Werk maken van werk

JAARVERSLAG 2018

federgon

VOORWOORD

Werk maken van werk

Onze arbeidsmarkt vandaag, 3 sleutelwoorden: transities, digitalisering en levenslang leren.

Ondanks alle inspanningen van zowel de federale als de regionale regeringen om jobs te creëren en de loonlasten te verlagen, blijven de uitdagingen groot en is er wat onze arbeidsmarkt betreft nog veel werk, onder meer om de mismatch weg te werken en de werkzaamheidsgraad te verhogen. Vandaag kunnen we niet spreken van een gezonde arbeidsmarkt, neen, onze arbeidsmarkt heeft koorts. Ze lijdt onder demografische evoluties en schaarste. De bedrijven zijn niet langer op zoek naar witte raven, zij zoeken tegenwoordig medewerkers die de juiste attitudes en competenties hebben. Het aantal niet-ingevulde vacatures is nog nooit zo hoog geweest. En dit in bijna alle sub-regio's van het land. Het betreft niet alleen hooggeschoolde jobs, maar ook midden- en laag-geschoolde functies.

Transities. Meer en meer zal het begeleiden van transities op onze arbeidsmarkt aan belang winnen. Transities binnen bedrijven, tussen bedrijven en tussen sectoren. Het intersectorale aspect wordt steeds belangrijker. De HR-dienstverleners spelen hierin een grote rol.

Zowel op het gebied van expertise als op het gebied van de wettelijke mogelijkheden, zijn de private HR-dienstverleners 'incontournable'.

Digitalisering. Ook de digitalisering blijft een grote uitdaging. Welke impact zullen een ver doorgedreven automatisering, artificiële intelligentie en robotisering hebben? Jobs zullen verdwijnen, maar er zullen nieuwe gecreëerd worden daar zijn wij van overtuigd.

Levenslang leren. Een leven lang leren wordt vanzelfsprekend. Op de schoolbanken moeten we 'leren leren', een basiscompetentie die de sleutel zal zijn voor onze verdere loopbaan. Zodat we kunnen blijven evolueren en bijblijven. Ook soft skills winnen aan belang. Elk individu is 'owner' van de eigen loopbaan en verantwoordelijk voor de eigen inzetbaarheid. Het spreekt voor zich dat ook overheden en bedrijven op het vlak van 'employability' hun verantwoordelijkheid moeten opnemen.

Voor haar memorandum heeft Federgon gekozen voor de titel 'De toekomst van de arbeidsmarkt begint vandaag'. Wij tekenen voor een ambitieuze arbeidsmarkt en we formuleren acht concrete recepten die moeten zorgen voor een arbeidsmarkt die beter functioneert. Werkzoekenden, werknemers, bedrijven en overheden kunnen hiervoor rekenen op de inzet en het engagement van Federgon en haar leden.

Herwig Muyldermans

6 Federgon en haar leden centrale actor op de arbeidsmarkt

8 Uitzendarbeid, essentieel voor een goed werkende arbeidsmarkt

12 Een leven lang leren

14 Het activerend vermogen van de dienstencheque

18 Transitietrajecten: proactieve pre-activering

20 Innovatie en digitalisering

22 De uitzendsector gaat verder op de weg van de digitalisering

24 GDPR: een belangrijk dossier voor de HR-dienstverlener

26 Economisch verslag

28 Uitzendarbeid

44 Outplacement

52 Interim Management

56 Recruitment, Search & Selection

62 Diensten aan Particulieren

68 Projectsourcing

74 Learning & Development

78 Federgon zet zich in voor haar leden

80 Federgon Academy

82 Onderzoeken en publicaties

86 Kwaliteit onder de loep

88 Een transversaal verhaal

90 Federgon Community

94 Raad van Beheer Supra

96 De randorganisaties in de kijker

98 Vorm DC - Sectoraal Vormingsfonds Dienstencheques

100 VFU - Vormingsfonds voor Uitzendkrachten

102 PI - Preventie & Interim

104 Samenvatting

104 Overzicht van de sectoren

Federgon en haar leden centrale actor op de arbeidsmarkt

1.

Uitzendarbeid, essentieel voor een goed werkende arbeidsmarkt

1.1. Uitzendkrachten aan de slag bij de Vlaamse en federale overheid

Uitzendarbeid in de openbare sector is ook eindelijk op Belgische bodem geen taboe meer. Zowel bij de Vlaamse als de federale administraties kunnen nu ook uitzendkrachten ingeschakeld worden.

Dit is een dossier waar Federgon al lang op inzet. Het is dankzij de inspanningen van de verschillende ministers en hun kabinetten, in het bijzonder de ministers van Ambtenarenzaken, dat er in dit dossier de nodige stappen vooruit gezet zijn.

Vertrekkende van de expertise van haar leden in de privésector heeft Federgon steeds gepleit voor een duidelijk wettelijk kader voor het inzetten van uitzendkrachten waarbij de regels voor de publieke en de private sector alleen verschillen waar dat echt nodig is. Een andere vraag van Federgon was om de systemen van het federale en het Vlaamse niveau nagenoeg gelijk te schakelen. Met deze bekommernissen vanuit de praktijk werd duidelijk rekening gehouden en dit kan alleen de duidelijkheid en de rechtszekerheid ten goede komen.

Hoewel Wallonië dit dossier heeft opgenomen in de regeer-verklaring werd dit, ondanks de nodige demarches van Federgon, niet gerealiseerd. Uiteraard vraagt Federgon aan de Waalse en Brusselse overheid om dit dossier op de agenda te zetten en uitzendkrachten niet langer uit te sluiten van de publieke diensten.

Een verregaande samenwerking tussen private HR-dienstverleners en de publieke sector draagt bij tot de modernisering van het HR-beleid van de overheid en tot een aanzienlijke verhoging van de efficiëntie van de overheidsdiensten. Dit kan alleen maar de dienstverlening t.o.v. de burger ten goede komen. Ook overheden hebben vandaag immers nood aan een modern HR-beleid en daarvoor moeten ze kunnen beschikken over de nodige tools voor een optimale personeelsinzet, zoals onder meer uitzendarbeid. Uitzendarbeid in de openbare sector is in onze buurlanden reeds geruime tijd gangbaar en dat leverde al erg mooie ‘best practices’ op.

Defensie heeft beslist om voor tijdelijke opdrachten van hun burgerlijke functies uitzendkrachten in te schakelen. Zo kunnen uitzendkrachten voortaan ook ervaring opdoen binnen Defensie. Defensie kan op haar beurt rekenen op de ondersteuning van een grote pool van tijdelijke medewerkers.

1.2. Opeenvolgende dagcontracten

Na lang onderhandelen hebben de sociale partners een akkoord bereikt over de opeenvolgende dagcontracten. Meer dan een jaar geleden, in de nasleep van de Pano-reportage over opeenvolgende dagcontracten, vroeg de minister van Werk aan de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad (NAR) om een grondige evaluatie en bijsturing te maken van het systeem van opeenvolgende dagcontracten in uitzendarbeid. Het VBO en haar lidfederaties alsook Unizo en UCM, werden heel nauw bij deze onderhandelingen betrokken aangezien de gebruikers een cruciale rol spelen in de vraag naar opeenvolgende dagcontracten. Het is de bedoeling om te komen tot een aanzienlijke vermindering van het aandeel opeenvolgende dagcontracten (ODC's). Daartoe wordt een macro-economische vermindering van dit aandeel met 20%, gespreid over 2 jaar in 2018 en 2019, vooropgesteld.

Verder zijn er praktische modaliteiten uitgewerkt in verband met de semestriële informatieverstrekking ('full information'). De definitie 'nood aan flexibiliteit' wordt proportioneel. Dit betekent dat het aantal ODC's proportioneel moet zijn ten opzichte van de aangetoonde nood aan flexibiliteit. Een gebruiker kan bijvoorbeeld niet voor al zijn uitzendkrachten ODC's vragen wanneer hij slechts een beperkte nood aan flexibiliteit kan aantonen. Tot slot zal de inspectie controleren en indien nodig sanctioneren of de verplichte informatie verstrekt werd en of de jaarlijkse bespreking met de werknemersvertegenwoordigers georganiseerd werd.

In het Waalse Gewest geeft Federgon ondersteuning aan bedrijven over een correcte inplanning van de pool van uitzendkrachten.

> *"Na lang onderhandelen hebben de sociale partners een akkoord bereikt over opeenvolgende dagcontracten.*

1.3. Wallonië zet in op knelpuntberoepen

In augustus 2018 hebben 21 sectorale federaties en sectorale fondsen, waaronder Federgon, een protocolakkoord ondertekend dat nieuwe pijlers bevat in de strijd tegen de tekorten aan arbeidskrachten op de Waalse arbeidsmarkt.

Deze tekorten, die al vele jaren heel wat sectoren treffen, zijn vooral een uiting van de mismatch tussen het aanbod van en de vraag naar werk. Waarom is het op de arbeidsmarkt moeilijker om die twee zaken op elkaar af te stemmen dan op andere markten? Er zijn twee verklaringen: enerzijds is het moeilijk in te schatten hoeveel arbeidskrachten er precies nodig zullen zijn, anderzijds evolueren de beroepen en functies. Deze twee elementen moeten in verband worden gebracht met de ingebakken en enorme traagheid van onze onderwijs- en opleidingssystemen.

Het protocolakkoord van minister Jeholet omvat drie sterke maatregelen: de hervorming van het Plan Formation Insertion (PFI), de invoering van een financiële stimulans voor opleiding in knelpuntberoepen en het geven van het startsein voor de actie 'Coup de poing pénurie'. De ambitie is eenvoudig: het roer omgooien en een opwaartse dynamiek op gang trekken.

Federgon is daar verheugd over en staat helemaal achter dit protocol. De federatie wijst al jaren op het probleem van het tekort aan arbeidskrachten en vraagt dergelijke maatregelen. Van bij hun ontstaan wijden het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten en het Vormingsfonds Dienstencheques trouwens bijna 100% van hun budget aan deze opleidingen, die tot doel hebben dit fenomeen tegen te gaan.

2.

