van de Belgische bevolking ligt nog steeds een stuk onder de Europese doelstellingen voor 2020, en 2020 is plots overmorgen. Jobs zijn nodig om onze welvaart, onze sociale zekerheid, onze pensioenen, onze gezondheidszorg te betalen. Bovendien zorgt werk niet alleen voor een inkomen, maar geeft het ook zin aan het leven van de burgers.

Wie jobs zegt, zegt arbeidsmarkt, en wie arbeidsmarkt zegt, zegt HR-dienstverleners. En ja, 2017 is een goed tot zeer goed jaar geweest voor onze leden die, moet het nog herhaald worden, een cruciale rol vervullen voor het goed functioneren van de arbeidsmarkt. Bovendien spelen de Federgon-leden een essentiële rol bij de ontwikkeling van de loopbanen van de burgers.

De arbeidsmarkt is en blijft constant in beweging. Hierbij zijn twee begrippen cruciaal: employability en transitie. Werknemers zullen in eerste instantie zelf moeten instaan voor hun employability, voor hun inzetbaarheid. En dit vraagt veerkracht. De jobzekerheid verdwijnt, maar de werkzekerheid moet behouden blijven. Dit vraagt echter om een zeer goed functionerend transitiebeleid waarin de Federgon-leden meer dan hun toegevoegde waarde kunnen en zullen bewijzen.

De verschillende regeringen hebben er alle belang bij om de leden van Federgon maximaal in te schakelen om hun arbeidsmarktexpertise optimaal te benutten.

1 Prioritaire dossiers in de kijker

1.1. Een performante en inclusieve arbeidsmarkt 6

Uitzendkrachten kunnen voortaan aan de slag in de openbare sector	7
Private HR-dienstverleners zijn partner van de overheid	9
Ook de privésector werkt de laatste verboden op uitzendarbeid weg	9
Nieuwe arbeidsvormen	10
De dienstenchequesector geeft kansen aan laaggeschoolde profielen	11
Een oplossing voor het gebruik van dienstencheques in strijkateliers	11
Een nieuw sectorconvenant voor Vlaanderen	12
Wallonië en Brussel: belangrijke verworvenheden veilig stellen	13
MYCADIS: werkgevers zeggen neen tegen discriminatie in de dienstenchequesector	15

1.2. Werkbaar en wendbaar werk 16

Aan de slag met een uitzendcontract van onbepaalde duur	17
Dienstenchequemedewerkers verdienen ons respect	18

'De dankbaarste job'	19
Bedrijven moeten het talent dat ze in huis hebben koesteren	20
Inzetten op 'employability'.....	21

1.3. Digitaal waar het kan 22

Het papieren uitzendcontract bestaat nagenoeg niet meer	23
Gebruik van rijksregisternummer voor meer rechtszekerheid	24
Inzetten op meer elektronische dienstencheques	24
Privacy en gegevensbescherming: een prioritair dossier	25

1.4. Het belang van het level playing field 26

In de opleidingssector is niet iedereen gelijk voor de wet	27
--	----

2 Federgon in cijfers 28

3 Federgon Academy 82

4 Federgon Community 84

5 Federgon-bestuur 90

6 Federgon en haar leden 94

1 Prioritaire dossiers in de kijker

1.1. Een performante en inclusieve arbeidsmarkt



Uitzendkrachten kunnen voortaan aan de slag in de openbare sector

Vlaanderen is de eerste overheid in België die uitzendarbeid bij openbare besturen toestaat. Onder impuls van Vlaams viceminister-president Liesbeth Homans is de EU-richtlijn uit 2008, die een beperking op uitzendarbeid uitsluit, nu eindelijk omgezet. Federgon ijvert er al jaren voor dat uitzendkrachten via uitzendwerk aan de slag zouden kunnen in de publieke sector. Niet enkel de uitzendkracht, maar ook de openbare sector doet er zijn voordeel mee. Uitzendarbeid is immers een essentieel arbeidsmarktinstrument, waarmee niet enkel privébedrijven, maar ook overheidsdiensten een modern HR-beleid kunnen voeren.

Ook de federale regering wil, op initiatief van minister Steven Vandeput, snel werk maken van uitzendarbeid bij de federale overheid. In de loop van 2018 zouden ook bij de federale overheid uitzendkrachten moeten kunnen ingeschakeld worden.

“Uitzendarbeid helpt om meer diversiteit in het personeel te brengen en biedt mensen uit kansengroepen, laaggeschoolden en vijftigplussers de kans werkervaring op te doen”.

Liesbeth Homans,
Viceminister-president van de Vlaamse regering en
Vlaams minister van onder meer Binnenlands Bestuur.

“De inzet van uitzendkrachten bevordert de dienstverlening naar de klanten van de overheidsdiensten. Daarnaast kunnen de diensten met uitzendarbeid de werkdruk beter onder controle houden, wat resulteert in tevreden collega’s. Ook de overheidsbedrijven kunnen er gebruik van maken”.

Steven Vandeput,
Minister van Defensie, belast met Ambtenarenzaken.

De Waalse regering heeft in haar regeerakkoord van de zomer 2017 te kennen gegeven uitzendkrachten niet langer te willen uitsluiten van jobs in de openbare sector. Enkel in Brussel wordt er geen vooruitgang geboekt in dit dossier.



Private HR-dienstverleners zijn partner van de overheid

Federgon is ervan overtuigd dat een verregaande samenwerking tussen private HR-dienstverleners en de publieke sector zal bijdragen tot de modernisering van het HR-beleid van de overheid en tot een aanzienlijke verhoging van de efficiëntie van de overheidsdiensten, in het belang van burgers en bedrijven. We denken hierbij niet enkel aan uitzendarbeid, ook op het vlak van Recruitment, Search & Selection, Interim Management, Projectsourcing en Learning & Development ziet de Federatie een duidelijke toegevoegde waarde voor de publieke sector.

Ook de privésector werkt de laatste verboden op uitzendarbeid weg

De privésector werkt de laatste verboden op uitzendarbeid weg. In het Zomerakkoord (juli 2017) staat uitdrukkelijk vermeld dat uitzendarbeid in alle privésectoren moet worden toegestaan. Het gaat hier in het bijzonder om de verhuis- en binnenscheepvaartsector, waar er tot nog toe een uitdrukkelijk verbod heerste om een beroep te doen op uitzendarbeid. Federgon is tevreden dat de laatste sectorale verbodsbepalingen op uitzendarbeid verdwijnen.

Nieuwe arbeidsvormen

Er worden steeds meer vragen gesteld over de nieuwe arbeidsvormen en over het statuut van de werknemers die tewerkgesteld zijn bij onder meer Uber, Deliveroo, ... Wat is hun statuut?

Federgon pleit ervoor om geen derde statuut of tussenstatuut te creëren. Onder meer het systeem van uitzendarbeid combineert de vraag naar flexibiliteit met voldoende sociale bescherming van de werknemers. Een belangrijk evenwicht. Ook in dit dossier speelt het principe van 'level playing field' en is het belangrijk dat de sociale lasten voor alle werkgevers gelijk zijn.

“Werknemers moeten voldoende sociale bescherming genieten en werkgevers moeten dezelfde sociale lasten dragen”.



De dienstenchequesector geeft kansen aan laaggeschoolde profielen: overzicht van de prioritaire dossiers en realisaties

Het succes van de dienstenchequesector, met zijn 150.000 werknemers en 1 miljoen klanten, is uniek in de wereld. De Belgische regeling geldt als 'best practice' in Europa. Het systeem is echter gebouwd op een subtiel evenwicht tussen de belangen van de klanten, de werknemers, de overheid en de dienstenchequebedrijven. Op dit ogenblik zijn deze in evenwicht. De regionalisering is met succes voltooid. De maatschappelijke en economische relevantie van de dienstenchequesector is enorm. Voor Federgon is het dan ook cruciaal te onderzoeken in welke mate de sector verder op een positieve wijze kan evolueren, in het belang van de werknemers, de klanten en de bedrijven.

Een oplossing voor het gebruik van dienstencheques in strijkateliers

Heel wat particulieren doen een beroep op strijkateliers. Voor het strijken van onder meer hemden en broeken kan ook met dienstencheques betaald worden. In 2017 heeft Federgon zowel in Vlaanderen als in Wallonië samengewerkt met het departement WSE om een reglementering uit te werken voor de bedrijven met duidelijke richtlijnen voor de tijdsregistratie van strijkactiviteiten en de bijhorende administratie. De sector was al langer vragende partij voor meer duidelijkheid en is tevreden met de oplossing die niet alleen bij de bedrijven, maar ook bij de klanten zorgt voor meer transparantie.

Een nieuw sectorconvenant voor Vlaanderen

In het nieuwe sectorconvenant hebben de Vlaamse regering en de sociale partners een samenwerkingsovereenkomst afgesloten voor de periode 2018-2019. Er wordt een engagement genomen om werk te maken van meer diversiteit op de werkvloer, een betere afstemming tussen het onderwijs en de arbeidsmarkt en het bevorderen van levenslang leren. Het is nu aan de sector om heel concrete acties te ondernemen. Werkgevers en werknemers kunnen hierbij onder meer rekenen op de steun van Vorm DC, het sectoraal Vormingsfonds voor de Dienstencheques.



Wallonië en Brussel: belangrijke verworvenheden veilig stellen

Wallonië

In 2017 heeft Federgon de uitvoering van de verschillende Waalse maatregelen betreffende dienstencheques actief begeleid. Federgon heeft een belangrijke rol gespeeld bij de sectoronderhandelingen die zowel met het kabinet van de minister van Werk als op Waals werkgeversniveau werden gevoerd, en ook bij de erkenningscommissie en de Commissie Opleidingsfonds, die sinds maart 2017 binnen de CESW zijn opgericht. Federgon neemt voortaan trouwens het voorzitterschap van deze laatste op zich.

Federgon ziet toe op een strikte inachtneming van de bevoegdheden van elk machtsniveau, die het resultaat zijn van de zesde staatshervorming. Zo heeft de federatie het behoud

van één enkel paritair comité verdedigd, dat bevoegd is voor alle dienstenchequewerknemers, opdat zij dezelfde arbeidsvoorwaarden zouden genieten, ongeacht waar in België hun klanten zich bevinden.

Brussel

Ook in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft Federgon de invoering van de nieuwe dienstenchequemaatregelen begeleid, en met name de toekenning van een 100%-indexatie onder voorwaarden. Op die manier heeft Federgon gepleit voor de strikte inachtneming van de Brusselse bevoegdheden wat de naleving van de nieuwe 60%-regel betreft (die uitsluitend beperkt is tot de nieuwe werknemers die Brusselse cheques afgeven). Bovendien heeft Federgon, als lid van de Brusselse Commissie Opleidingsfonds, de opleidingsplannen voor de Brusselse



dienstenchequewerknemers goedgekeurd, die waren ingediend door de erkende ondernemingen die deze bijkomende aanvullende indexatie wensten te genieten.

Verder heeft Federgon gepleit voor de door de Brusselse wetgever beloofde naleving van de verkorte terugbetalingstermijnen. Tot slot zijn wij trots dat de eerste waarborgen zullen worden teruggestort aan de "deugdzame" ondernemingen die sinds vijf jaar actief zijn in de sector.

MYCADIS: werkgevers zeggen neen tegen discriminatie in de dienstenchequesector

Op 17 maart 2017 ondertekenden minister Muyters, Federgon, het Vlaams Platform PWA/PWA-DCO, de Federatie van de Belgische Textielverzorging en de Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten vzw (VVSG) het actieplan ter bestrijding van discriminatie.

In navolging hiervan werd op 18 oktober 2017 door hogervermelde werkgeversorganisaties de vzw **MYCADIS** opgericht. MYCADIS zal mystery calls uitvoeren in alle erkende dienstenchequeondernemingen. Het is de bedoeling de bedrijven aan te zetten een beleid te voeren waarbij discriminerende vragen van klanten op een duidelijke wijze gecounterd worden. Deze aanpak moet leiden tot meer kansen voor alle werknemers.

De eerste mystery calls zullen reeds in 2018 gebeuren, bij alle dienstenchequebedrijven met een Vlaamse erkenning. Met de methodiek zal ook de vooruitgang ter zake in de sector kunnen worden gemeten.

Discriminatie is echter een maatschappelijk complex probleem dat aangepakt moet worden op alle niveaus van de samenleving en in samenwerking met alle beleidsniveaus. Via dit initiatief neemt de dienstenchequesector alvast zijn verantwoordelijkheid op.

1

Prioritaire dossiers
in de kijker

1.2. Werkbaar en wendbaar werk

Aan de slag met een uitzendcontract van onbepaalde duur

In de wet werkbaar en wendbaar werk van 5 maart 2017 heeft minister Peeters 'Uitzendarbeid met overeenkomst van onbepaalde duur' opgenomen als een modaliteit voor werkbaar werk. Dit systeem moet nu op sectoraal niveau verder uitgewerkt worden.

Uitzendcontracten van onbepaalde duur combineren de flexibiliteit en de afwisseling van een uitzendcontract met de zekerheid van een vast contract. 7 op 10 uitzendkrachten hebben trouwens zelf te kennen gegeven dat ze voor zo'n contract te vinden zijn. Uitzendondernemingen krijgen op hun beurt de kans uitzendkrachten

aan zich te binden en in te zetten op verschillende uitzendopdrachten bij één of meer gebruikers.

De minister heeft de sociale partners in eerste instantie uitgenodigd om de modaliteiten van dit nieuwe systeem uit te voeren door middel van een sectorale cao. Helaas moeten we maanden later vaststellen dat de vakbonden weigeren over dit thema te onderhandelen. Federgon vraagt de minister daarom verder te gaan met dit dossier en zelf de nodige maatregelen te nemen zodat dit systeem snel kan ingevoerd worden.

"7 op 10 medewerkers zijn te vinden voor een uitzendcontract van onbepaalde duur".

Onderzoek Ipsos 2017

Dienstenchequemedewerkers verdienen ons respect

De sociale partners van paritair comité 322.01 voor de dienstencheques hebben in het laatste sectoraal akkoord een overeenkomst bereikt over de oprichting van een 'Werkbaarheidsfonds'.

Dit fonds krijgt, gespreid over een periode van twee jaar, 2,5 miljoen euro, een bedrag dat afkomstig is uit de reserves van het Sectoraal Vormingsfonds. De doelstelling van dit fonds is het beleid inzake werkbaar en wendbaar werk in de dienstenchequesector te ondersteunen. Zo wordt er onder meer werk gemaakt van een coachingproject waarbij jongeren aangemoedigd en gecoacht worden door oudere collega's die reeds heel wat ervaring in de sector hebben. Dit project valoriseert, naast de jongeren, ook de meer ervaren collega's.

Een communicatiecampagne moet vervolgens de klanten en het grote publiek sensibiliseren rond thema's als respect voor de huishoudhulpen,

kwaliteit van het werk, diversiteit, ergonomie, passief roken, variatie van de taken en het gebruik van goede producten. Ook de directies van de erkende dienstenchequeondernemingen, het omkaderingspersoneel en de huishoudhulpen zelf zullen rond deze thema's gesensibiliseerd worden.