Een leven lang leren

2.1. Een opleidingsrugzakje of een leerrekening voor elk individu

Federgon pleit ervoor om voor elke werknemer een rugzakje te voorzien waaruit hij kan putten om opleidingen te betalen. Dit verhoogt de verantwoordelijkheid van de werknemer over zijn inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. De werknemer zelf staat centraal en beheert zelf deze middelen.

Enkel wie blijft leren, is klaar voor de arbeidsmarkt van morgen. Wie dit niet doet, wordt kwetsbaar. Er staat een houdbaarheidsdatum op kennis. Wat we vandaag leren, is morgen alweer achterhaald. In andere landen, zoals in Frankrijk, zijn er reeds met succes stappen in de richting van het rugzaksysteem gezet. Dit rugzakje kan gevuld worden door een inbreng van de werkgever, de overheid, maar ook van het individu zelf. Bovendien kan dit rugzakje verder evolueren van een opleidingsrugzakje naar een loopbaanrugzakje waar het individu uit put voor bijstand in de verschillende aspecten van zijn loopbaan, zoals coaching, loopbaanbegeleiding en -advies.

2.2. Level playing field een noodzakelijke voorwaarde

Waarom moeten bepaalde dienstverleners voor eenzelfde taalopleiding btw doorrekenen en andere niet? Level playing field is voor de taalopleidingsbedrijven een noodzakelijke voorwaarde.

Waarom zou een particulier of organisatie 21% meer betalen voor eenzelfde opleiding?

De geldende btw-wetgeving heeft tot gevolg dat privébedrijven die taalopleidingen 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 privé-opleidingsverstrekkers 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 een ongerechtvaardigde concurrentievervalsing doen ontstaan. Federgon 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. Nu een leven lang leren alsmaar belangrijker wordt is een competitief, divers en kwalitatief spelersveld belangrijk om opleidingen op maat te kunnen aanbieden.

2.3. Loopbaanbegeleidingen verder stimuleren via de loopbaancheque

De Vlaamse loopbaancheque is een succes en heeft de voorbije vijf jaar een belangrijke en positieve evolutie gekend. In 2018 werden er niet minder dan 35.291 loopbaanbegeleidingen (pakket 1&2 samen) opgestart. Ze zijn een instrument van preventief arbeidsmarktbeleid dat toelaat dat werknemers tijdens hun loopbaan worden ondersteund in het opnemen van hun recht op loopbaanbegeleiding. De leden van Federgon zijn hierin een kwalitatieve partner. De loopbaancheque is dan ook een schoolvoorbeeld van een geslaagde samenwerking tussen privé en overheid.

3.

Het activerend vermogen van de dienstencheque

3.1. Evaluatie van 60%-regel in Vlaanderen

Sinds de 60%-regel, die stelt dat dienstencheque-ondernemingen bij hun aanwervingen minstens 60% moeten rekruteren bij uitkeringsgerechtigde werklozen of leefloners, is afgeschaft zijn er alternatieve maatregelen vastgelegd om deze doelgroepen toe te leiden naar jobs binnen de sector.

De alternatieve maatregelen zijn vastgelegd in een afsprakenkader tussen de Vlaamse minister van Werk en de werkgeversorganisaties (Federgon, VVDG, VVSG, Federatie Belgische textielverzorging voor de strijkwinkels en het Vlaams Platform PWA/PWA-Dienstencheque-ondernemingen).

Het afsprakenkader zet in op volgende engagementen: in de eerste plaats het engagement van de dienstencheque-ondernemingen om maximale aanwervingskansen te geven aan laaggeschoolde en langdurig werkzoekenden; ten tweede het engagement van de VDAB om de toeleiding van werkzoekenden naar dienstenchequevacatures verder te zetten en te versterken; en tot slot het engagement van het Departement Werk en Sociale Economie en van de VDAB om de uitvoering van het afsprakenkader op kwartaalbasis te monitoren, te evalueren en waar nodig bij te sturen.

Op 19 juni 2018 kreeg de stuurgroep van de sectorale vertegenwoordigers van de sociale partners de resultaten van de eerste evaluatie. Deze evaluatie was positief en toont aan dat de aanpak met alternatieve maatregelen zijn vruchten afwerpt.

3.2. In de dienstenchequesector staan welzijn en werkbaarheid hoog op de agenda

De dienstenchequesector is een volwassen en stabiele sector met een correcte sociale dialoog. Het dienstenchequesysteem heeft de vooropgestelde doelstellingen ruimschoots overtroffen en slaagt erin om ook vandaag antwoorden te bieden op nieuwe maatschappelijke uitdagingen. Dit wordt onder meer aangetoond door het stijgend aantal 65-plussers dat een beroep doet op het systeem en zo langer thuis blijft wonen.

Vandaag maken ruim 150.000 huishoudhulpen het verschil voor bijna een miljoen klanten. De dienstenchequesector slaagt er - als een van de weinige sectoren - in om mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt toe te leiden naar reguliere laaggeschoolde

“

Het dienstenchequesysteem heeft de vooropgestelde doelstellingen ruimschoots overtroffen.

functies. 42% van de werknemers is van buitenlandse origine, de sector is op dat vlak een voorbeeldsector. Twee op drie werknemers zijn effectief laaggeschoold.

Welzijn en werkbaarheid staan binnen de sector hoog op de agenda. Het Vormingsfonds voor de dienstenchequesector Vorm DC zet zich dagelijks in voor de werkbaarheid en het welzijn op het werk. Er is een werkbaarheidsfonds opgericht dat tal van acties onderneemt om dienstenchequebedrijven, klanten en poetshulpen te sensibiliseren. De vzw Mycadis zet zich dan weer in om de discriminatie in de dienstenchequesector aan te pakken.

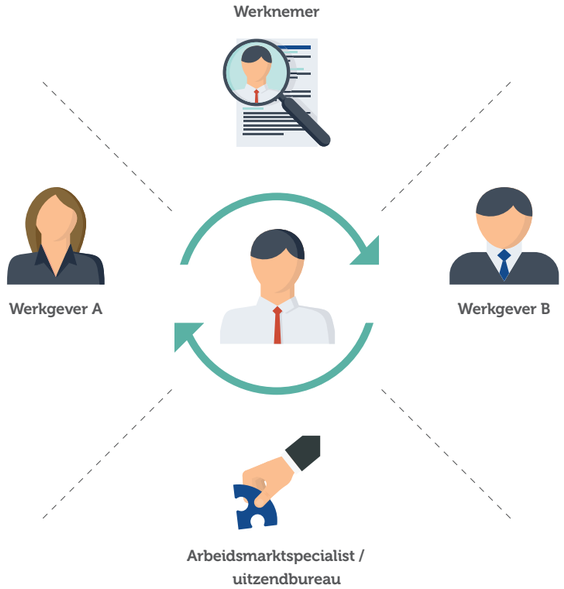
3.3. Nagenoeg een verdubbeling van het opleidingsbudget voor de dienstencheque-ondernemingen in Brussel

Het is niet de eerste keer dat Federgon voor het Brussels Gewest vraagt om een herberekening van de budgetten, die ter beschikking worden gesteld van de dienstenchequebedrijven voor de opleiding van dienstenchequemedewerkers. Deze rechtzetting zorgt ervoor dat de opleidingsbudgetten nagenoeg worden verdubbeld. Investeren in de opleiding van dienstenchequemedewerkers is investeren in duurzame tewerkstelling en komt de dienstverlening aan de klanten alleen maar ten goede.

> *Investeren in de opleiding van dienstencheque-medewerkers is investeren in duurzame tewerkstelling.*

4.

Transitietrajecten: proactieve pre-activering



De toenemende digitalisering zorgt ervoor dat er jobs zullen verdwijnen maar, tegelijk dat er andere jobs zullen bijkomen. Onvermijdelijk zullen ook bepaalde sectoren hierdoor getroffen worden. Denken we maar aan de banken, distributie, ...

De leden van Federgon kunnen voor deze werknemers transitie-trajecten uittekenen. Een 'transitietraject' is een geïntegreerd traject waarbij er een begeleiding (career coaching) en/of opleiding op maat wordt voorzien, gevolgd door een tewerkstelling bij een nieuwe werkgever, waarbij de oorspronkelijke werkgever (een deel van) het loon blijft doorbetalen.

Op die manier worden werknemers op een vlotte en respectvolle manier van de ene job naar de andere gebracht. De payroll van het uitzendbedrijf wordt gebruikt om op een correcte en vlotte manier in te stromen in een nieuwe job. Bovendien, mocht de 'klik' tussen de nieuwe werkgever en zijn werknemer uitblijven, dan zal het erkende uitzendbureau altijd zoeken naar alternatieven die beter aansluiten bij de aspiraties van de werknemer. Gezien er reeds sterk gereguleerde oplossingen voorhanden zijn, is het opheffen van het verbod op de terbeschikkingstelling van personeel onaanvaardbaar en zelfs gevaarlijk.

Talent wordt **begeleid naar een nieuwe job**. Geen ontslag.

Oplossing voor **grotere groepen van werknemers**.

Correcte loonbetaling van zowel het deel van de vorige werkgever als dat van de huidige.

Innovatie en digitalisering

1.

De uitzendsector gaat verder op de weg van de digitalisering

Na het succes van de elektronische uitzendovereenkomsten breidt de uitzendsector deze oplossing uit naar alle andere documenten die door de sociale wetgeving voorzien zijn, zoals loonfiches, individuele rekeningen, arbeidsreglementen, ...

De elektronische arbeidsovereenkomsten werden in oktober 2016 in de uitzendsector gelanceerd. Dit initiatief, dat het pioniersstatuut van de sector bevestigt, kende onmiddellijk succes op het vlak van het aantal arbeidsovereenkomsten, het gebruik van de elektronische handtekening en de deelname van uitzendkrachten.

De volgende etappe was uiteraard de uitbreiding van deze elektronische oplossing naar de andere documenten in verband met arbeidsbetrekkingen. Dat gebeurde in 2018.

Elk document dat wordt opgesteld tussen een uitzendonderneming en een uitzendkracht kan voortaan elektronisch worden verzonden, gelezen en ondertekend. Deze nieuwe etappe sluit ook aan bij de doelstellingen van de sector, namelijk een administratieve vereenvoudiging ten dienste van alle partijen.

Het procedé blijft onveranderd: met behulp van dezelfde elektronische oplossing worden alle uitgewisselde documenten verzonden en vervolgens gearchiveerd in een unieke mailbox voor de uitzendkracht. Deze laatste heeft dus een volledig, actueel overzicht van al zijn documenten ter beschikking op één plaats, en dit via zijn pc, tablet of smartphone gelezen en ondertekend.

> *“Elk document dat wordt opgesteld tussen een uitzendonderneming en een uitzendkracht kan voortaan elektronisch worden verzonden, gelezen en ondertekend.*

2.

GDPR: een belangrijk dossier voor de HR-dienstverlener

2018 was ook het jaar van de GDPR (General Data Protection Regulation). Deze Europese verordening is uitgewerkt om een betere bescherming van persoonsgegevens te verzekeren, in een wereld waarin de digitalisering een steeds grotere plaats inneemt.

Voor Federgon en haar leden is dit een heel belangrijk dossier, ze hebben zich dan ook gedurende vele maanden grondig voorbereid om GDPR-conform te zijn. Om dit hele transitieproces naar compliance beheersbaar te maken voor haar leden, heeft Federgon een 'selfscan' en een 'gedetailleerd stappenplan' ontwikkeld, aangevuld met links naar verschillende informatieve nota's en modeldocumenten.

Het sluitstuk van de ledenondersteuning in dit GDPR-dossier wordt gepubliceerd in de vorm van 'sectoral guidelines', telkens op maat gemaakt van de betrokken Federgon-commissies. In deze 'sectoral guidelines' worden bepaalde pistes van interpretaties voorzien en verduidelijkingen gegeven over de manier waarop de verplichtingen per activiteit het best zouden kunnen vertaald worden naar de dagelijkse praktijk. Bovendien vinden de leden hierin motivatieschema's terug die hen kunnen ondersteunen bij een eventuele controle.

Dit alles zou niet mogelijk geweest zijn zonder de input van de interne werkgroep van privacyspecialisten van de leden.

> *Om het hele transitieproces naar compliance beheersbaar te maken voor haar leden, heeft Federgon een 'selfscan' en een 'gedetailleerd stappenplan' ontwikkeld.*

De werkgroep heeft ook de gevolgen van de GDPR voor master vendor- en MSP-configuraties onder de loep genomen.

25 mei 2018 was vooral het begin van een nieuw tijdperk waarin de aandacht voor de bescherming van de gegevens van individuen meer centraal wordt gesteld. Het spreekt voor zich dat Federgon als beroepsfederatie van de HR-dienstverleners haar leden verder zal begeleiden en bijstaan. Dit is een dossier dat continu zal moeten gemonitord en geactualiseerd worden.

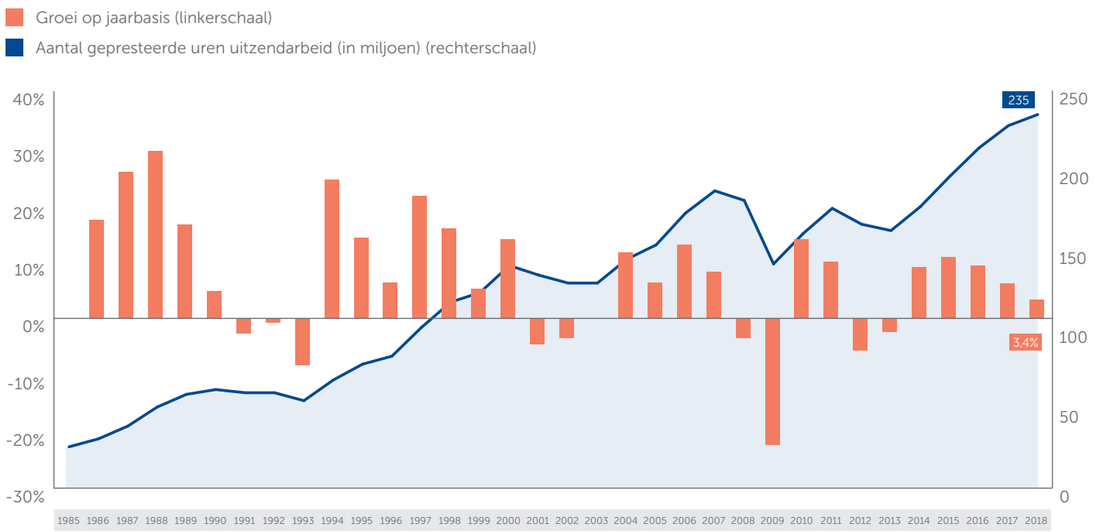
Economisch verslag

1.

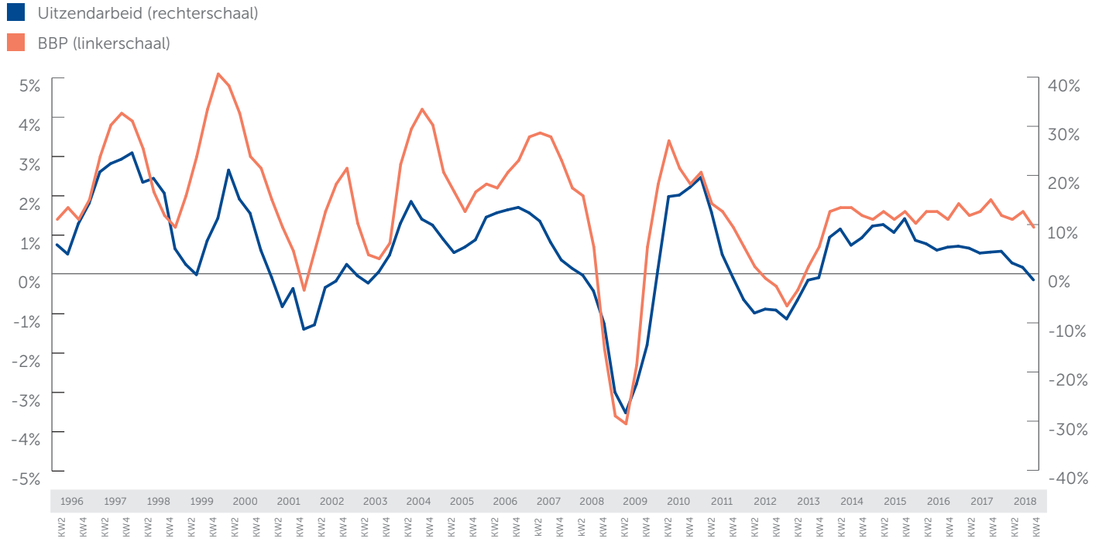
Uitzendarbeid

Een groei van 3,4% *verbergt een jaar met twee gezichten. 2018 was opnieuw een topjaar qua volume, maar de groei laat een kentering zien in het midden van het jaar. Er waren maar liefst* ***684.031 uitzendkrachten*** *aan het werk, waarvan* ***260.693 jobstudenten*** *en* ***55.770 50-plussers****. De gemiddelde leeftijd van de uitzendkracht neemt toe, vooral als gevolg van de* ***aanzienlijke stijging van het aantal 55-plussers****.*

Evolutie gepresteerde uren uitzendarbeid

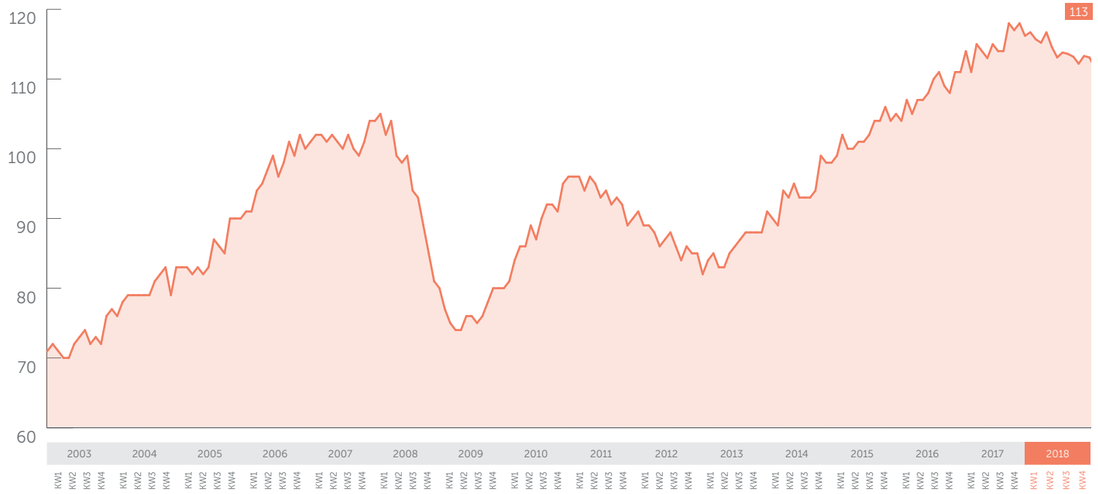


BBP en uitzendarbeid

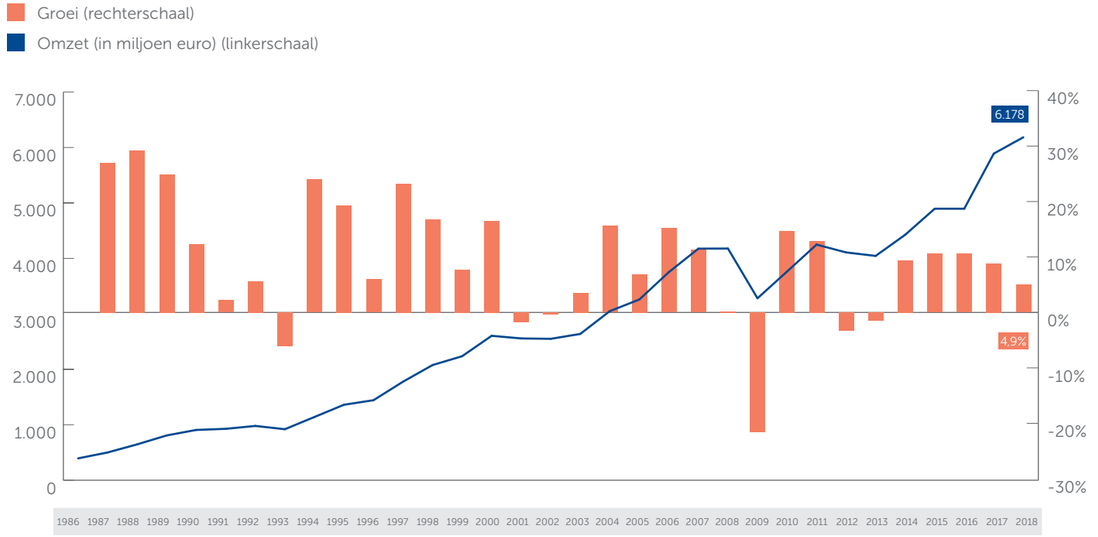


Federgon-Index

Deze index geeft het niveau van de activiteit weer in de onderzochte maand ten opzichte van de activiteit in de maand januari 2007 (basis 100), en dit op basis van voor seizoensinvloeden gecorrigeerde cijfers.