Federgon ondersteunt dit initiatief. Huishoudhulpen vervullen in onze maatschappij een heel belangrijke functie. Voor vele honderdduizenden gezinnen maken zij elke dag het verschil. De dienstenchequemedewerkers die zich elke dag opnieuw inzetten verdienen ons respect en moeten maximaal ondersteund worden om hun job zo goed mogelijk te kunnen uitvoeren en zo lang mogelijk aan de slag te blijven.

'De dankbaarste job'

Vorm DC, het sectoraal vormingsfonds voor de dienstencheques, heeft op 18 april 2017, in aanwezigheid van vice-eersteminister en minister van Werk Kris Peeters, een nationale campagne opgestart om de dienstenchequesector bij jongeren te promoten. De bedoeling ervan is duidelijk: de werkloosheidsgraad bij deze categorie doen dalen en de meer dan 2.500 openstaande vacatures in de sector invullen.

Federgon is verheugd over dit initiatief. Huishoudhulpen vervullen een belangrijke rol in onze maatschappij en de klanten zijn hier dankbaar voor. De campagne heeft ook als doel de vele, vaak niet gekende voordelen van een job als huishoudhulp in de kijker te zetten. Zo biedt het beroep van huishoudhulp veel vrijheid en verantwoordelijkheid. Voor veel klanten, gezinnen, alleenstaanden, maar ook voor veel ouderen maken huishoudhulpen een daadwerkelijk verschil, en dat geeft veel voldoening. Vandaar 'De dankbaarste job'.



Bedrijven moeten het talent dat ze in huis hebben koesteren

Een recordaantal Belgen is langdurig afwezig omwille van een burn-out. Steeds meer mensen moeten langere tijd thuis blijven omdat ze de stress en de hoge werkdruk niet langer de baas kunnen. Hoog tijd om een actief well-beingbeleid te voeren.

Meer dan ooit moeten bedrijven het talent dat ze in huis hebben, koesteren. Met de juiste gemotiveerde medewerkers zullen bedrijven in de toekomst het verschil kunnen maken. Dit betekent dat bedrijven zullen moeten investeren in hun menselijk kapitaal om ervoor te zorgen dat ze hun medewerkers kunnen houden en kunnen blijven motiveren.

Bedrijven moeten voor hun welzijnsbeleid kunnen rekenen op een team van professionele partners die garant staan voor een kwalitatieve dienstverlening. Federgon heeft een platform opgericht

voor leden die zich specialiseren in well-being. Dit platform moet bedrijven de juiste richting wijzen en een baken zijn voor organisaties die willen investeren in well-being en op zoek zijn naar de juiste partner. Via dit platform wil de federatie echter ook de hand reiken naar de overheden. De leden van Federgon hebben in de loop van de jaren een grote expertise verworven en zijn dan ook uitstekend geplaatst om oplossingen te bieden voor diverse maatschappelijke uitdagingen.

Federgon zet in op twee fronten. Cruciaal is een focus op preventie: bewustwordingsinitiatieven, maar ook concrete preventieve actieplannen. Re-integratie is zeker even belangrijk. Het is van het grootste belang dat personen opnieuw een zinvolle invulling kunnen geven aan hun leven. Ook werkgevers kunnen hier een actieve rol in spelen.



Door te investeren in well-being kunnen bedrijfsstructuur en individu geharmoniseerd worden. Zo worden stresshaarden weggenomen en dit leidt tot een grotere jobtevredenheid en een betere gezondheid en meer welbevinden van de werknemer.

www.federgon.be/nl/platform-well-being

Inzetten op 'employability'

De outplacementsector ijvert al een aantal jaren voor een minder complexe wetgeving. Het is immers cruciaal dat mensen na hun ontslag zo snel mogelijk een nieuwe job vinden. De juiste begeleiding kan op zo'n momenten het verschil maken. Een complexe regelgeving staat nog te vaak een juiste begeleiding in de weg. Het is dan ook de verantwoordelijkheid van de wetgever om ervoor te zorgen dat ontslagen werknemers heel gemakkelijk de weg vinden naar de juiste begeleiding.

Vandaag kadert outplacement trouwens in een veel ruimer verhaal van 'employability'. Met andere woorden, mensen inzetbaar houden en ook inzetten op 'inplacement' en 'career management' om transitie op de arbeidsmarkt gemakkelijker te laten verlopen. Of hoe mensen tijdens hun carrière zelf werk moeten maken van hun 'employability'. Ook hier spreken we van een gedeelde verantwoordelijkheid van de overheid, de werkgevers en de werknemers.



1 Prioritaire dossiers
in de kijker

1.3. Digitaal waar het kan

Het papieren uitzendcontract bestaat nagenoeg niet meer

Een ruime meerderheid van de uitzendcontracten wordt vandaag reeds digitaal ondertekend. Het papieren arbeidscontract bestaat nagenoeg niet meer.

De uitzendsector is altijd al een pionier geweest als het om administratieve vereenvoudiging gaat en is nu begonnen met de digitalisering van andere documenten zoals loonfiches, intentieverklaringen en arbeidsreglementen.

De arbeidsbetrekkingen verder vereenvoudigen ten gunste van de uitzendkracht en de uitzendonderneming is een doel dat onophoudelijk door de sector wordt nagestreefd, maar het is ook essentieel de reeds bestaande tools en samenwerkingen te blijven evalueren en optimaliseren.

Zo hebben Federgon en Edenred hun samenwerkingsakkoord rond elektronische maaltijdcheques en elektronische ecocheques verlengd voor een bijkomende termijn van drie jaar. Deze samenwerking heeft betrekking op meer dan 540.000 elektronische kaarten die tot nu toe reeds aan uitzendkrachten zijn uitgereikt.

De verschillende cijfers bevestigen alleen maar het succes van de door de uitzendsector uitgevoerde digitaliseringsprojecten.

“Een ruime meerderheid van de uitzendcontracten wordt vandaag reeds digitaal ondertekend”.

Gebruik van het rijksregisternummer voor meer rechtszekerheid

In het kader van de elektronische overeenkomsten voor uitzendarbeid en andere elektronische documenten (loonstrook, ...) heeft Federgon demarches ondernomen om het rijksregisternummer van de uitzendkrachten te kunnen gebruiken.

Deze demarches waren gerechtvaardigd door het feit dat het rijksregisternummer een unieke identificatiesleutel vormt, die een eenduidige identificatie van de uitzendkrachten waarborgt. Sinds kort heeft de uitzendsector dus de toestemming van de Privacycommissie om het rijksregisternummer van zijn werknemers te gebruiken.

Deze toelating vormt een belangrijke stap voorwaarts voor arbeidsovereenkomsten en andere elektronische documenten. Het doel ervan is de rechtszekerheid van de elektronische verzendingen nog meer te waarborgen. Dat blijft een prioriteit voor de uitzendsector.

Inzetten op meer elektronische dienstencheques

Federgon ondersteunt het digitaliseringstraject van de Vlaamse overheid 'Radicaal digitaal' en spoort haar leden aan ook mee te stappen in het verhaal van de elektronische dienstencheque. Dienstenchequebedrijven moeten, naast de initiatieven van de overheid en Sodexo, op hun beurt de klanten en medewerkers sensibiliseren rond de voordelen en het gebruiksgemak van de digitale dienstencheques. De ultieme doelstelling is in de toekomst maximaal met elektronische dienstencheques te werken.



Privacy en gegevensbescherming: een prioritair dossier voor de HR-dienstverleners

Op 25 mei 2018 trad de 'Algemene Verordening Gegevensbescherming', internationaal beter bekend onder de naam GDPR ('General Data Protection Regulation'), in werking. De verwerking van persoonsgegevens is een onontbeerlijk element in de werking van bedrijven, en meer bepaald bij de leden van Federgon. Dankzij de technologische veranderingen en de evoluties van het internet kan er een grote hoeveelheid persoonsgegevens worden verwerkt, soms zelfs zonder dat men zich daarvan bewust is. De GDPR werd dan ook uitgewerkt om een betere bescherming van deze gegevens te verzekeren, in een wereld waarin de digitalisering een steeds grotere plaats inneemt. Door de veelheid aan persoonsgegevens die circuleren zal geen enkele organisatie ontsnappen aan de toepassing van de GDPR.

Federgon engageert zich om haar leden zo goed mogelijk te ondersteunen om zich voor te bereiden op de toepassing van de GDPR.

Naast infosessies is er ook een selfscan ontwikkeld. Door de selfscan wordt de theorie omgezet in de praktijk en de Federgon-leden kunnen deze tool binnen hun organisatie gebruiken om het proces van verwerking van persoonsgegevens in kaart te brengen en het beleid aan te passen/na te leven. Ook kan er, op het niveau van de individuele leden, advies op maat ingewonnen worden en indien gewenst begeleiding aangeboden worden.





1 Prioritaire dossiers in de kijker

1.4. Het belang van level playing field

In de opleidingssector is niet iedereen gelijk voor de wet

Op dit ogenblik kan een organisme zonder winstgevend doel cursussen geven zonder btw te moeten aanrekenen, terwijl een privéactor die dezelfde cursussen geeft wel 21% btw moet factureren. De geldende btw-wetgeving heeft dus tot gevolg dat privébedrijven die opleidingen verstrekken, als ze offertes indienen voor dezelfde openbare aanbestedingen, de facto 21% duurder zijn dan verenigingen zonder winstgevend doel, vermits de overheid de btw niet kan aftrekken. Ook klanten uit de privésector hebben de neiging niet langer cursussen bij privéopleidingsverstrekkers te volgen, omdat deze de facto 21% duurder zijn dan die van hun concurrenten 'zonder winstgevend doel' of dan die van hun buitenlandse concurrenten (omdat België tot dusver gekozen heeft voor een meer beperkende interpretatie dan de buurlanden).

De wetgeving heeft de facto een ongerechtvaardigde concurrentievervalsing doen ontstaan. Federgon, hierin gesteund door het VBO, zet haar demarches verder om deze gang van zaken te laten stoppen. Daarbij ligt een wetsontwerp ter discussie opdat, in overeenstemming met de Europese btw-richtlijn, opleidingen (m.b.t. om het even welke materie, niet alleen voor talen), verstrekt door organismen zonder winstgevend doel, enkel zouden vrijgesteld zijn als er geen concurrentievervalsing optreedt. Er is dus hoop dat deze concurrentievervalsing binnenkort tot het verleden zal behoren.

2 Federgon in cijfers

Groeien in tijden
van schaarste

1. Uitzendarbeid	30	5. Diensten aan particulieren	66
2. Outplacement	46	6. Projectsourcing	70
3. Interim Management	54	7. Learning & Development.....	78
4. Recruitment, Search & Selection	60	8. Samenvatting	96

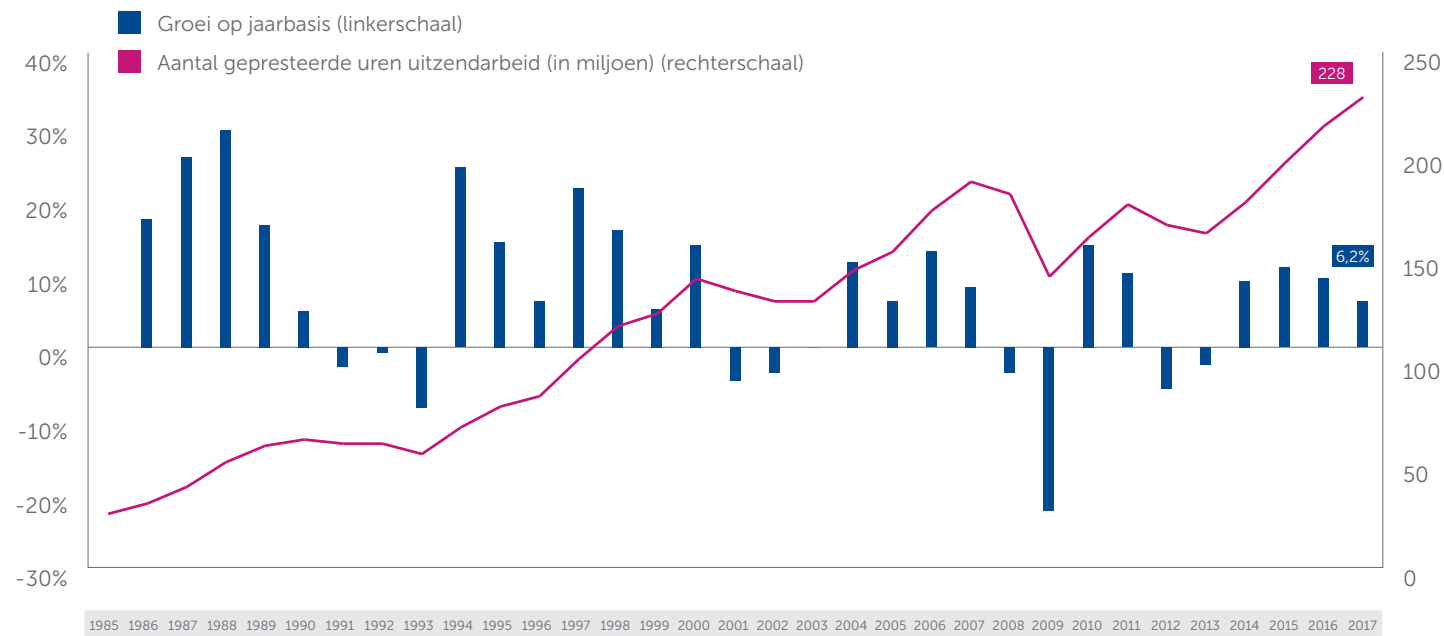
A man wearing a yellow hard hat and a blue and white plaid shirt is holding a cylindrical metal part with both hands, inspecting it closely. He is in a factory setting with blurred machinery and other workers in the background.

2 Federgon in cijfers

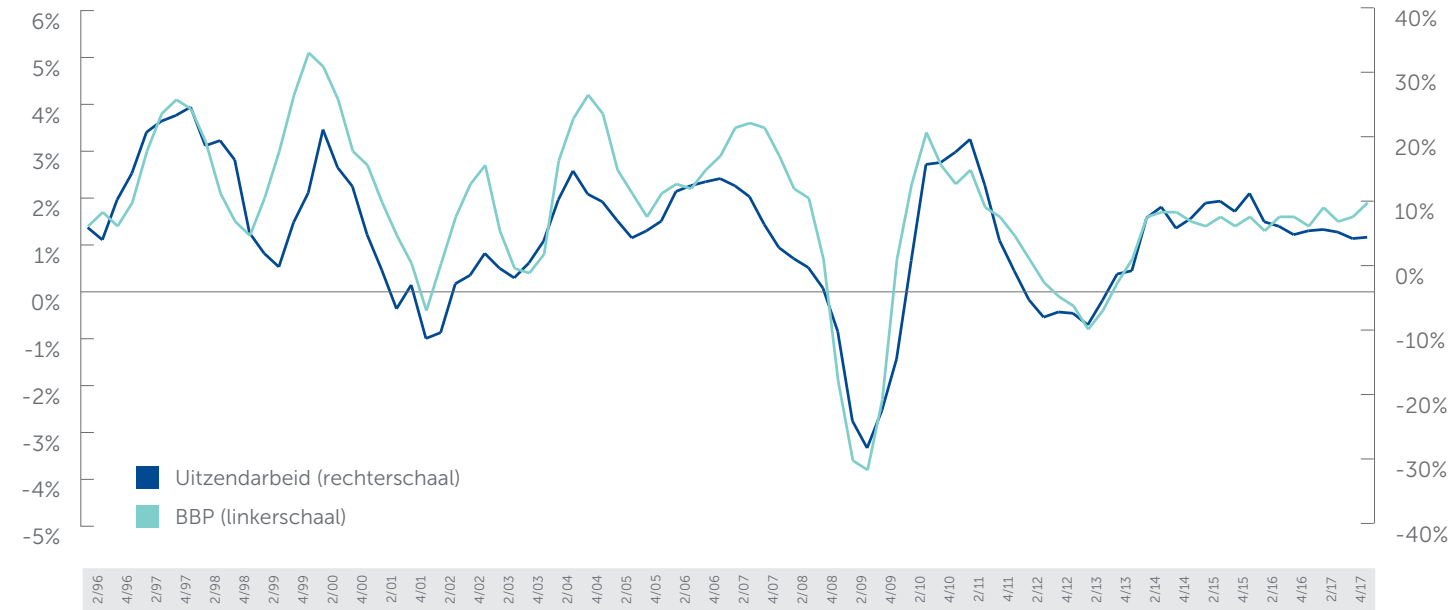
2.1. Uitzendarbeid

Het was opnieuw een uitstekend jaar voor de uitzendsector: **de activiteit groeide met 6,2%**. In **2017** waren er **656.281** uitzendkrachten of **115.973** VTE's (voltijdsequivalenten), **248.072** jobstudenten en **50.195** 50-plussers. Ook heel wat inactieven vonden via het systeem van uitzendarbeid opnieuw hun weg naar de arbeidsmarkt.

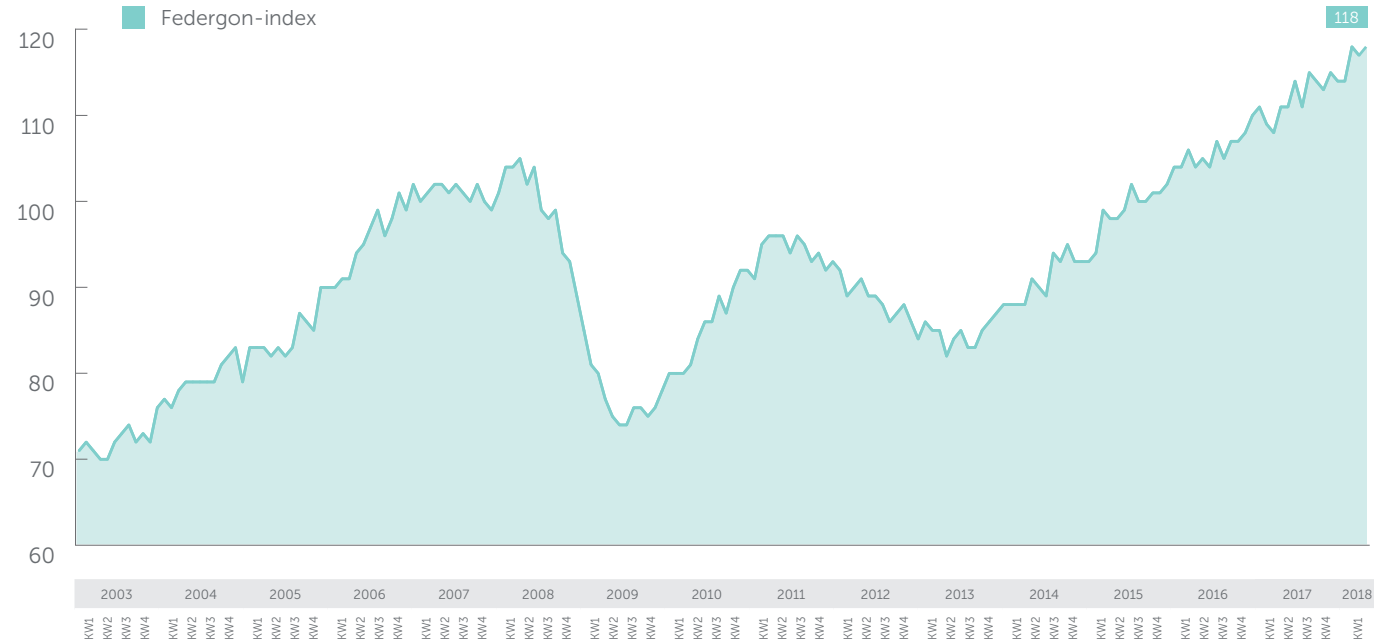
Evolutie gepresteerde uren uitzendarbeit



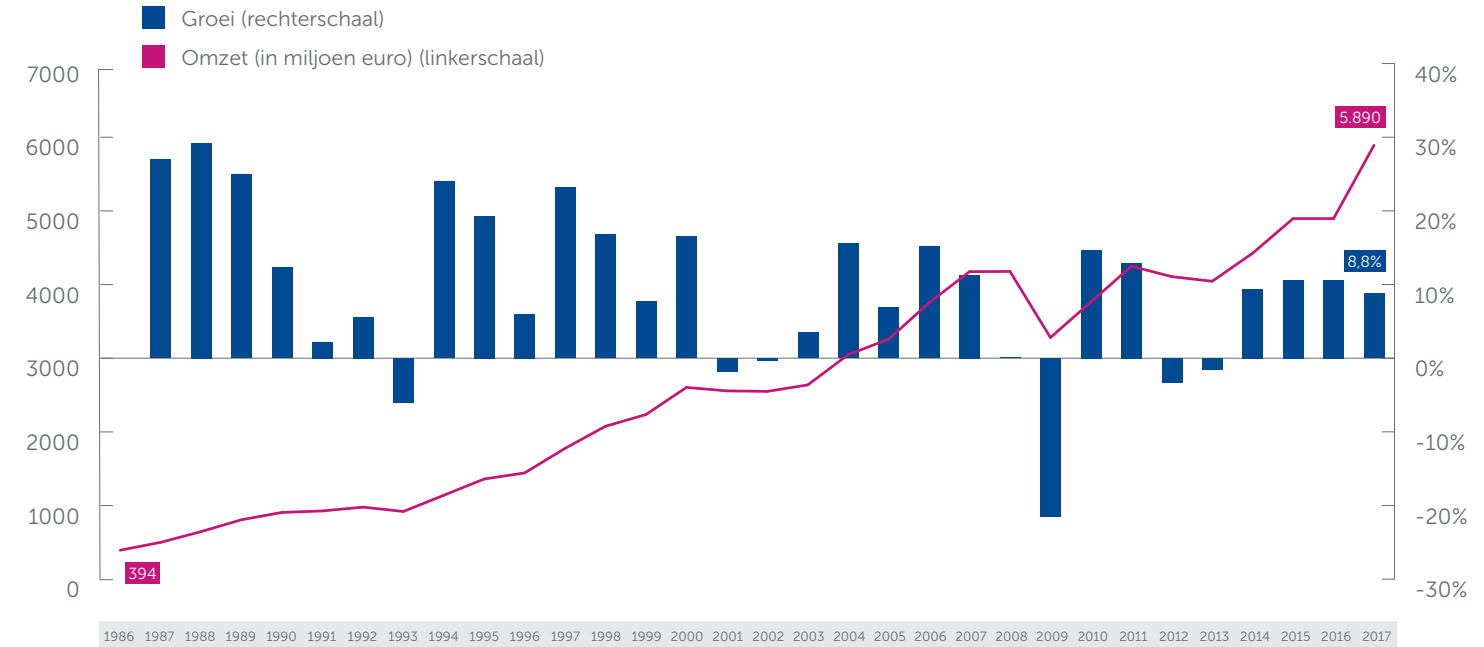
BBP en uitzendarbeit



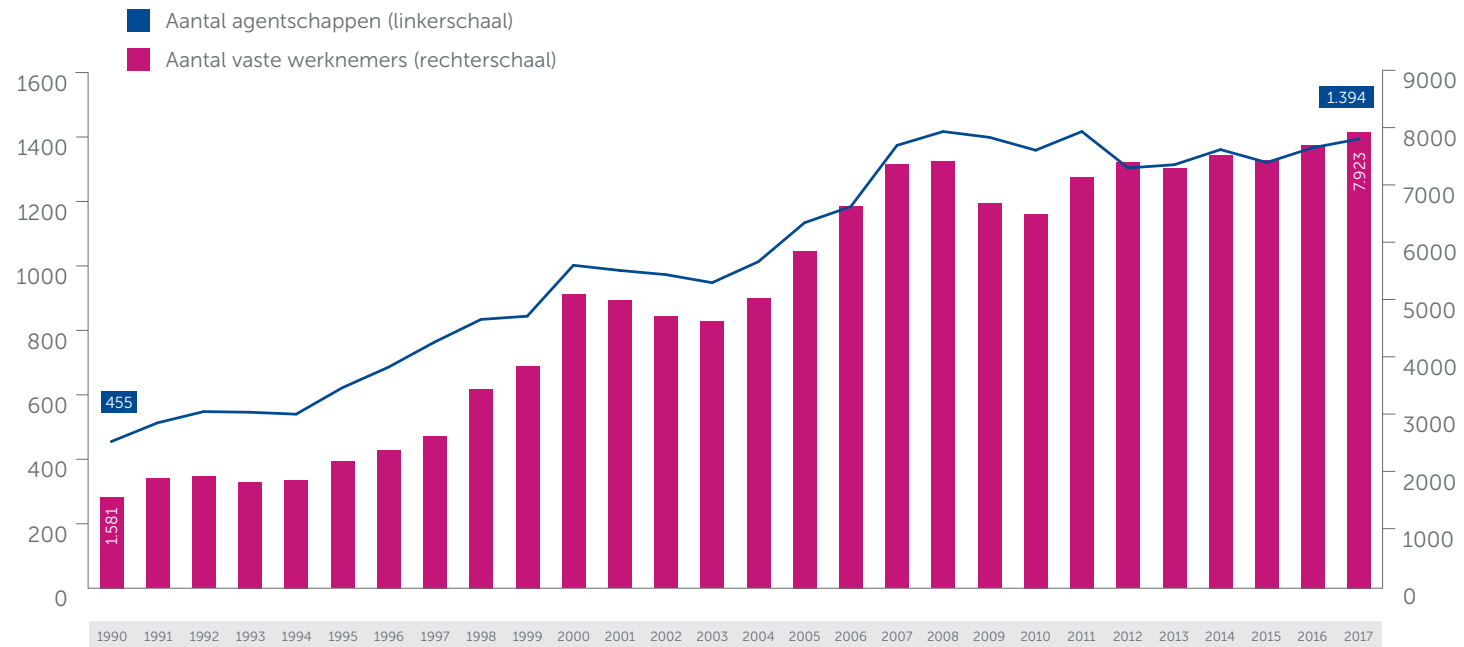
Federgon-index



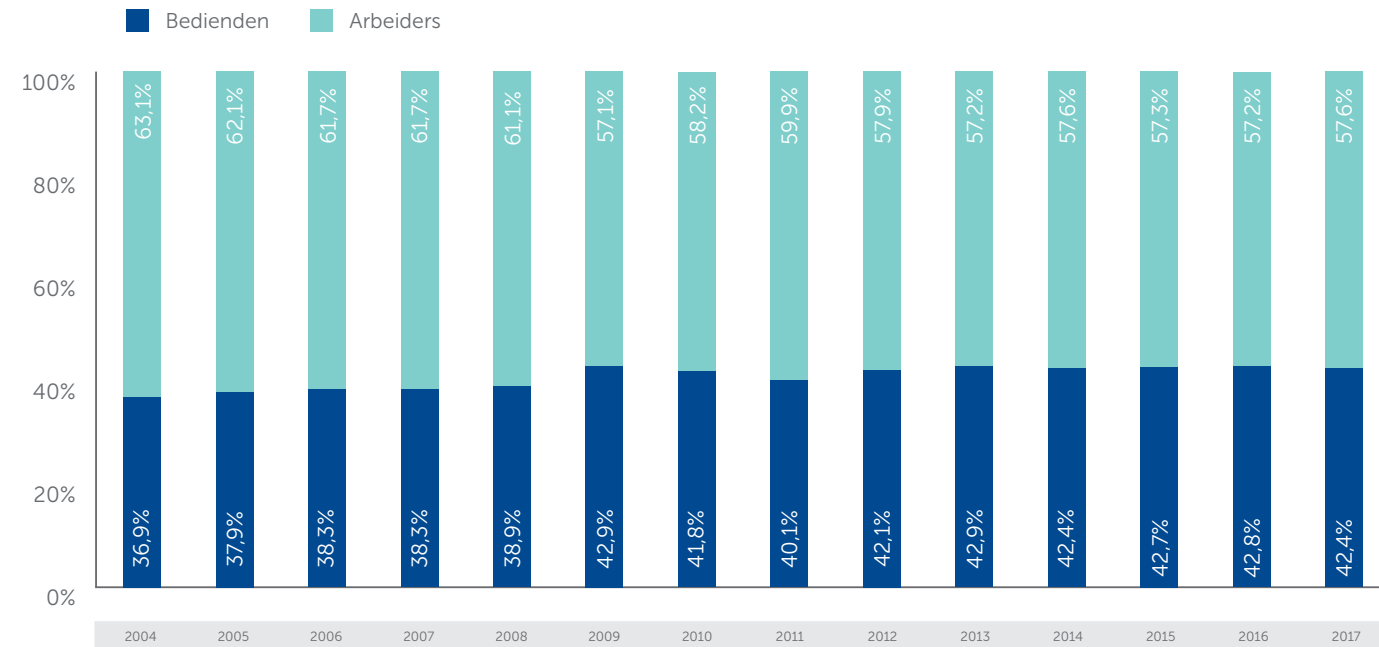
Omzet uitzendarbeid



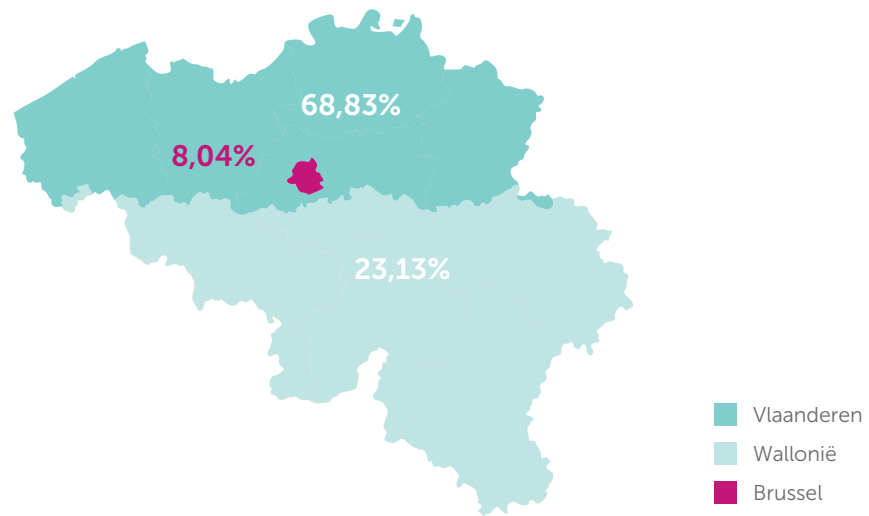
Aantal agentschappen en vaste medewerkers