Omzet uitzendarbeid



Aantal agentschappen en vaste medewerkers

1.501
Agentschappen

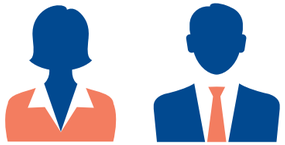
8.427
Vaste medewerkers

Aandeel van de segmenten

57,8%
Arbeiders

42,2%
Bedienden

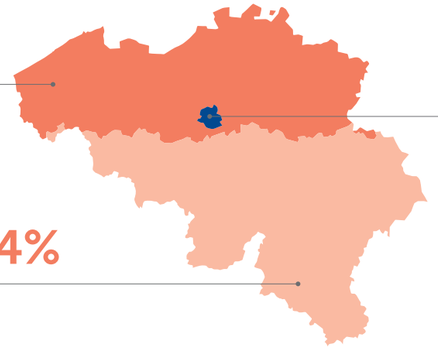
Aandeel volume uitzendarbeid naar geslacht



39,1%
Vrouw

60,9%
Man

Regionale aandelen gepresteerde uren



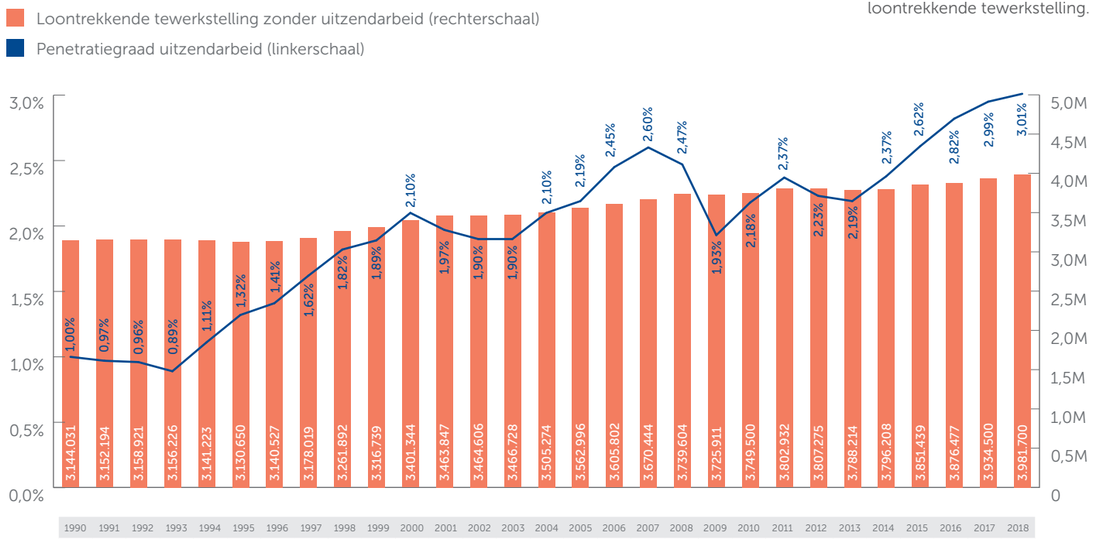
68,19%
Vlaanderen

8,07%
Brussel

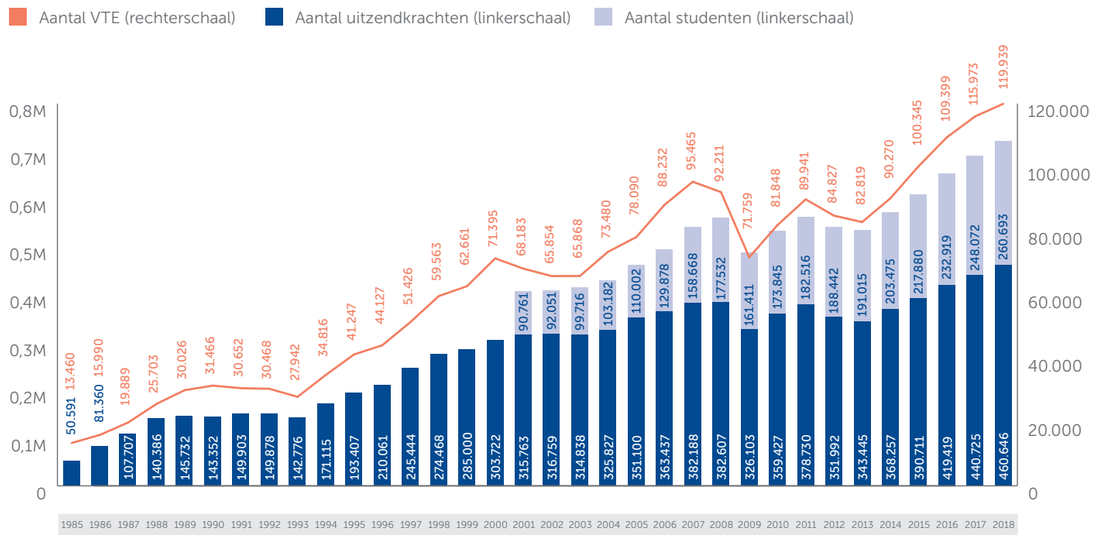
23,74%
Wallonië

Penetratiegraad van uitzendarbeid

De penetratiegraad geeft het aandeel weer van uitzendarbeid in de loontrekkende tewerkstelling.

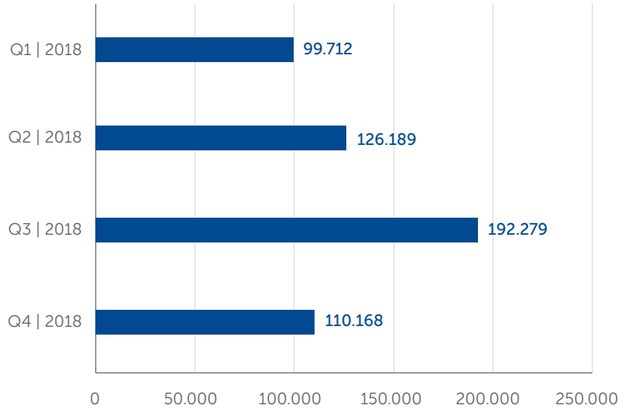


Evolutie van het aantal uitzendkrachten en voltijds equivalenten (VTE)



Aantal jobstudenten via uitzendarbeid

Aantal unieke jobstudenten via uitzendarbeid per kwartaal

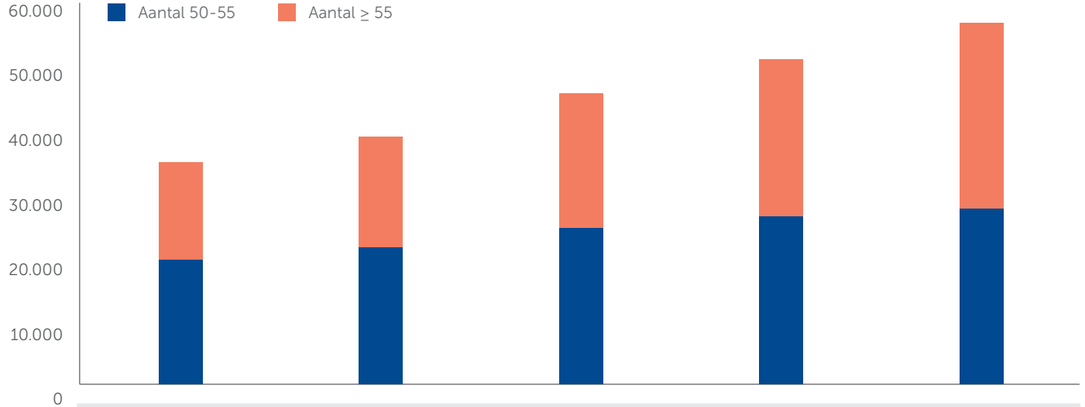


42,19%*

van de jobstudenten hebben in 2018 als uitzendkracht gewerkt.