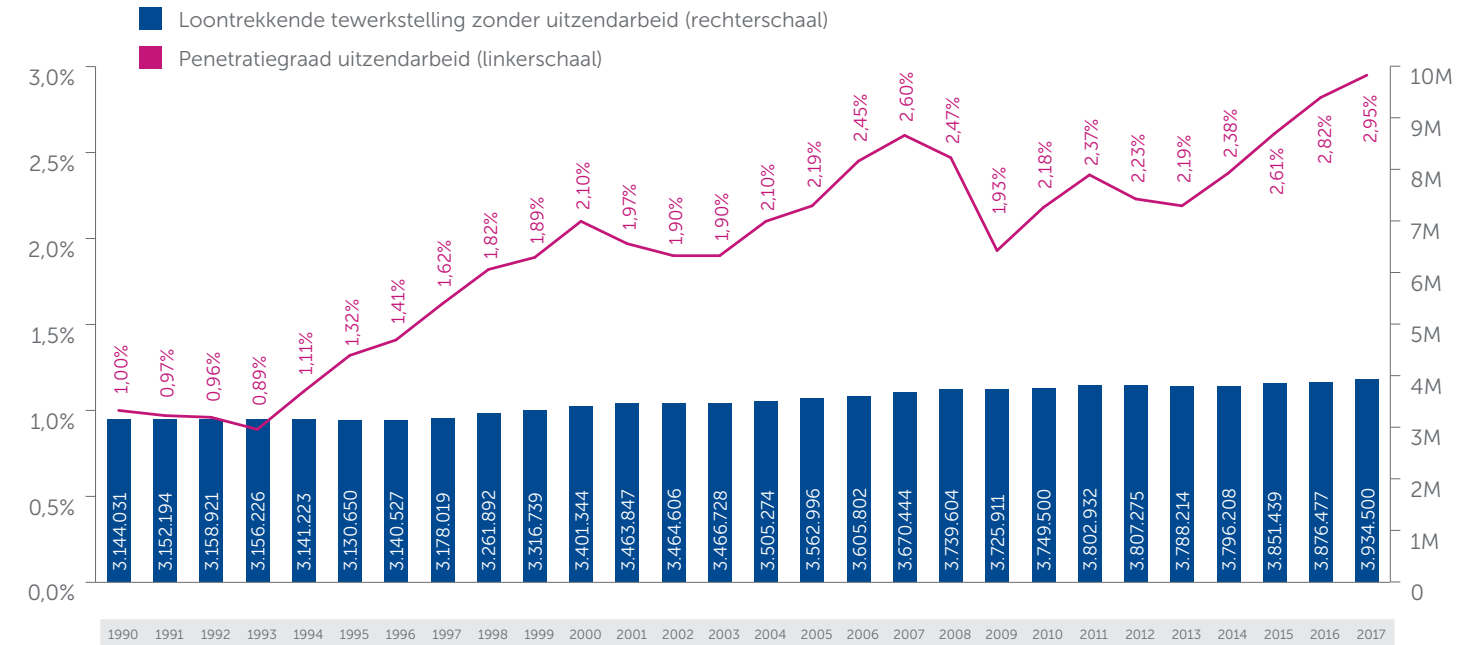
Evolutie en aandeel van de segmenten



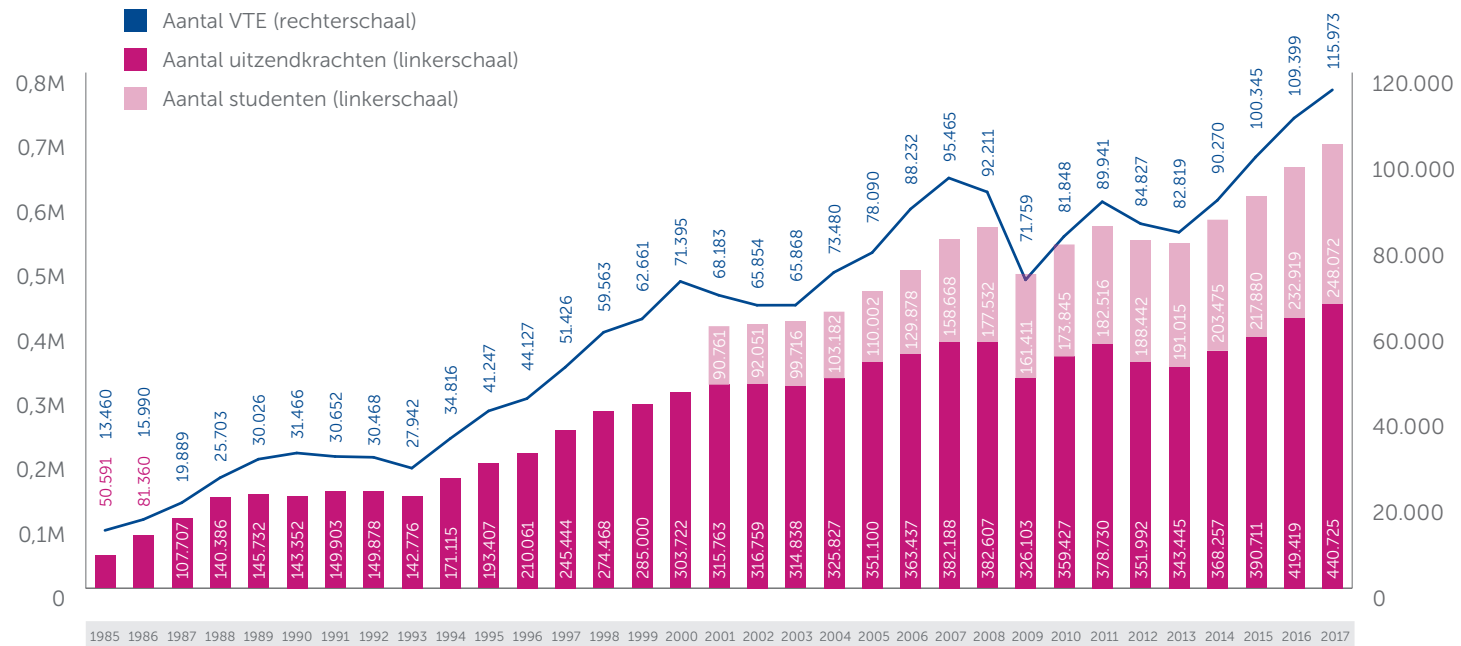
Regionale aandelen gepresteerde uren



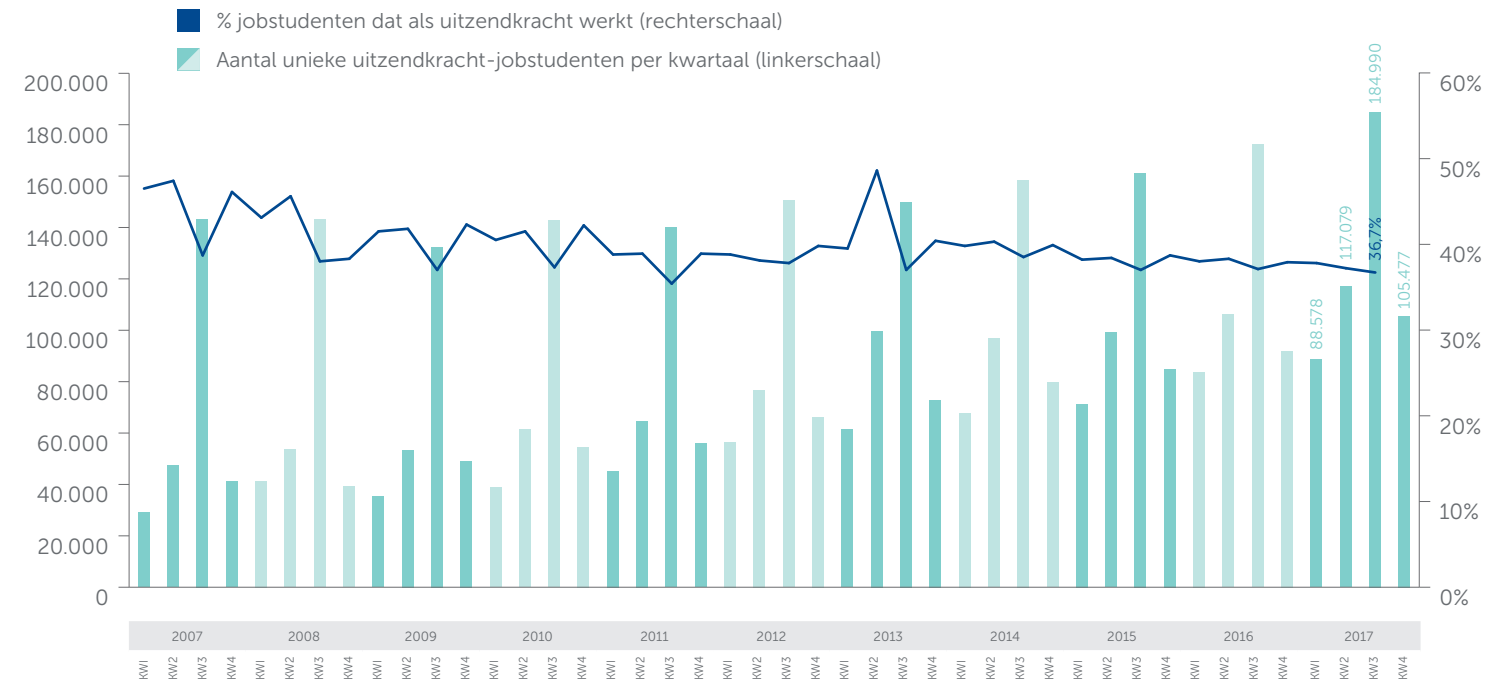
Penetratiegraad van uitzendarbeid



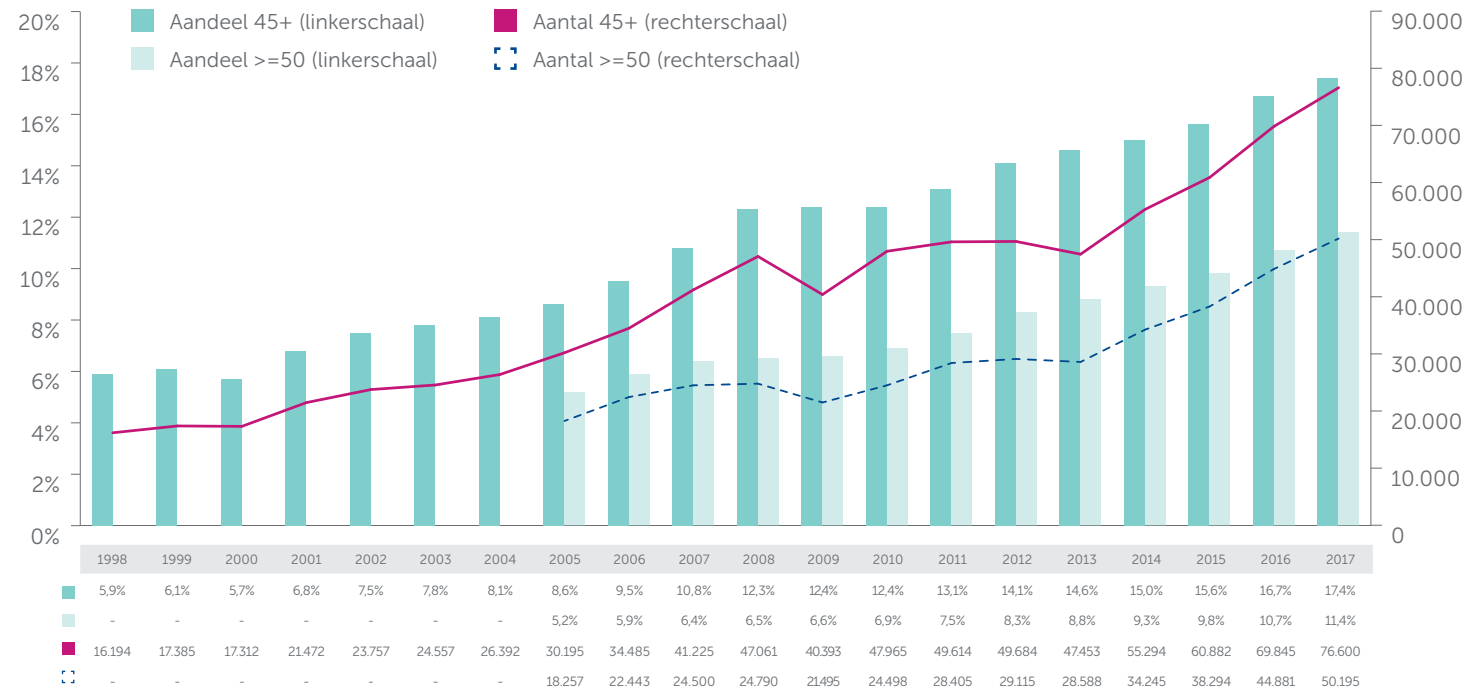
Evolutie van het aantal uitzendkrachten en voltijds equivalenten (VTE)



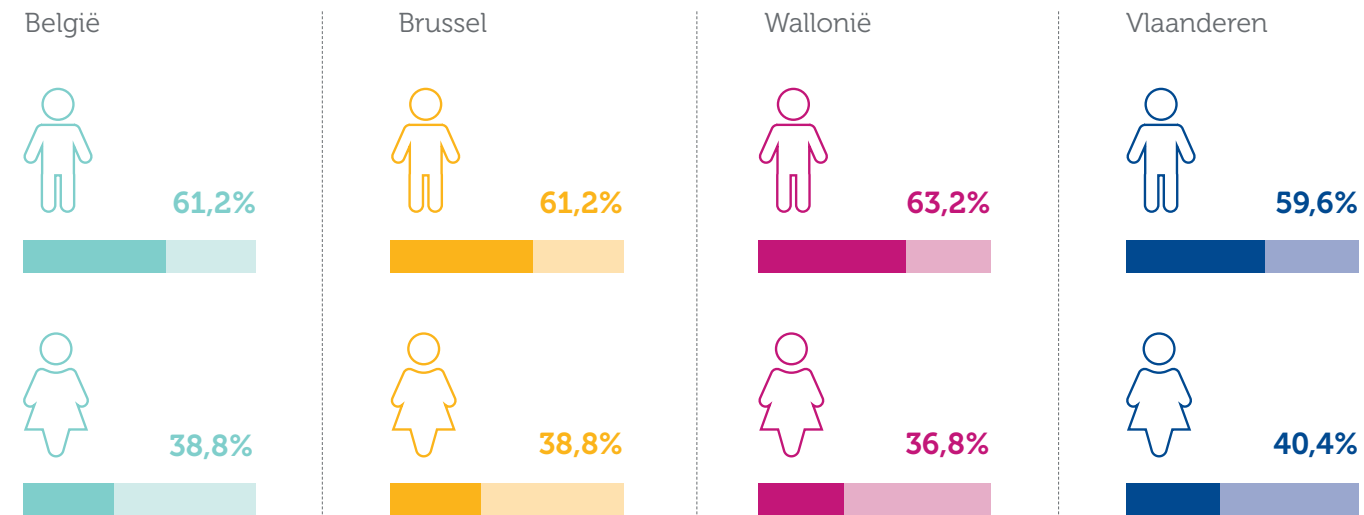
Evolutie van het aantal uitzendkracht-jobstudenten