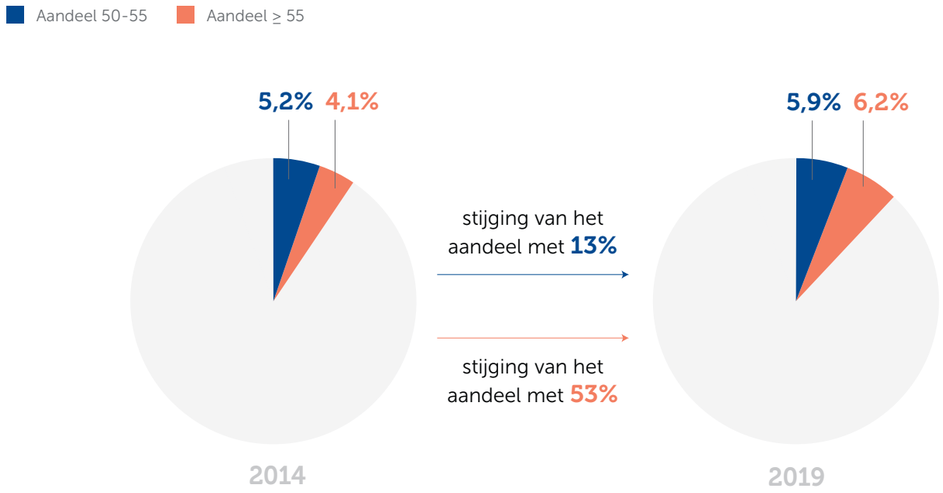
* Gewogen gemiddelde o.b.v. Q1, Q2 en Q3 2018

Op 5 jaar tijd is het aantal 50-plussers in uitzendarbeid toegenomen met 21.525 personen (+63%)



	2014	2015	2016	2017	2018
	19.248	21.103	24.052	25.957	27.136
	14.997	17.191	20.830	24.238	28.634
Totaal:	34.245	38.294	44.881	50.195	55.770

Het procentuele aandeel 50-plussers binnen de uitzendpopulatie is eveneens gestegen



Nationaliteit van de uitzendkrachten

75,75%	België	**1,89%**	Azië
7,34%	Buurlanden	**1,48%**	Onbekend
5,36%	Andere EU	**0,45%**	Latijns-Amerika
2,49%	Zuid-Europa	**0,25%**	Andere EU-15
2,22%	Maghreb	**0,05%**	Verenigde Staten en Canada
2,69%	Afrika (zonder Maghreb)	**0,03%**	Oceanië

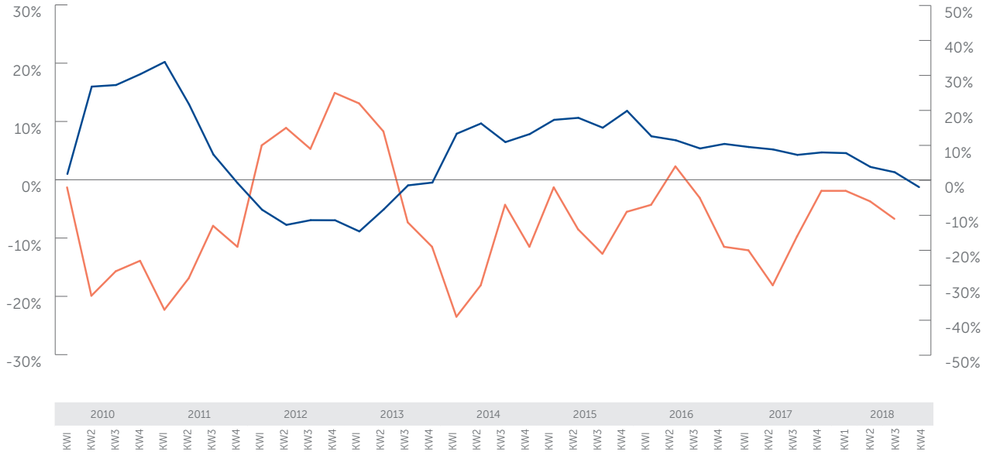
Het aandeel van de niet-Belgen binnen uitzendarbeid neemt toe van 17,4% in 2011 tot 24,25% in 2018.

Tijdelijke werkloosheid en uitzendarbeid

Volume uitzendarbeid (groei op jaarbasis - linkerschaal)

Tijdelijke werkloosheid (groei op jaarbasis o.b.v. budgettaire eenheden - rechterschaal)

Tijdelijke werkloosheid en uitzendarbeid zijn in zekere zin elkaars spiegelbeeld. Een verandering in uitzendarbeid gaat gepaard met de tegengestelde verandering in tijdelijke werkloosheid.

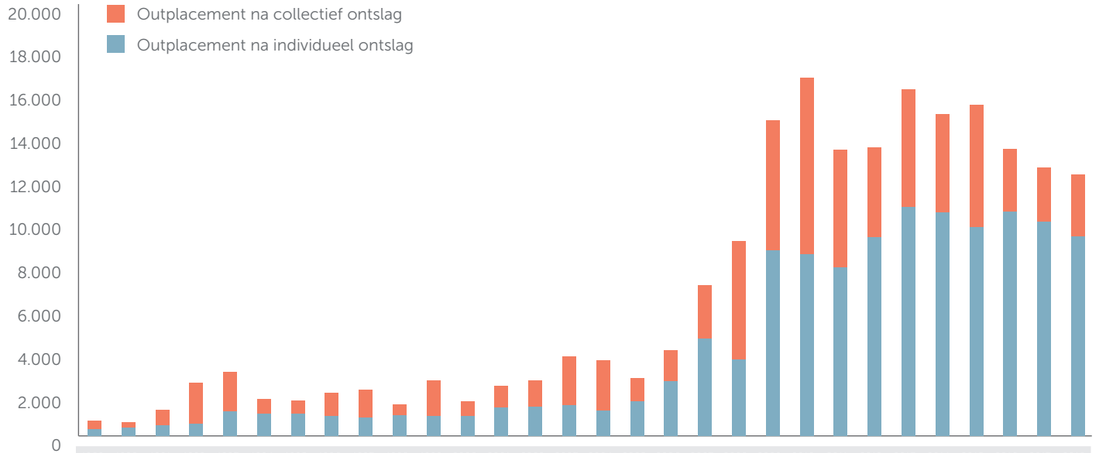


2.

Outplacement

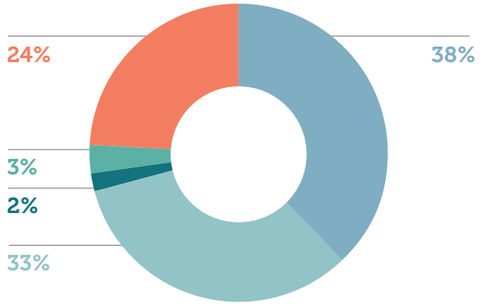
2018 was een vrij stabiel jaar voor de outplacementactiviteit en dit ondanks een licht terugvallende conjunctuur. ***Er waren 12.887 outplacementbegeleidingen in België.*** *Dat is een* ***daling van 2,7%*** *in vergelijking met het jaar voordien. Collectief ontslag als gevolg van herstructureringen blijft beperkt, het* ***merendeel van de gestarte activiteiten is een gevolg van individueel ontslag.***

Evolutie opgestarte begeleidingen



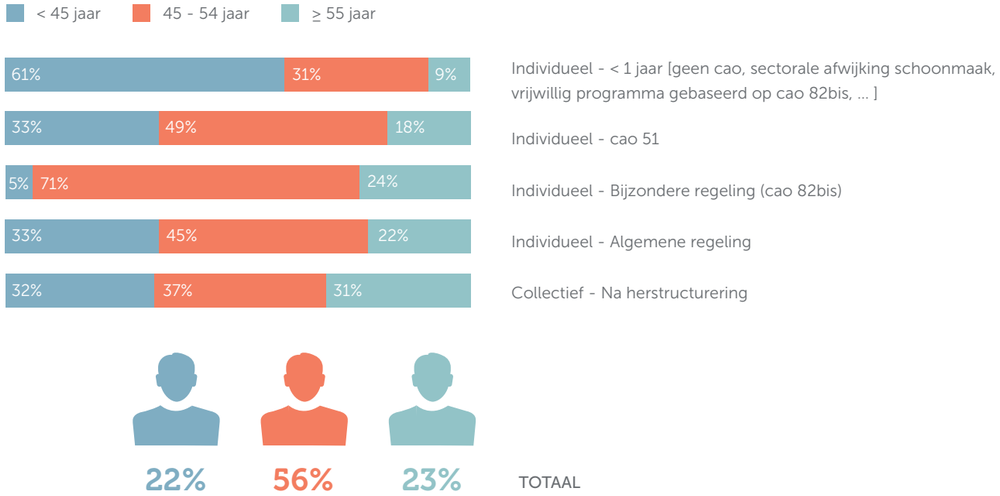
	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
	443	277	765	2.038	1.938	696	663	1.142	1.345	529	1.775	716	1.034	1.303	2.393	2.456	1.178	1.515	2.637	5.828	6.409	8.737	5.836	4.424	5.803	4.823	6.029	3.082	2.675	3.041
	312	393	526	590	1.216	1.102	1.093	986	915	1.012	980	991	1.412	1.439	1.525	1.253	1.699	2.707	4.802	3.769	9.168	8.951	8.291	9.810	11.292	11.040	10.312	11.066	10.574	9.846
Totaal:	755	670	1.291	2.628	3.154	1.798	1.756	2.128	2.260	1.541	2.755	1.707	2.446	2.742	3.918	3.709	2.877	4.222	7.439	9.597	15.577	17.688	14.127	14.234	17.095	15.863	16.341	14.148	13.249	12.887

Begeleidingen volgens type outplacement

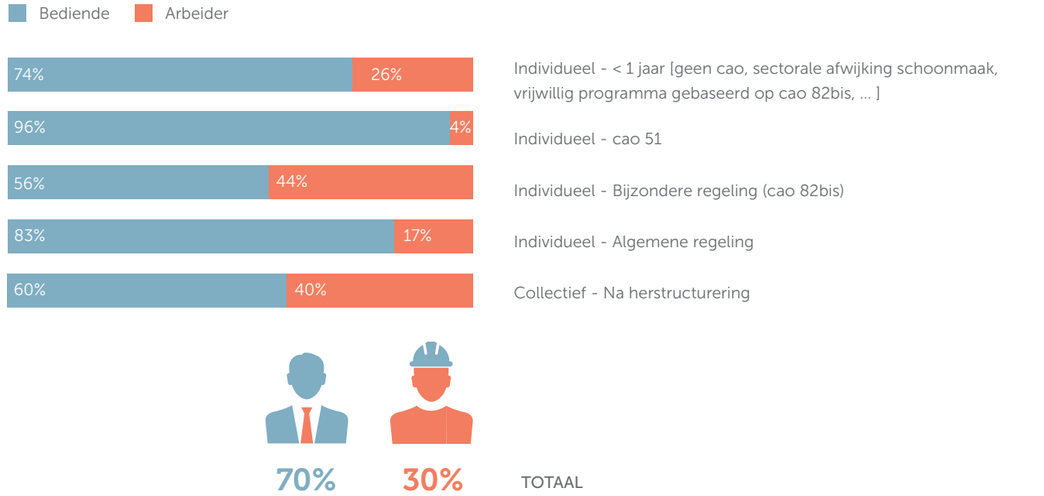


- Individueel - Algemene regeling
- Individueel - Bijzondere regeling (cao 82bis)
- Individueel - cao 51
- Individueel - < 1 jaar (geen cao, sectorale afwijking schoonmaak, vrijwillig programma gebaseerd op cao 82bis, ...)
- Collectief - Na herstructurering