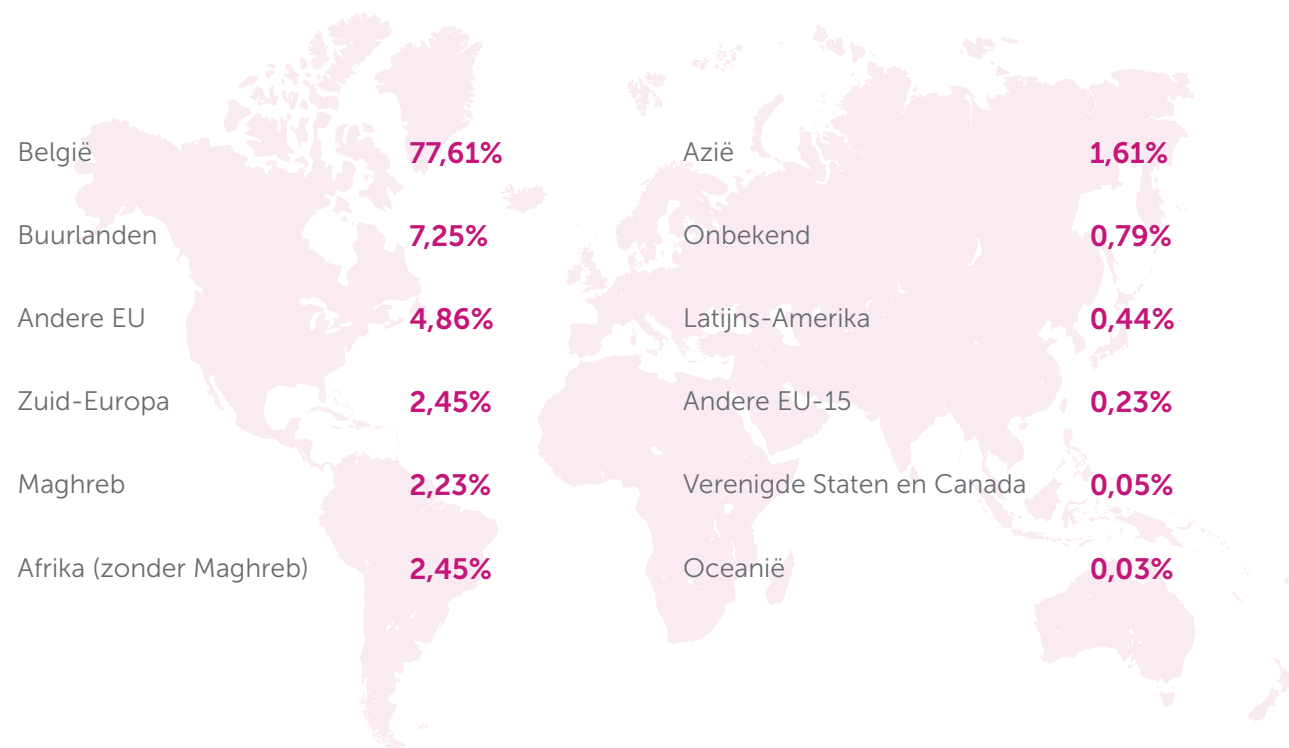
Evolutie van het aantal en aandeel 45+ en 50+ in uitzendarbeid



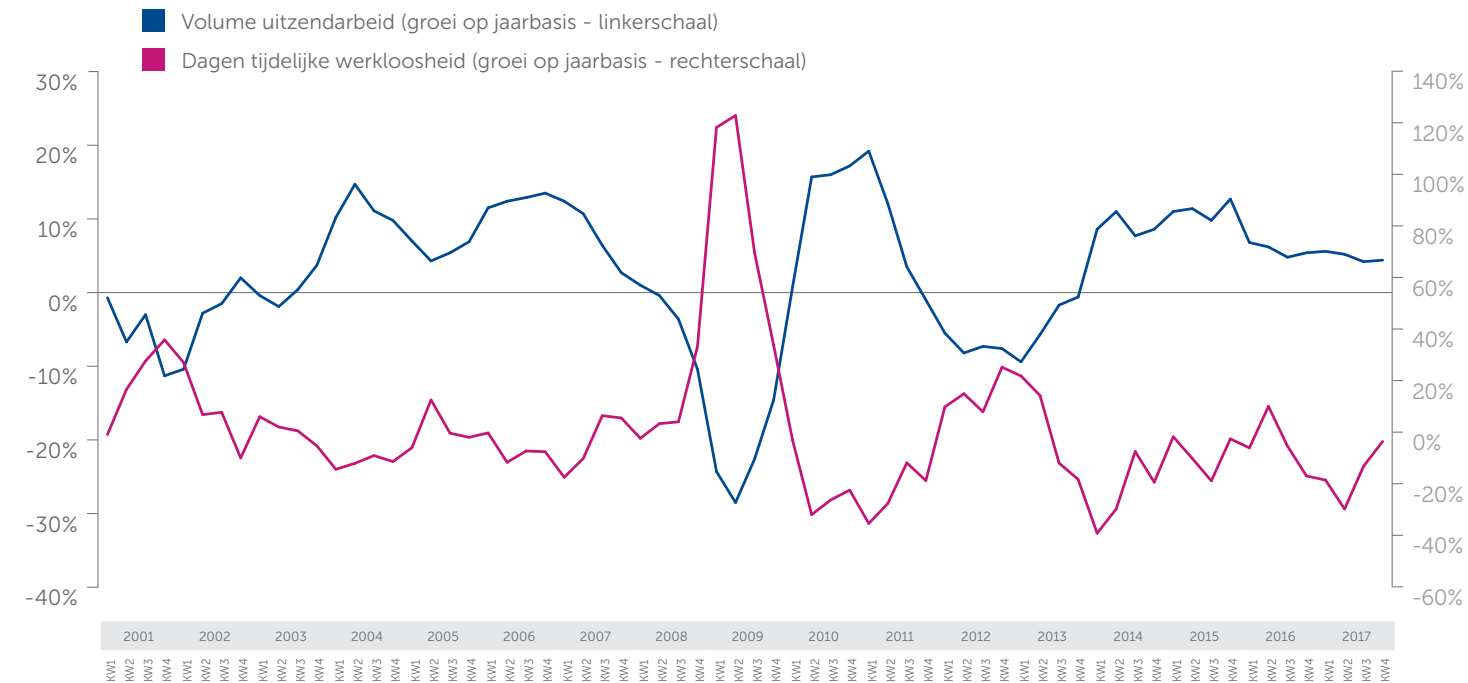
Volume uitzendarbeid naar geslacht



Nationaliteit van de uitzendkrachten



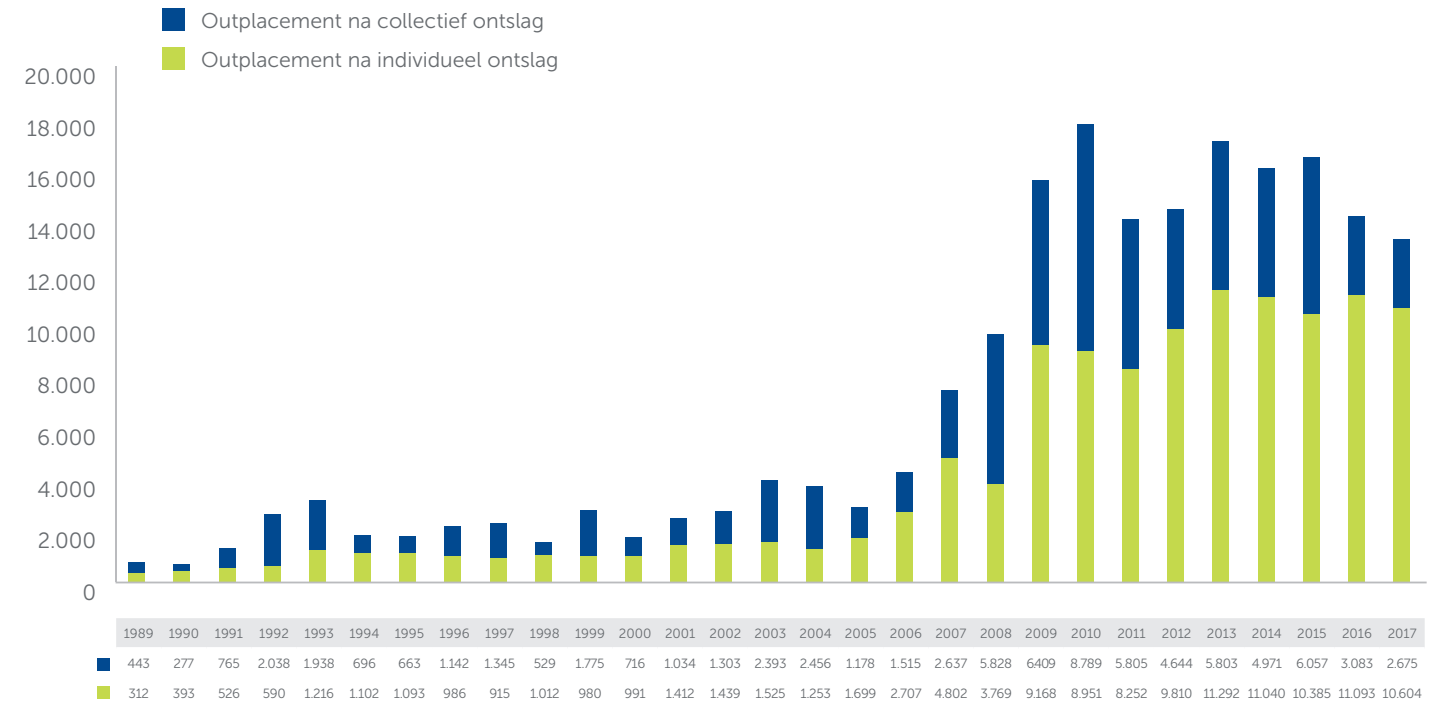
Tijdelijke werkloosheid en uitzendarbeid



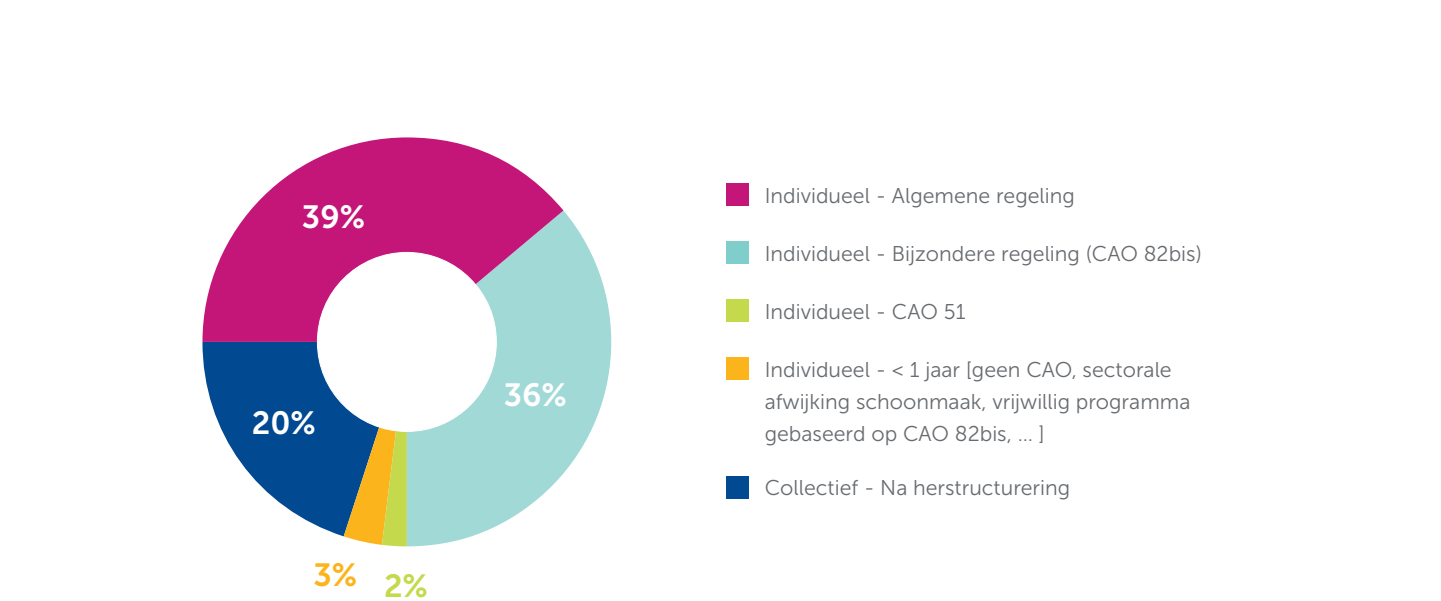
2.2. Outplacement

In **2017** waren er **13.279 outplacementbegeleidingen** in België. Dat is een **daling** van **6,3%** in vergelijking met het jaar voordien. Door de positieve conjunctuur zijn er **minder ontslagen**. We stellen vast dat veel organisaties meer en meer inzetten op career management en werknemers begeleiden tijdens hun loopbaan.

Evolutie opgestarte begeleidingen



Begeleidingen volgens type outplacement



Kandidaten in outplacement volgens leeftijd en type outplacement

■ < 45 jaar ■ 45 - 54 jaar ■ >= 55 jaar



Individueel - < 1 jaar [geen CAO, sectorale afwijking schoonmaak, vrijwillig programma gebaseerd op CAO 82bis, ...]



Individueel - CAO 51



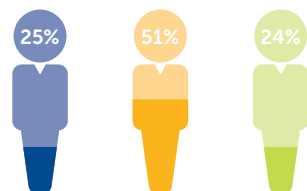
Individueel - Bijzondere regeling (CAO 82bis)



Individueel - Algemene regeling



Collectief - Na herstructurering



TOTAAL

Kandidaten in outplacement volgens categorie en type outplacement

■ Bediende ■ Arbeider



Individueel - < 1 jaar [geen CAO, sectorale afwijking schoonmaak, vrijwillig programma gebaseerd op CAO 82bis, ...]