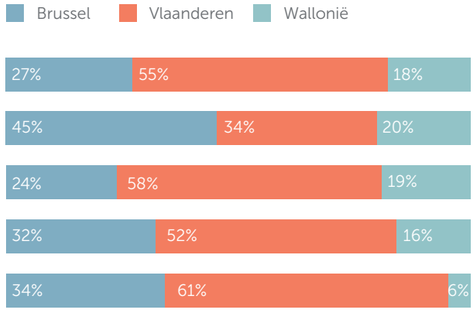
Kandidaten in outplacement volgens leeftijd en type outplacement



Kandidaten in outplacement volgens categorie en type outplacement



Outplacementbegeleidingen volgens regio en type outplacement



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

30% 54% 16%

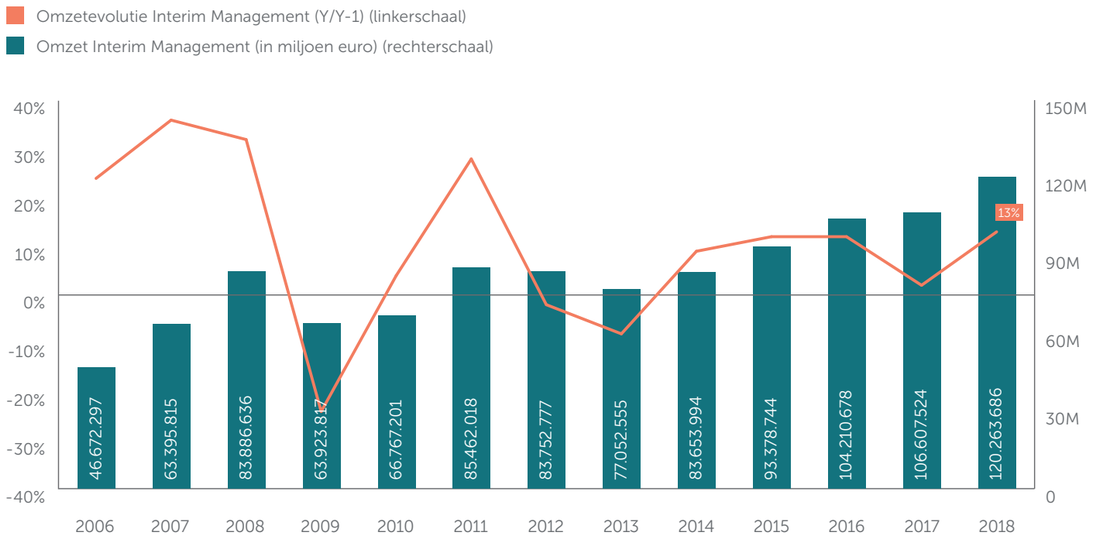
TOTAAL

3.

Interim Management

*De vraag naar **gespecialiseerde profielen** en de **behoefte aan meer flexibiliteit** maken dat Interim Management providers hun opdrachtgevers ontzorgen in een complexe arbeidsmarkt. De **groei van 13%** onderstreept hun toegevoegde waarde op de arbeidsmarkt.*

Omzet Interim Management



Functionele opsplitsing opdrachten

5,0%
General Management

8,5%
Logistics & Production

4,4%
Sales & Marketing

13,6%
HR Management

59,8%
Finance, Administration & Legal

3,6%
ICT

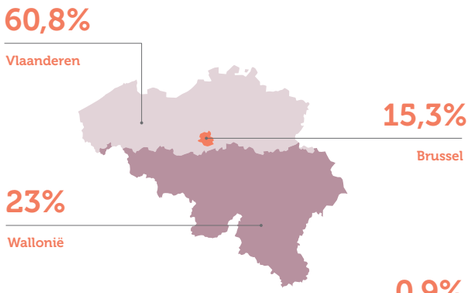
5,2%
Other

4.

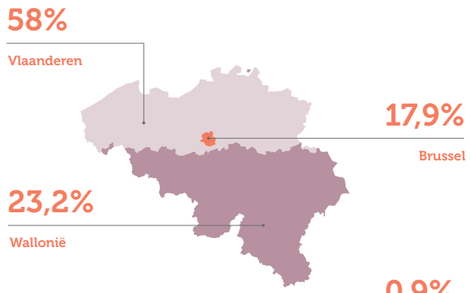
Recruitment, Search & Selection

*Opdrachtgevers waarderen de **toegevoegde waarde van Recruitment, Search & Selection-**bedrijven op een steeds krapper wordende arbeidsmarkt. In 2018 groeide de RSS-activiteit met **7,4%**. Ook de **nevenactiviteiten** zetten een mooi resultaat neer in 2018.*

Regionale verdeling geplaatste kandidaten



Volgens woonplaats



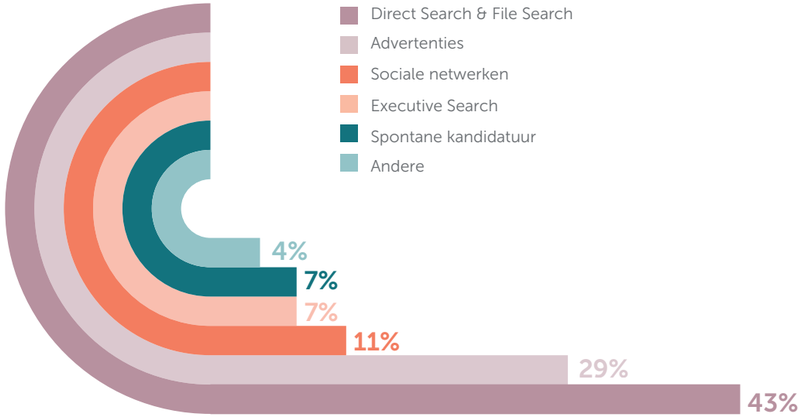
Volgens tewerkstellingsplaats

Omzetevolutie Recruitment, Search & Selection

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Coaching*	10,5	4,2	6	2,1	2,6	3,0	3,5	4,1	4,8	4,9	4,1	3,9
HR Consultancy	13,5	14,8	17	13,7	20	12,6	12,8	14,7	17,1	21	19	21,9
Assessment & Evaluation	30	34	22	27,2	36,9	32,9	28,3	29,6	35,7	40,2	44,9	48,4
Recruitment & Selection	97	112	73	81	112,6	101,9	89	90,1	102,2	116	132,6	142,4

*De omzet voor loopbaancheques bij RSS-bedrijven zit sinds 2013 vervat in de cijferreeks van coaching.

Verdeling van het aantal geplaatste kandidaten op basis van het ingeschakelde kanaal



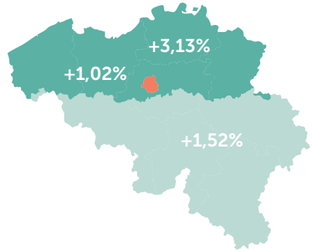
5.

Diensten aan Particulieren

In 2018 is de dienstencheque-activiteit tot ***maturiteit*** *gekomen. De activiteit* ***groeide met 2,49%****, weliswaar met een* ***verschillende dynamiek in de 3 gewesten****.*

Evolutie en regionale verdeling (volledige markt)

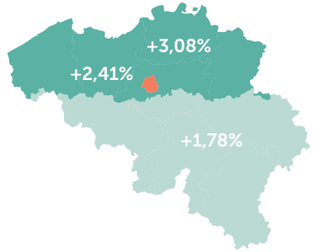
Aantal **uitbetaalde dienstencheques**



België: +2,49%

	België	Vlaanderen	Brussel	Wallonië
2017	129.767.443	83.091.357	30.891.351	15.784.735
2018	132.999.786	85.692.409	31.361.502	15.945.875

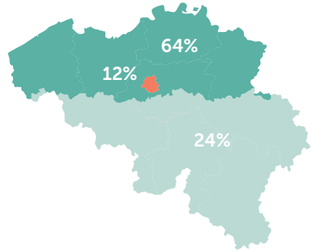
Aantal **door gebruikers aangekochte dienstencheques**



België: +2,69%

	België	Vlaanderen	Brussel	Wallonië
2017	131.418.233	84.254.314	31.302.870	15.861.049
2018	134.951.430	86.848.720	31.859.832	16.242.878

Regionale verdeling activiteit



Vlaanderen

Wallonië

Brussel

Tevredenheid

89%

van de huishoudhulpen geeft aan tevreden te zijn over hun job

9/10

van de gebruikers is tevreden over zijn huishoudhulp en dienstencheque-onderneming

Bron: IDEA studie - "Werkbaar en wendbaar werk in de dienstenchequesector. Studie rond het welzijn van dienstenchequemedewerkers" (2018)
Bron: IDEA studie - "De dienstencheques 360° doorgelicht" (2018)

Terugverdieneffecten

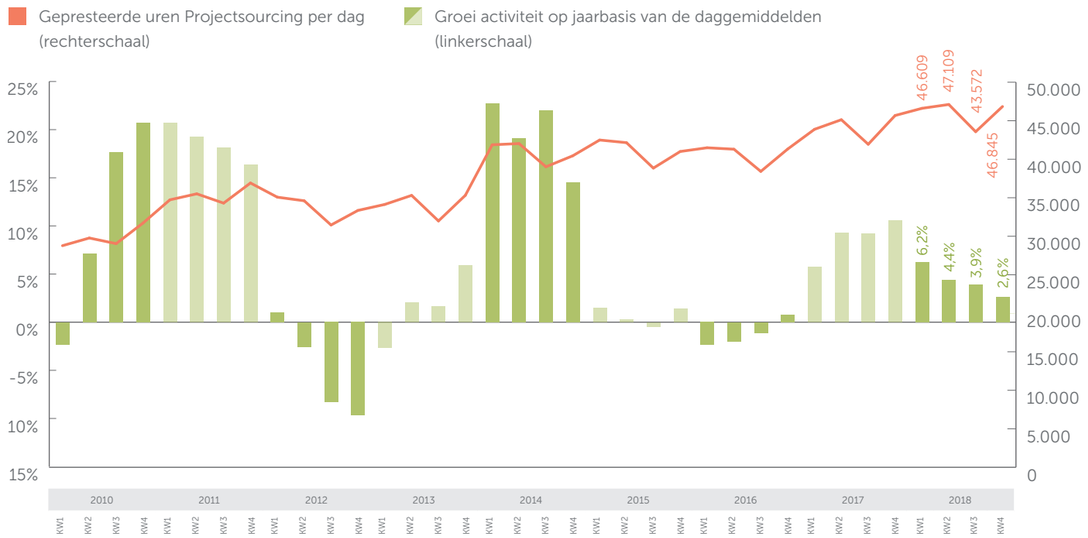
Bron: IDEA studie - "De dienstencheques 360° doorgelicht" (2018)

6.