Individueel - CAO 51



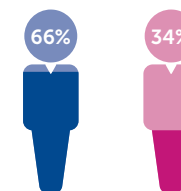
Individueel - Bijzondere regeling (CAO 82bis)



Individueel - Algemene regeling

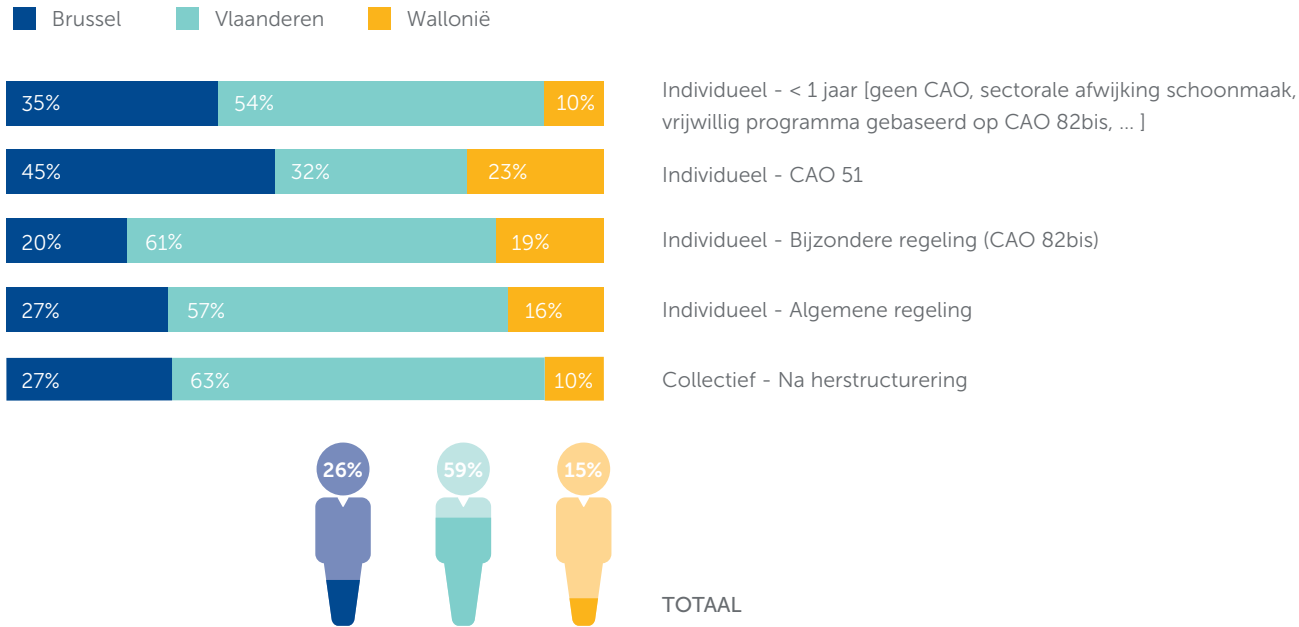


Collectief - Na herstructurering



TOTAAL

Outplacementbegeleidingen volgens regio en type outplacement

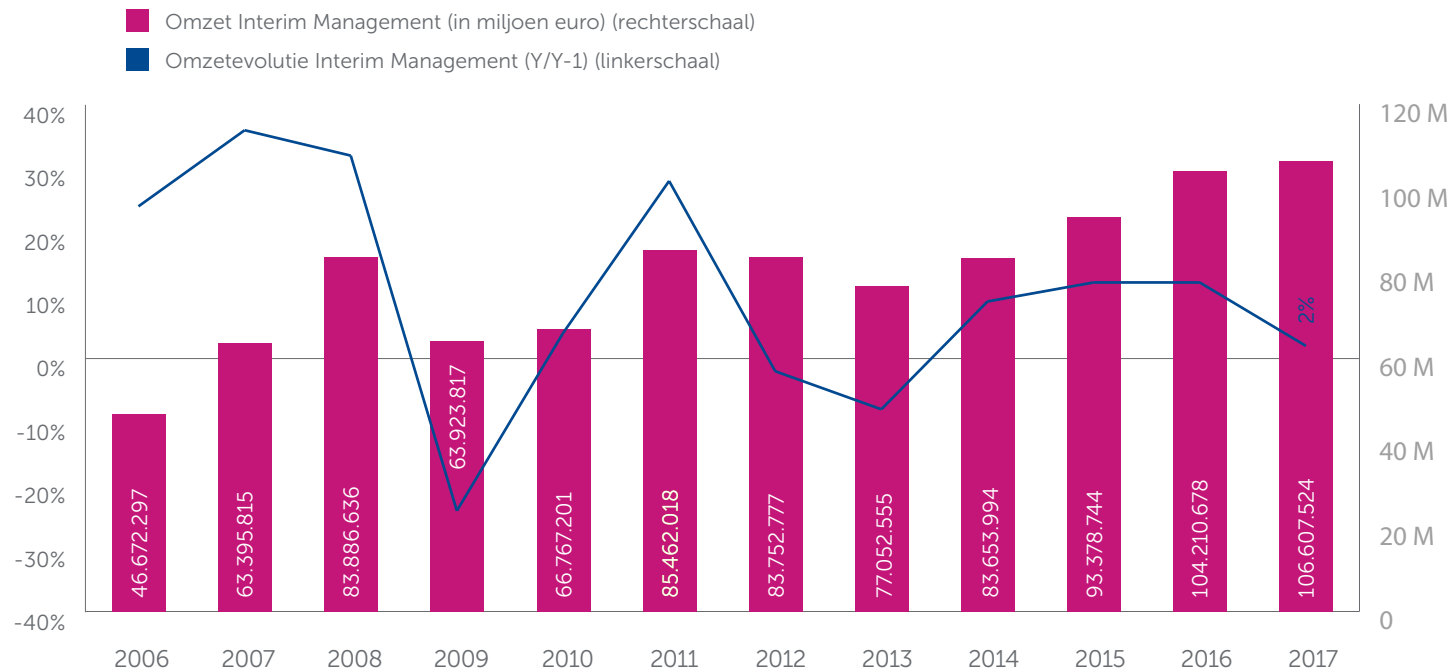


“Mensen inzetbaar houden en werk maken van inplacement en career management”.

2.3. Interim Management

Met een omzet van bijna **107 miljoen euro** was 2017 een **goed jaar** voor de sector **Interim Management**, die met **2% groeide** ten opzichte van 2016. De meeste **Interim Managers** zijn actief in **Finance, Administration en Legal**. Het gaat meestal om voltijdse opdrachten van meer dan een half jaar.

Omzet Interim Management



Functionele opsplitsing opdrachten



General Management

4%



HR Management

14%



Other

4%



Logistics & Production

11%



Finance, Administration
& Legal

60%



Sales & Marketing

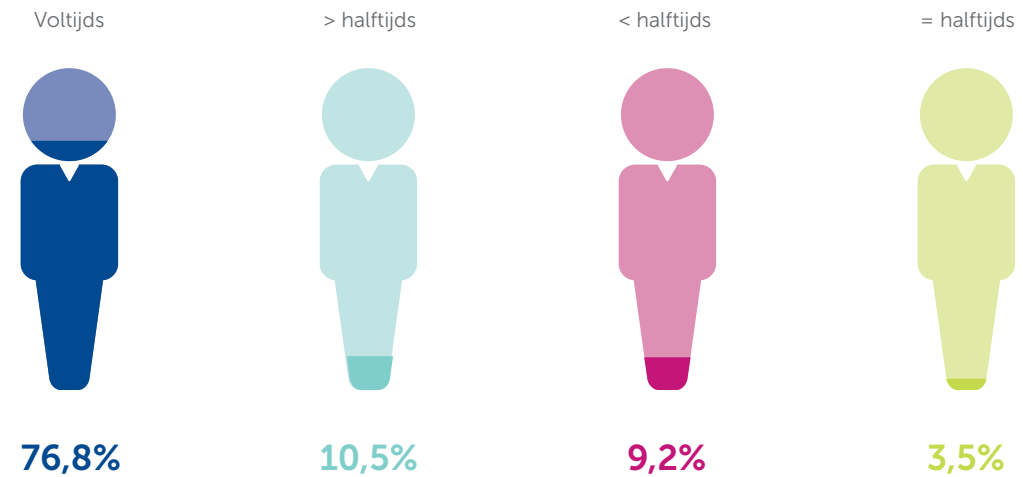
4%



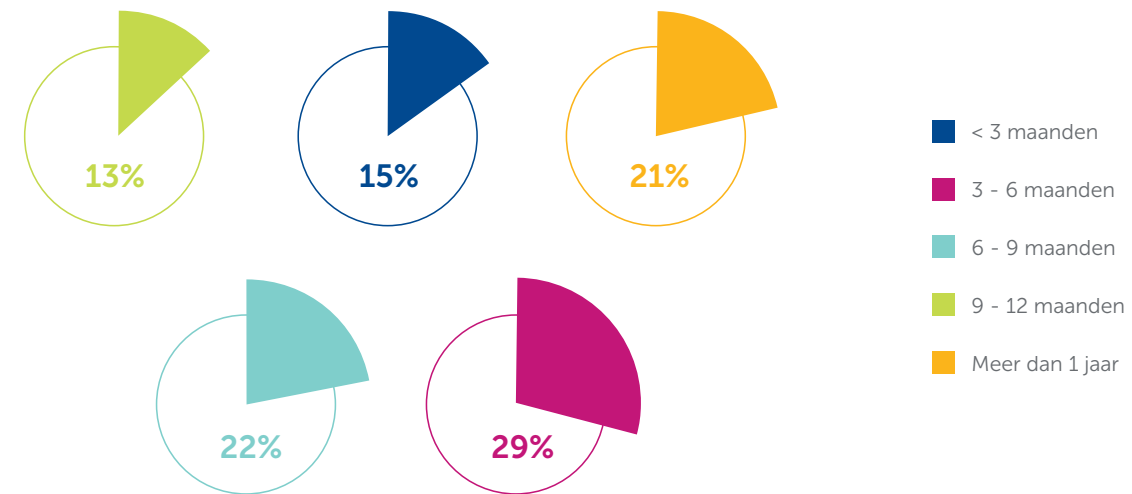
ICT

3%

Aantal lopende opdrachten per regime



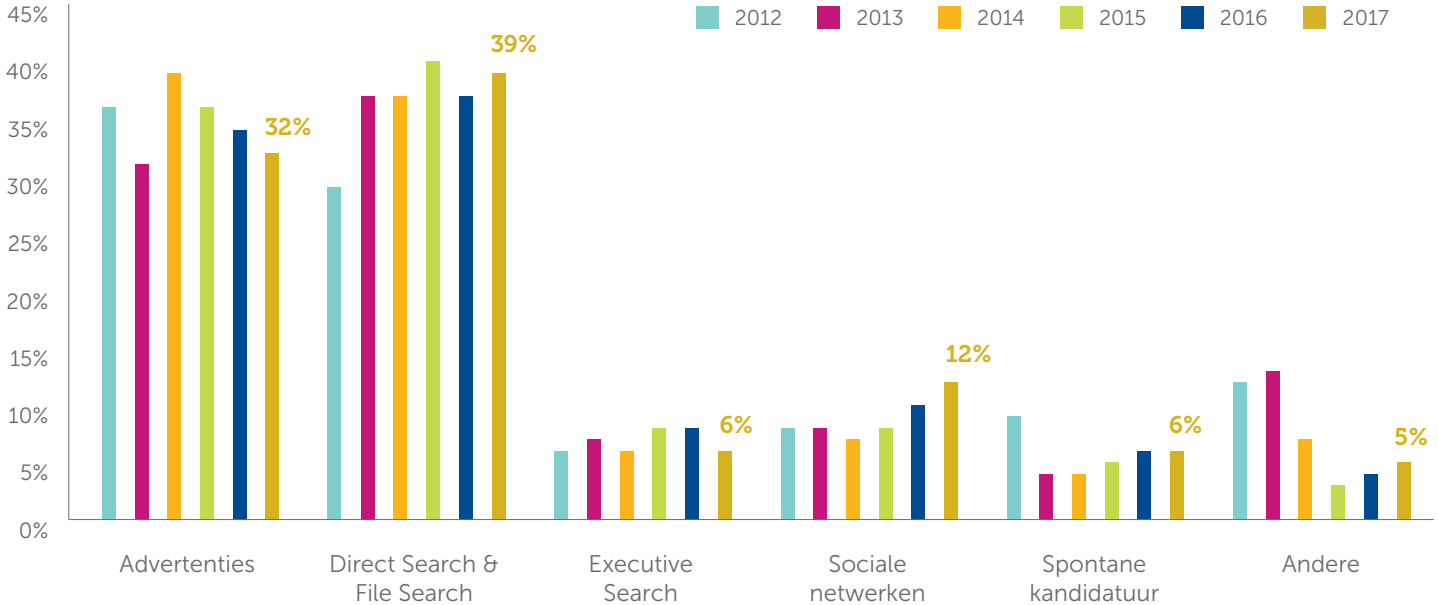
Looptijd van de beëindigde opdrachten



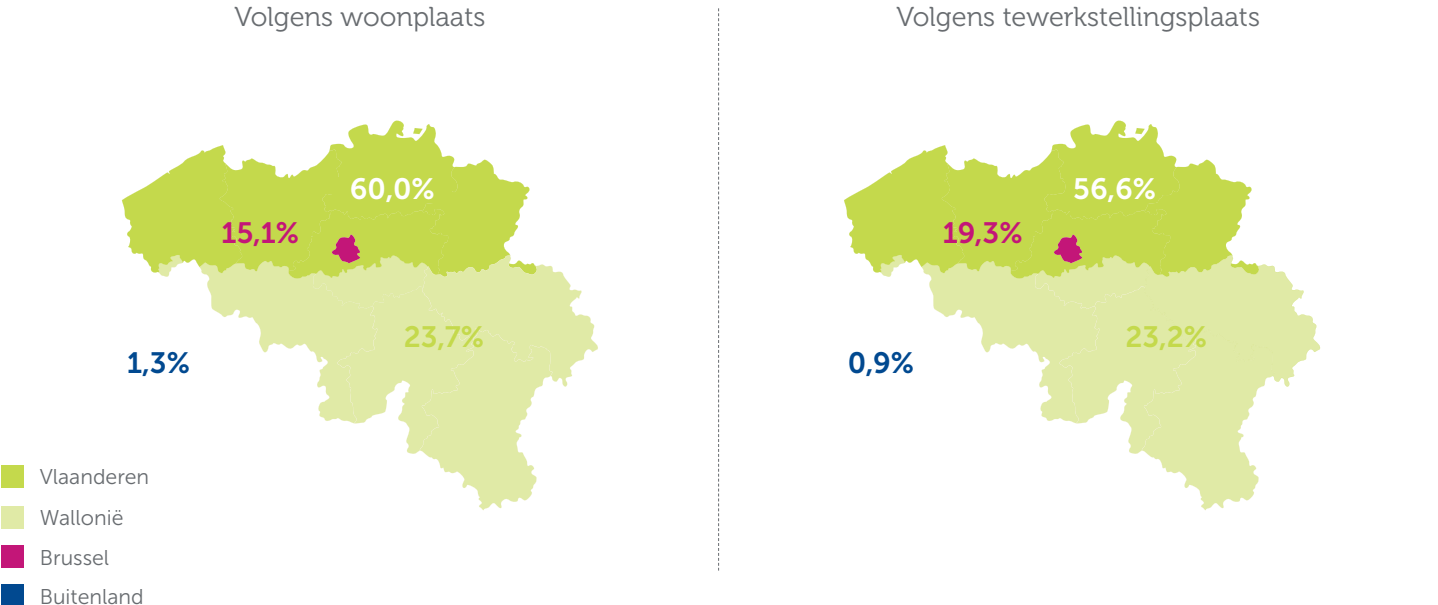
2.4. Recruitment, Search & Selection

De krappe arbeidsmarkt zorgt ervoor dat meer bedrijven een beroep doen op professionele partners om **talent** aan te trekken. In 2017 **groeide** de sector met **11%**. Vooral de search-activiteiten laten een **sterke groei** optekenen.