Projectsourcing

*2018 was opnieuw een **topjaar voor de Projectsourcingbedrijven**, al kregen ze in de loop van het jaar te maken met een vertraging van de groei. Dit laatste reflecteert onder meer de **steeds moeilijker wordende zoektocht naar professionals in Engineering, IT & Office**.*

Evolutie van de Projectsourcingactiviteit naar volume



Verdeling Projectsourcingactiviteiten

32,7%
Engineering

6,2%
Finance

18,7%
ICT

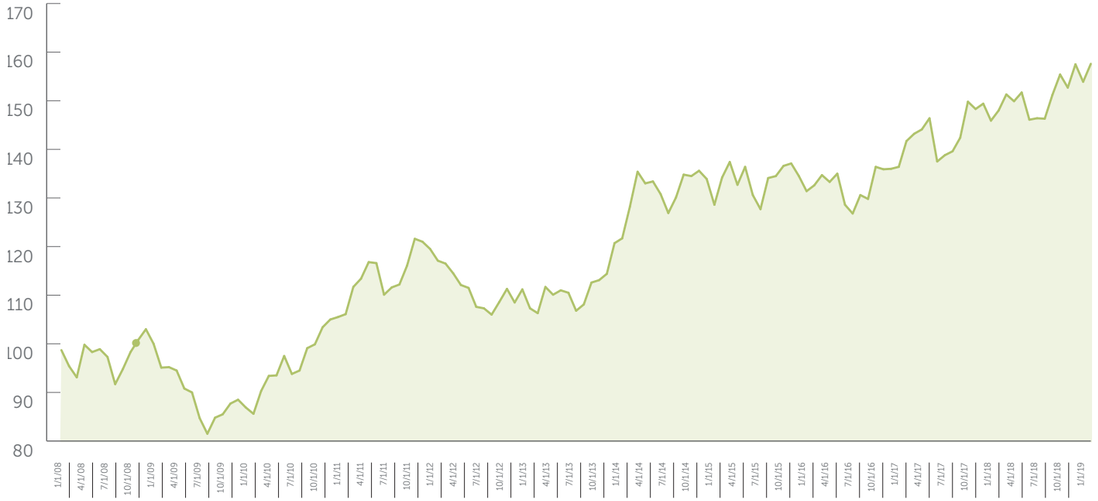
16,7%
Office

10,5%
Medical

15,8%
Andere

Index Projectsourcing

Deze index geeft het niveau van de activiteit weer in de onderzochte maand ten opzichte van de activiteit in de maand januari 2009 (basis 100), en dit op basis van een viermaands voortschrijdend gemiddelde.

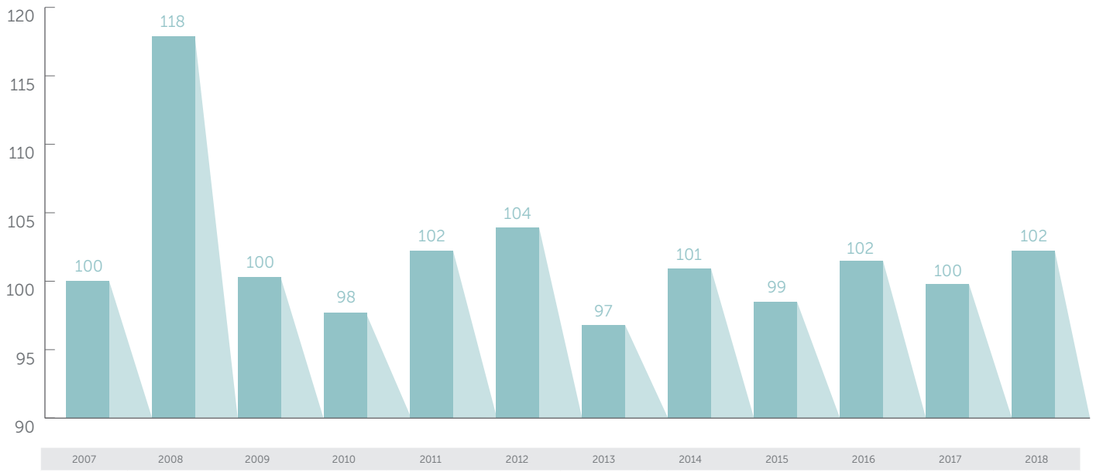


7.

Learning & Development

*De markt van L&D heeft **stand gehouden in een economische omgeving die steeds meer vraagt** naar Learning & Development maar tegelijk wordt uitgedaagd door **andere leervormen**, gestimuleerd door **digitalisering**.*

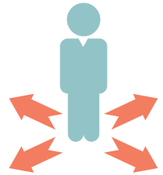
Index omzetverloop



De private Learning & Development-markt

36,4%

In-company



63,6%

Open

“

Het aanbod in de Learning & Development-markt situeert zich voor twee derde in een open aanbod & voor één derde in-company.

Federgon zet zich in voor haar leden

1.

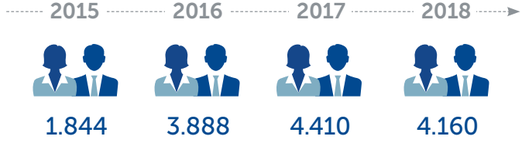
Federgon Academy

De Federgon Academy biedt werknemers van de bedrijven die aangesloten zijn bij Federgon de mogelijkheid om zich bij te scholen in hun vakgebied. De opleidingen worden gegeven door experten en zijn zeer to the point en volledig afgestemd op de dagelijkse werkpraktijk. Goed opgeleide werknemers staan immers garant voor een kwalitatieve dienstverlening en de toegevoegde waarde die HR-dienstverleners aan hun klanten kunnen bieden. Bijna 3.300 deelnemers schreven zich in 2018 in voor de cursus Sociale Wetgeving in de uitzendsector.

Meer dan 4.160 deelnemers volgden in 2018 een opleiding aan de Federgon Academy

De infosessies, webinars en workshops die de Academy organiseerde trokken in 2018, met ruim 650, bijna dubbel zoveel deelnemers vergeleken met het jaar voordien. Vooral de infosessie over de nieuwe Algemene Verordening Gegevensbescherming (GDPR) heeft enorme belangstelling gewekt.

De opleidingen Dienstencheques, Outplacement en Rekrutering & Selectie werden in totaal door 231 deelnemers bijgewoond.



2.

Onderzoeken en publicaties

Profielstudie van de uitzendkracht 2018 - Uitzendarbeid ontsluit steeds meer de inactieve arbeidsreserves

➤ ***Lees meer*** *op www.uitzendkracht2018.be*

Memorandum 2019

De Federgon-voorstellen voor een ambitieuze arbeidsmarkt leest u in het Federgon-Memorandum voor de verkiezingen van mei 2019.

➤ ***Lees meer*** *op www.federgon.be/publicaties*

Dienstencheques: 360°-doorlichting en memorandum voor een future-proof systeem

➤ ***Lees meer*** *op www.federgon.be/publicaties*

Het finale rapport van de studie van IDEA Consult **'De dienstencheques 360° doorgelicht.'**

Het Federgon-Memorandum **'Welke toekomst voor de dienstenchequesector? Via optimalisaties naar duurzaamheid.'**

Update Foresight 2020 - De arbeidsmarkt van de toekomst, welke rol voor HR-dienstverleners? De HR-dienstverlener onder de digitale sloophamer?

➤ ***Lees meer*** *op www.foresight2020.be*

3.

Kwaliteit onder de loep

3.1. Een nieuw kwaliteitsdecreet voor Vlaanderen

RSS Recruitment Search Selection
Quality powered by Federgon

In 2018 is werk gemaakt van nieuw kwaliteitsdecreet voor Vlaanderen. Een dienstverlener die zich wenst te registreren binnen het Departement Werk & Sociale Economie (WSE) dient eerst te voldoen aan minimale kwaliteitsvoorwaarden op organisatieniveau, met name op het vlak van Dienstverlening aan klanten, Personeel en Beheer van financiële middelen.

Bedrijven die het Federgon RSS Quality Label behaald hebben voldoen reeds integraal aan de minimale kwaliteitsvoorwaarden om toegang te hebben tot de verschillende maatregelen van WSE. Bovendien zou er ook kunnen gewerkt worden in de KMO-portefeuille, mits het afleggen van 1 module, 'kennis van de KMOP'.

3.2. Het kwaliteitslabel voor outplacementbedrijven CERTO breidt zijn kwaliteitsvereisten uit

Het kwaliteitslabel CERTO voert strengere kwaliteitseisen in. Voortaan moeten consultants die langer dan 3 jaar in de sector actief zijn het kwaliteitslabel behalen en vallen ook individuele outplacementbegeleidingen onder de scope van het kwaliteitslabel.

certo

4.

Een transversaal verhaal

4.1. Federgon heeft een platform opgericht voor leden die zich specialiseren in well-being

Meer dan ooit moeten bedrijven het talent dat ze in huis hebben, koesteren. 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 moet 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 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.