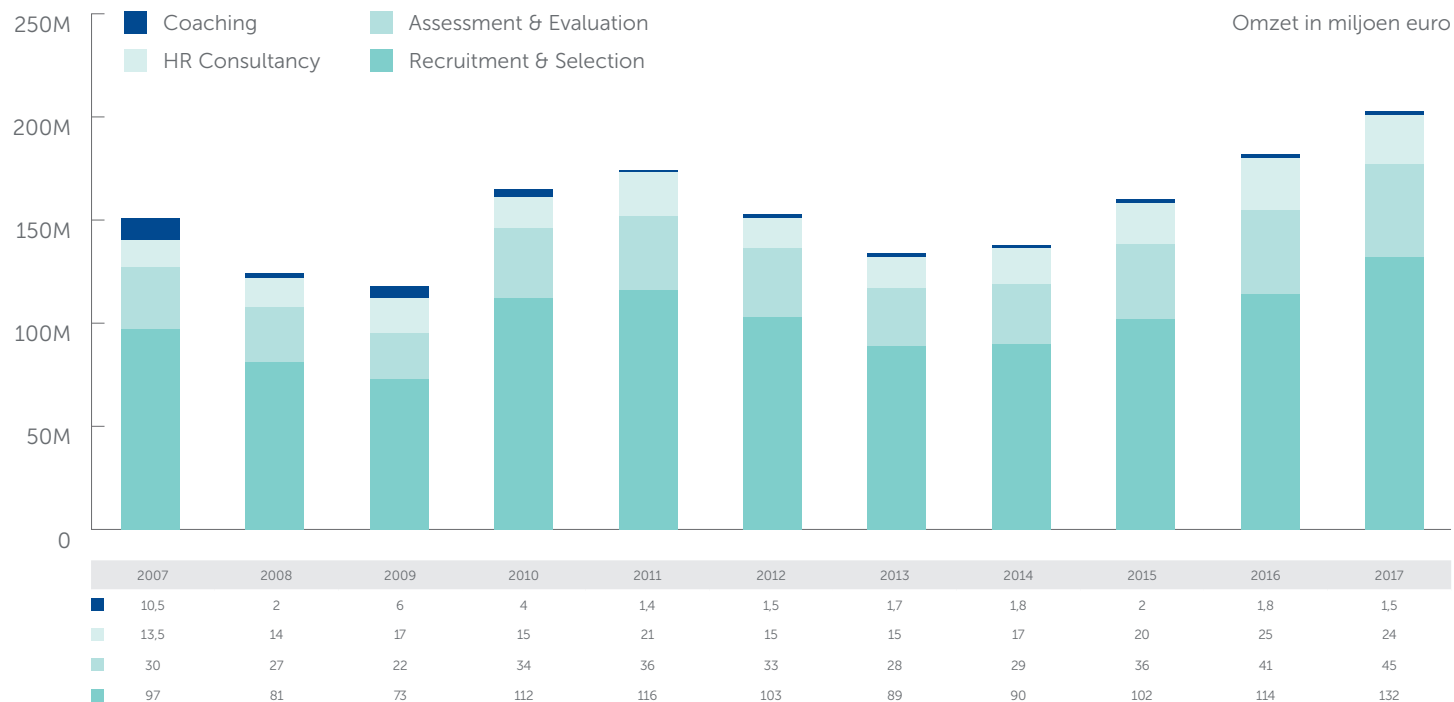
Verdeling geplaatste kandidaten op basis van het ingeschakelde kanaal



Regionale verdeling geplaatste kandidaten



Omzetevolutie Recruitment, Search & Selection



“Ruim de helft van de kandidaten wordt in Vlaanderen tewerkgesteld, bijna een vijfde in Brussel en bijna een kwart in Wallonië”.

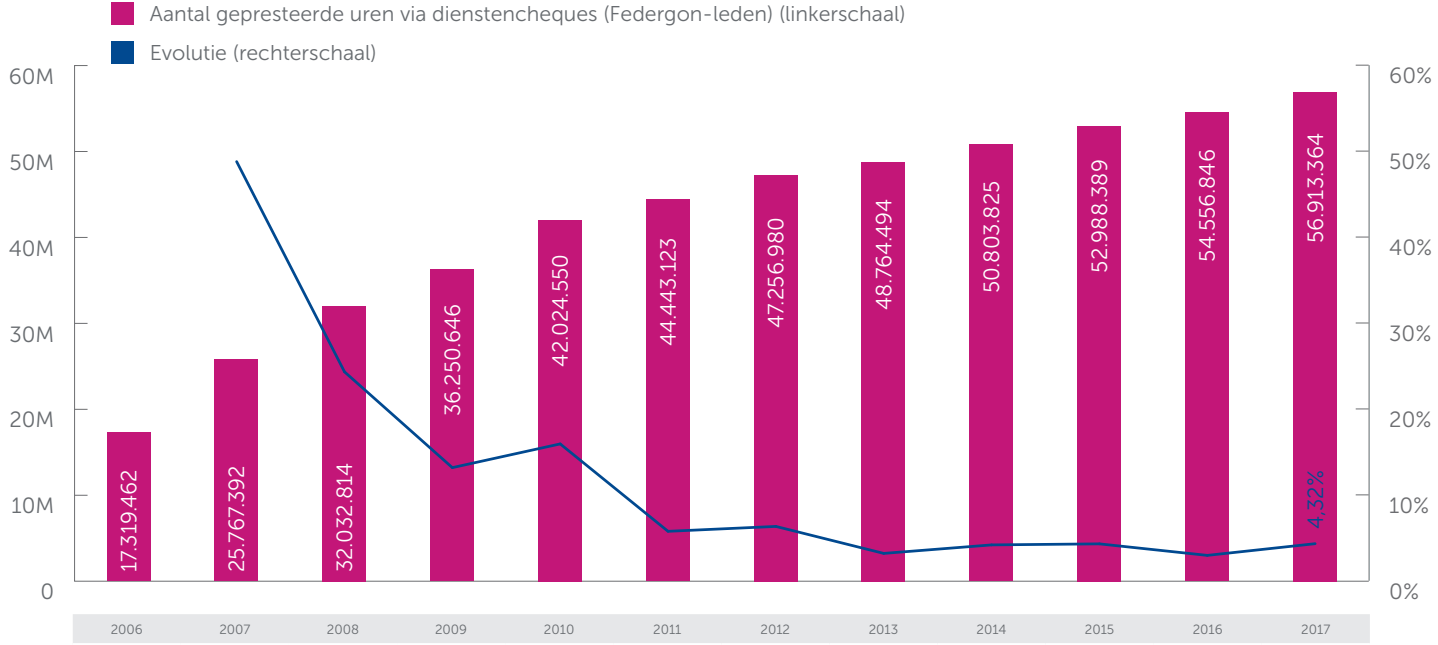


2 Federgon in cijfers

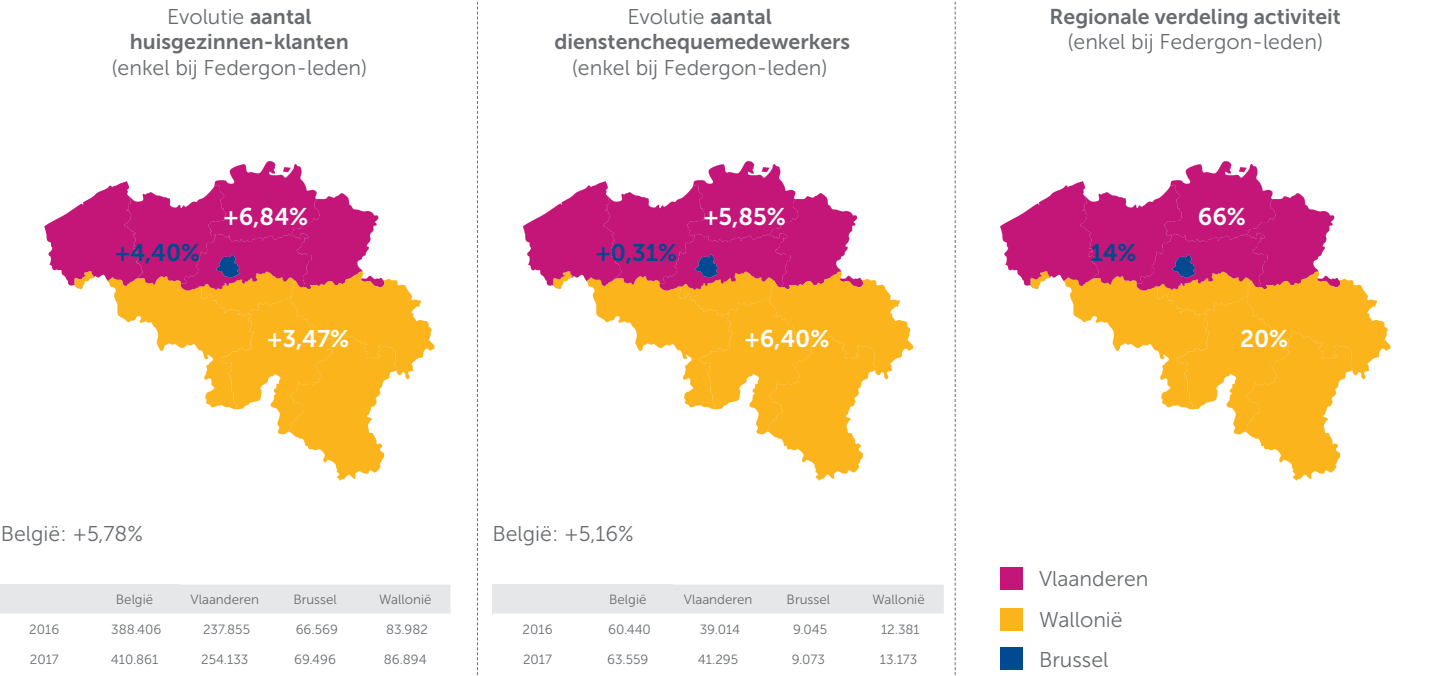
2.5. Diensten aan particulieren

In **2017** werden er bij de Federgon-leden **56.913.364** uren via dienstencheques gepresteerd. Het aantal **dienstenchequemedewerkers** bij de Federgon-leden **groeide** in 2017 met **5%**.

Evolutie gepresteerde uren via dienstencheques (Federgon-leden)



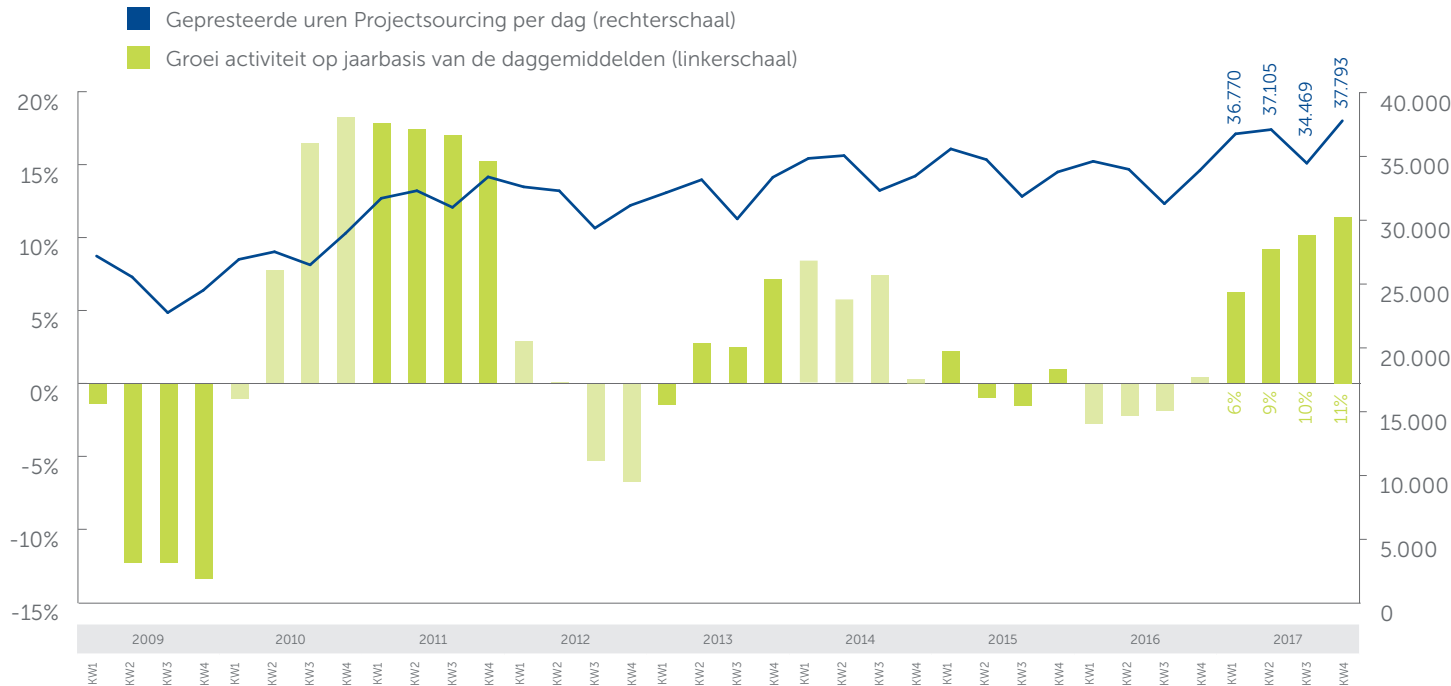
Evoluties en regionale verdeling bij Federgon-leden



2.6. Projectsourcing

De projectsourcingactiviteit groeide sterk in **2017**. De meeste **project-sourcingmedewerkers** zijn **tussen 31 en 45 jaar** oud. Ruim 4 op 5 medewerkers zijn hooggeschoold, de helft van hen wordt ingeschakeld bij bedrijven met meer dan **250 medewerkers**.

Evolutie van de Projectsourcingactiviteit naar volume



Verdeling Projectsourcingactiviteiten



Engineering

40,4%



Office

21,7%



Finance

7,1%



Medical

13,7%



ICT

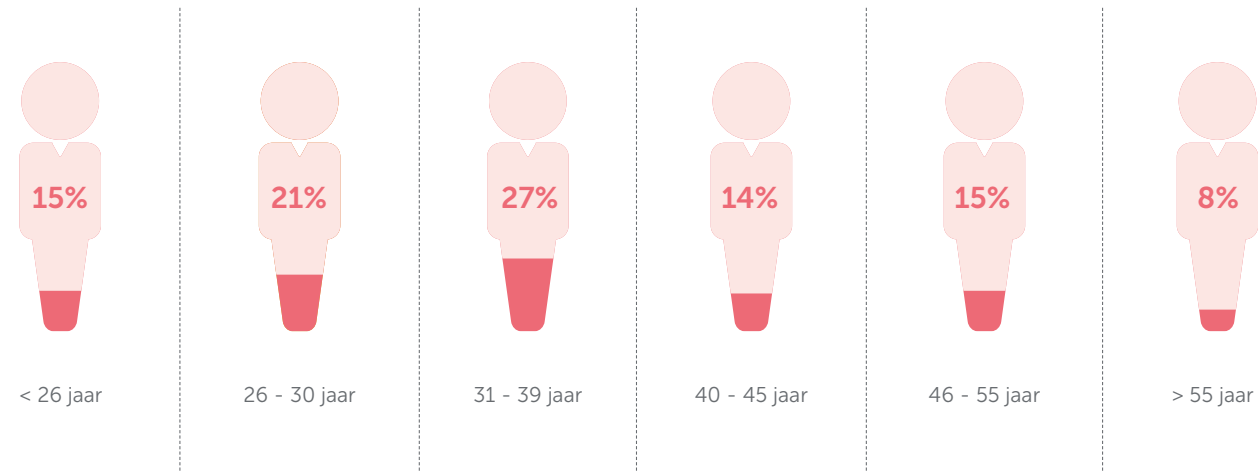
14,2%



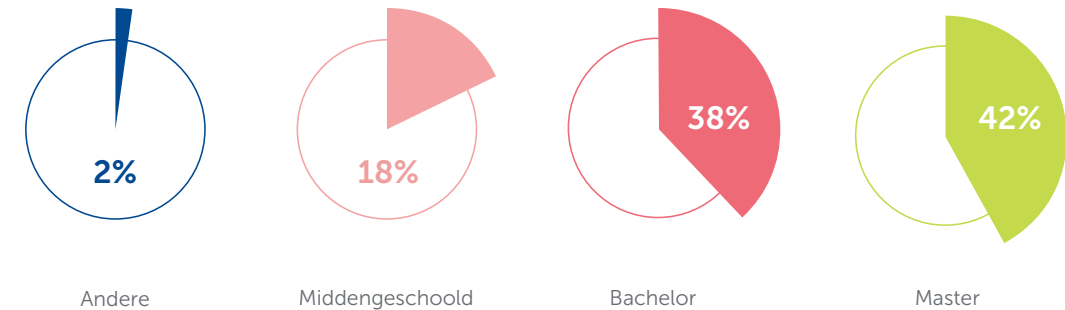
Andere

2,9%

Projectsourcingsmedewerkers naar leeftijd



Projectsourcingsmedewerkers naar opleidingsniveau



Opdrachtgever naar sector



Openbaar bestuur
(incl. autonome
overheidsbedrijven)

2%



Bouw

5%



Industrie

26%



Energie

2%



Financiële instellingen
(banken en verzekeringen)

12%



Diensten aan bedrijven

26%



Transport & distributie

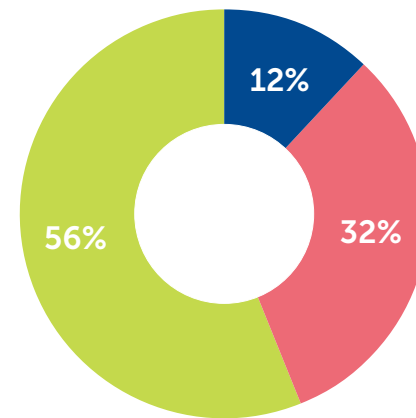
4%



Andere
(groothandel, onderzoek,
pharma, life sciences)

23%

Opdrachtgever naar grootte



< 50 werknemers

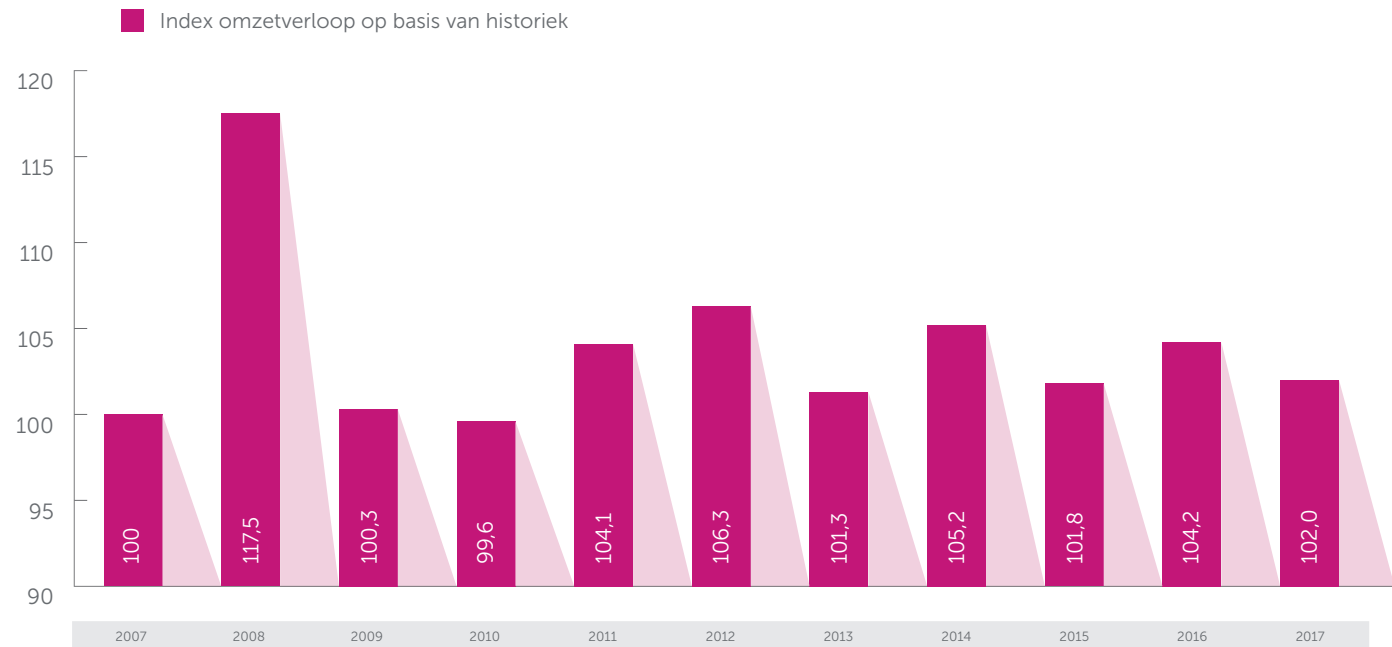
50 - 250 werknemers

> 250 werknemers

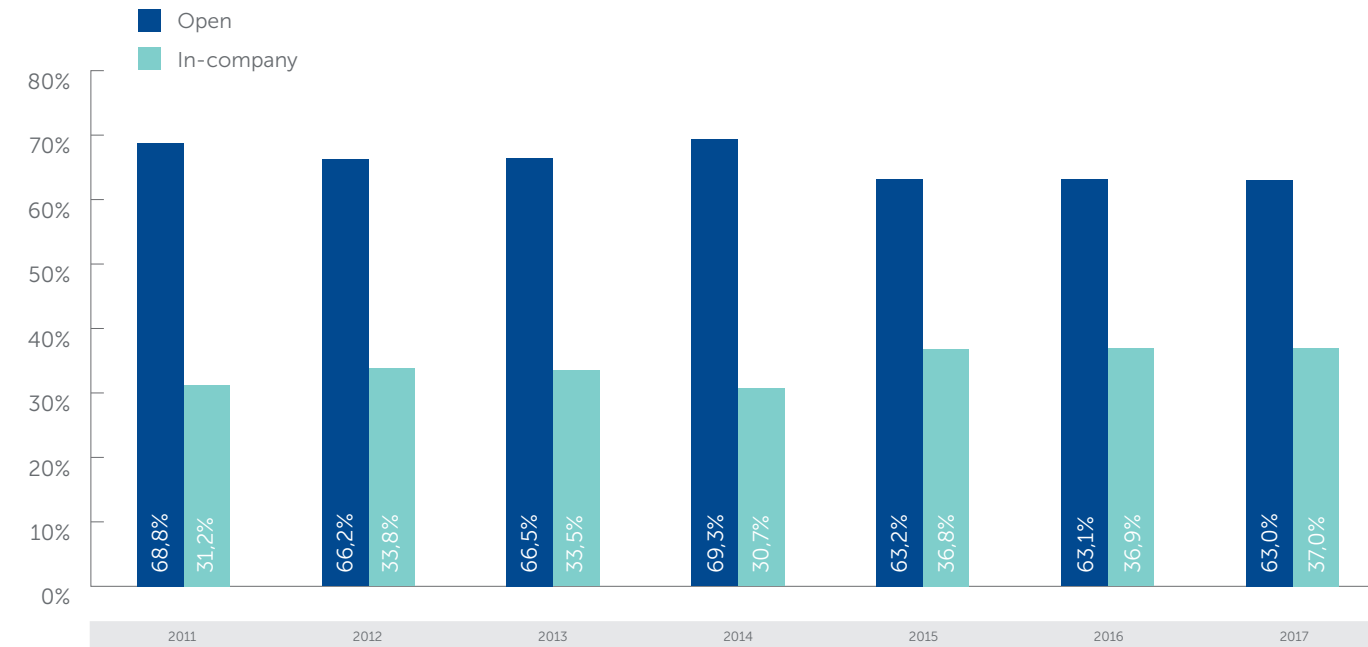
2.7. Learning & Development

De Learning & Development-sector zag zijn **activiteit dalen** in **2017**, onder meer door de impact van digitalisering en het groeiende aandeel van informele leervormen. Bedrijven weten dat **investeren in opleiding van medewerkers** loont.

Index omzetverloop



De private opleidingsmarkt



De Federgon Academy blijft verder groeien

In 2017 registreerde de Academy meer dan 500 extra inschrijvingen.

Concreet betekent dit 4.080 deelnemers voor de opleidingen Uitzendarbeid, Dienstencheques, Outplacement en Rekrutering & Selectie en 330 inschrijvingen voor de infosessies, webinars en workshops.



4 Federgon Community

In beeld

Algemene vergadering van Federgon 25 april 2017 - Square Brussels

Eerste minister Charles Michel geeft zijn visie op de arbeidsmarkt.



Vlnr. Herwig Muyldermans (Algemeen Directeur), Herman Nijns (Voorzitter - Randstad Group), Eerste minister Charles Michel en Christophe Velge (Uittredend Voorzitter - Axis Group).



Federgon-Inspiratienamiddag 21 november 2017 - Hôtel de la Poste

Steven Van Belleghem, Isabel De Clercq en Bart Van Craeynest.



5 Federgon-
bestuur

Federgon heeft een nieuwe bestuursploeg

Raad van Beheer

Herman Nijns, *Randstad Group*

Voorzitter

Christophe Velge, *Axis Group*

Uittredend Voorzitter

Nico Reeskens, *The Adecco Group Belgium*

Voorzitter regionale commissie Vlaanderen

Voorzitter sectorale commissie Uitzendarbeid

Henri Lemaître, *LEM Intérim*

Voorzitter regionale commissie Wallonië

Pascal Anckaert, *Amelior*

Voorzitter sectorale commissie Learning & Development

Steven Cornand, *Hudson Belgium*

Voorzitter sectorale commissie Interim Management

Marc Theuns, *MenT Associates*

Voorzitter sectorale commissie Recruitment, Search & Selection

Jens Van Mol, *SBS Skill BuilderS*

Voorzitter sectorale commissie Outplacement

Dirk Verbeeck, *Bonache*

Voorzitter sectorale commissie Projectsourcing

Rudi Vertommen, *Plus Home Services*

Voorzitter sectorale commissie Diensten aan Particulieren

Rika Coppens, *House of HR*

Nathalie Mazy, *Mercuri Urval*

Marianne Kindt, *VIO Interim*

Katty Scheerlinck, *USG People Belgium*

Philippe Lacroix, *Manpower Belgium*

Tom Verhaegen, *t-groep*





4 Federgon en haar leden

Werking

Federgon en haar leden geven de arbeidsmarkt mee vorm

Federgon is de federatie van bedrijven die actief zijn op het vlak van arbeidsbemiddeling en HR-dienstverlening en behartigt de belangen van haar leden die actief zijn in onder meer dienstencheques, interim management, learning & development, outplacement, projectsourcing, uitzendarbeid en recruitment, search & selection.

Federgon werkt ook rond transversale thema's zoals well-being en HR Tech. In 2017 werd onder meer beslist om een well-beingplatform op te richten. Dit platform brengt leden samen die inzetten op well-being en organisaties begeleiden bij alle coaching-, training- en consultancydiensten die bijdragen tot werkbaar en wendbaar werk voor alle werknemers.

De observaties van de voorbije jaren leren ons dat de impact van technologie op onze beroepen steeds dominanter wordt. Het is voor Federgon essentieel om ook deze evoluties op de voet te volgen en te duiden. HR Tech kan niet langer los van de Federgon-sectoren bekeken worden.

“HR Tech kan niet langer los van de Federgon-sectoren bekeken worden”

Samenvatting

2017	Omzet	Vaste medewerkers	Kerncijfers	Aantal leden ¹
Uitzendarbeid ²	5.890 miljoen € (+8,8%)	7.923	• 228 miljoen gepresteerde uren (+6%) • 440.725 uitzendkrachten • 248.072 jobstudenten	162
Learning & Development	61,2 miljoen € (-2,1%)	300	• 2.160 trainers	88
Outplacement	36,2 miljoen € (-5,0%)	300	• 13.279 begeleidingen (-6,3%) • Globale plaatsingsgraad: 62% • 80% begeleidingen na individueel ontslag • 20% begeleidingen na collectief ontslag	71

¹ Op 31/12/2017
² De resultaten hebben uitsluitend betrekking op de activiteiten van de leden van Federgon. Voor uitzendarbeid daarentegen gaat het over de cijfers van de volledige sector. De representativiteitsgraad van de Federgon-leden bedraagt hier 96%.

Samenvatting

2017	Omzet	Vaste medewerkers	Kerncijfers	Aantal leden ¹
Diensten aan particulieren	1.297 miljoen €	63.559 (+5,1%)	• 56,9 miljoen gepresteerde uren (+4,3%) • 410.861 klanten (+5,7%)	146
Interim Management	106,6 miljoen € (+2,3%)	-	• Gemiddeld 768 lopende opdrachten • 34% van de opdrachten duurde langer dan 9 maanden	55
Projectsourcing	576 miljoen € (+1,9%)	8.225	• 10,3 miljoen gefactureerde uren	127
Recruitment, Search & Selection	202 miljoen € (+11,7%)	1.300	• 14.700 geplaatste kandidaten • 35% van de omzet gerealiseerd in assessment, HR consultancy en coaching	242



Tour & Taxis - Royal Depot
Havenlaan 86c bus 302
1000 Brussel

T 02 203 38 03

E info@federgon.be

 [@federgon](https://twitter.com/federgon)

WWW.FEDERGON.BE