➤ ***Meer info:***
federgon.be/de-federatie/well-being

4.2. HR Tech-platform informeert en connecteert

Zal digitalisering leiden tot een desintermediatie van de arbeidsmarkt? Het tegendeel blijkt waar. De 'desintermediatie' van de arbeidsmarkt, in 2000 al aangekondigd bij de komst van de jobsites Monster en StepStone, zet zich ook nu niet door. Toch is de impact van digitalisering op HR-dienstverlening groot. Maar digitalisering is vooral een 'enabler' voor een andere, ambitieuzere HR-dienstverlening.

De laatste jaren ontwikkelen HR Tech-initiatieven zich exponentieel snel. Vandaag telt de Belgische HR Tech-scene reeds een kleine 200 start-ups, al dan niet ondergebracht onder de vleugels van grote gevestigde HR-spelers. Zij ontwikkelen tools die de HR-

> *Vandaag telt de Belgische HR Tech scene reeds een kleine 200 start-ups, al dan niet ondergebracht onder de vleugels van grote gevestigde HR-spelers.*

dienstverlener ondersteunen of taken volledig overnemen zodat er tijd vrij komt om maximaal te focussen op kerntaken.
De belangrijkste HR Tech-initiatieven ontwikkelen zich in de domeinen van Rekrutering en Selectie, Learning en Development, HCM en Automatisatie, Engagement en Retentie, en Analytics. Digital HR is here to stay! Federgon ziet het als een van haar kerntaken om de leden te informeren over evoluties en trends op vlak van HR Tech.

➤ ***Meer info:***
www.federgon.be/de-federatie/hr-tech

5.

Federgon Community

Algemene vergadering, 29 maart 2018

'Workforce transitions in a time of automation' met Jacques Bughin, McKinsey Global Institute, Event Lounge, Schaarbeek.

VIP-event, 12 november 2018

'Beyond Klimt, New horizons in Central Europe, 1914-1938',
BOZAR, Brussel.

6.

Raad van Beheer Supra

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

Boudewijn Dupont, *3W*
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

Rika Coppens, *House of HR*

Philippe Lacroix, *Manpower Belgium*

Nathalie Mazy, *Mercuri Urval*

Katty Scheerlinck, *USG People Belgium*

Tom Verhaegen, *Agilitas Group*

De randorganisaties in de kijker

1.

Vorm DC - Sectoraal Vormingsfonds Dienstencheques

Vorm DC - Werkbaar en wendbaar werk ook in de dienstenchequesector

Het succes van het dienstenchequesysteem staat buiten kijf. Veertien jaar na de lancering ervan waren er nog nooit zoveel klanten en werknemers en zijn de doelstellingen grotendeels verwezenlijkt. Vandaag staat de sector voor nieuwe uitdagingen. En daar maakt welzijn op het werk deel van uit.

Daarom heeft IDEA Consult, op verzoek van Vorm DC, het sectoraal Vormingsfonds voor Dienstencheques, een studie uitgevoerd naar werkbaar en wendbaar werk in de dienstenchequesector. Daaruit blijkt bijvoorbeeld dat, van de bijna 4.000 bevraagde huishoudhulpen, 89% tevreden is met hun werk. De autonomie, de uren en de contacten met de klanten zijn de voornaamste factoren bij dit hoge tevredenheidspercentage.

Toch zijn bepaalde aspecten nog voor verbetering vatbaar, zoals de werkplek, het materiaal dat ter beschikking staat, de eisen van de klanten, … In het kader hiervan werd er een werkbaarheidsfonds opgericht. Doel: alle partijen bewust maken van werkbaar en wendbaar werk in de sector. Dat vertaalt zich door onder andere een uitbreiding van de initiatieven bedoeld voor huishoudhulpen en ondernemingen, en door een bewustmaking van de klanten. Enkele kleine aanpassingen op de werkplek kunnen voor een huishoudhulp immers een wereld van verschil maken!

Federgon is zeer verheugd over het intensieve werk dat Vorm DC in verband hiermee verzet heeft. Een aanzienlijke verbetering van het welzijn van de dienstenchequewerknemers, de centrale pijler van de sector, zal de toekomstige ontwikkeling en het voortbestaan van dit systeem, dat zijn sporen reeds heeft verdiend, alleen maar bevorderen.

> *De autonomie, de uren en de contacten met de klanten zijn de voornaamste factoren bij het hoge tevredenheidspercentage.*

➤ ***Meer weten?*** *Lees hier alles over de studie 'Werkbaar en wendbaar werk in de dienstenchequesector: studie rond het welzijn van dienstenchequewerknemers'.*

2.

VFU - Vormingsfonds voor Uitzendkrachten

Welqome, een kompas voor jongeren in de job jungle

Op 24 april 2018 lanceerde het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten (VFU) zijn gloednieuwe project, dat volledig afgestemd is op jongeren: Welqome. Dit ambitieuze project kwam tot stand dankzij de steun van de federale regering en wil 3.000 jongeren, over een periode van twee jaar, alle tools, praktische tips en tricks aanreiken die ze nodig hebben om beter hun weg te vinden op de arbeidsmarkt.

Het project wordt uitgerold in drie fasen. Eerst is er de Job Scouting. Tijdens deze fase, die voorbehouden is aan de professionals van de arbeidsmarkt, kunnen de verschillende actoren nieuwe methodes ontdekken om jongeren te bereiken en te motiveren. De Job Scouting zal het werkveld ook informeren over de verschillende acties van het project. Daarop volgt de Job Orientation. Tijdens workshops wordt er gemikt op de jongeren zelf en krijgen ze heel wat tips en tricks om hun eerste job te pakken te krijgen. Tot slot is er de Job Hunting, letterlijk "de jacht op een job". Tijdens deze fase krijgen jongeren de kans rechtstreeks bij meerdere uitzendkantoren te solliciteren.

Maar Welqome is veel meer dan deze drie fasen. Het project omvat ook een pak bijkomende opleidingen, e-learning en een gloednieuwe app. Daarnaast is er een kalender boordevol evenementen die in heel België zullen plaatsvinden!

Federgon is zeer verheugd over dit initiatief en staat volledig achter de actie van het VFU.

➤ ***Meer info?***
www.welqome.be

> *Tijdens workshops wordt er gemikt op de jongeren zelf en krijgen ze heel wat tips en tricks om hun eerste job te pakken te krijgen.*

3.

PI - Preventie & Interim

Preventie & Interim viert twintigste verjaardag

Op 14 december 2018 vierde Preventie en Interim (PI) zijn 20ste verjaardag op een druk bijgewoond event in het stemmige Hôtel de la Poste op de site van Tour & Taxis in Brussel.

Tijdens een academische zitting keek ingenieur Filip Van den Abeele vooruit naar de toekomst van de vierde industriële revolutie en de veranderende rol van de uitzendkracht hierin.

Ervaringsdeskundige Johanna Dumon bood inzicht in hoe de uitzendkracht zich kan wapenen tegen psychosociale risico's in een veranderende maatschappij.

Luc Van Hamme, hoofd van Toezicht Welzijn op het Werk, lichtte in primeur de eerste Belgische resultaten toe van een Europese Campagne in de uitzendsector in 2018, waarbij zowel uitzendkantoren als gebruikers werden bezocht. In het algemeen waren de resultaten positief. Het ontbreken van risicoanalyses, gebrekkig ingevulde werkpostfiches en het tijdig uitvoeren van gezondheidsonderzoeken blijven evenwel een aandachtspunt.

Marijke Bruyninckx, directeur van PI, toonde aan dat de resultaten van de voorbije 20 jaar mogen gezien worden. Sinds de oprichting van PI is de uitzendsector nagenoeg verdubbeld, terwijl de frequentiegraad van arbeidsongevallen met uitzendkrachten in die periode met bijna 60% is afgenomen. PI beheert een Centrale Gegevensbank (PI-M) waarin momenteel ruim 80.000 resultaten van medische geschiktheden van uitzendkrachten zijn opgenomen. Top 3 van de meest onderzochte gezondheidsrisico's bij uitzendkrachten zijn het manueel hanteren van lasten, veiligheidsfunctie en blootstelling aan lawaai. Ook de komende jaren zal PI zijn rol van adviseren, onderzoeken, opleiden en sensibiliseren enthousiast verder zetten. Ze benadrukte de belangrijke rol van de verbindingspersonen als tussenpersoon tussen PI en hun respectieve uitzendbureau. Zij zijn het ideale doorgeefluik van kennis naar de uitzendconsulenten.

Het slotwoord was voor Valerie Vervliet, adviseur van minister van Werk Kris Peeters.

Na het officiële deel konden de aanwezigen genieten van een receptie en een heerlijk buffet. Twee pianisten leidden de dans in, waarna een dj de sfeer er tot na middernacht in hield.

Overzicht van de sectoren

2018	Omzet	Vaste medewerkers	Kerncijfers	Aantal leden[1]
Uitzendarbeid	6.178 miljoen € (+4,9%)	8.427	• 235 miljoen gepresteerde uren (+3,4%) • 460.646 uitzendkrachten • 260.693 jobstudenten	180
Learning & Development	62,7 miljoen € (+2,41%)	-	-	96
Outplacement	35,1 miljoen €[e] (-2,95%)	-	• 12.887 begeleidingen (-2,7%) • Globale plaatsingsgraad 60% • 76% begeleidingen na individueel ontslag • 24% na collectief ontslag	74
Diensten aan particulieren	2.992 miljoen €[e]	3.423[e]	• 133 miljoen gepresteerde uren (+2,49%) • 146.151 huishoudhulpen[e]	145
Interim Management	120,3 miljoen € (+12,8%)	-	• Gemiddeld 848 lopende opdrachten	48
Projectsourcing	658 miljoen € (+6,67%)	-	• 10,8 miljoen gefactureerde uren	132
Recruitment, Search & Selection	217 miljoen € (+7,97%)	-	• 15.317 geplaatste kandidaten • 34% van de omzet gerealiseerd in assessment, HR consultancy en coaching	259

[1] Op 31/12/2018. De resultaten hebben uitsluitend betrekking op de activiteiten van de leden van Federgon. Voor uitzendarbeid en diensten aan particulieren daarentegen, gaat het over de cijfers van de volledige sector. In uitzendarbeid bedraagt de representativiteitsgraad van Federgon 99,4%.

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

T 02 203 38 03
E info@federgon.be

@federgon
WWW.FEDERGON.BE

federgon