



Naar een inclusieve arbeidsmarkt waar elk talent telt

JAARVERSLAG 2019



Naar een inclusieve arbeidsmarkt waar elk talent telt

Beste lezer,

In volle coronacrisis schrijf ik dit jaar mijn laatste voorwoord voor het jaarverslag als Algemeen Directeur van Federgon. Na 30 jaar voelt dit bijzonder, het feit dat dit door de coronamaatregelen thuis gebeurt, op afstand, maakt dit nog specialer. Het zijn bijzondere tijden. De impact van het Covid-19-virus op onze maatschappij en onze economie zijn enorm. Een groot deel van onze economie die weken stil ligt, het is ongezien.

Ook de Federgon-sectoren blijven niet gespaard. De uitzend-activiteit liet in de tweede helft van de maand maart 2020 een zware terugval van bijna 46% van het volume optekenen. De dienstenchequesector lag weken stil. Toch toonden onze HR-dienstverleners en dan denk ik naast de uitzendkantoren aan de rekrutering en selectiebureaus, de outplacement- en

loopbaanbegeleiders, de interim management providers, de Learning & Development-specialisten, de projectsourcingbureaus, de bedrijven actief in well-being en de HR Tech-bedrijven, zich bijzonder wendbaar en veerkrachtig in de manier waarop zij actief bleven.

Dit alles stemt tot nadenken. Na een periode van lockdown gaan de bedrijven, mits het respecteren van de nodige veiligheidsregels, geleidelijk opnieuw aan de slag. Het spreekt voor zich dat de veiligheid en gezondheid van alle werknemers ten alle tijde prioritair is. Als ik even teruggrijp naar het Federgon-verkiezingsmemorandum dan blijven de oplossingen voor de vele arbeidsmarkttuitdagingen die we daarin hebben aangereikt ook vandaag brandend actueel. Bij oplossingen denken we aan het begeleiden van transitie op de arbeidsmarkt en aan meer inzetten op professionele en geografische mobiliteit. De inzetbaarheid

(employability) van werknemers verhogen. Volop de kaart trekken van activering en een antwoord geven op de behoefte aan (loopbaan)zekerheid bij de werknemers enerzijds, en de nood aan flexibiliteit bij de bedrijven anderzijds. Zoveel mogelijk mensen op een veilige en gezonde manier opnieuw aan de slag krijgen is de uitdaging. Op vlak van gezondheid denken we zowel aan het fysische als psychische welzijn. Want ook wat betreft de mentale gezondheid zal de coronacrisis sporen nalaten.

De expertise van HR-dienstverleners zal ook nu weer het verschil maken voor bedrijven en sectoren die door de coronacrisis een antwoord moeten zoeken op de vele HR-uitdagingen. Vorig jaar begeleidden HR-dienstverleners een miljoen mensen naar of in een job. Jongeren, ouderen, personen met een migratieachtergrond, inactieven, laag- en hooggeschoolde profielen, ... worden door de private HR-dienstverleners begeleid in of naar een job. Een basisfilosofie: 'Een job voor elk talent en voor elk talent een job'. Met een focus op inzetbaarheid, welzijn en competenties begeleiden HR-professionals talenten tijdens hun loopbaan.

Vandaag is de sector klaar om een bijdrage te leveren bij de heropstart van de economische activiteit. HR-dienstverleners

hebben de ervaring en competenties om de arbeidsmarkt opnieuw te activeren.

Om de vele uitdagingen het hoofd te bieden moeten alle partners ingeschakeld worden. Een verregaande samenwerking tussen private en publieke partners is absoluut noodzakelijk om te zorgen voor een optimale activering van het arbeidspotentieel. Enkel op die manier kan de economische groei maximaal gestimuleerd worden.

Net zoals de voorbije jaren wil dit jaar-/activiteitenverslag een naslagwerk zijn en geeft het een overzicht van de belangrijkste cijfers en realisaties van onze Federatie. We zijn hier trots op. Ik ben trots op het team dat klaar staat om in oktober 2020 de



fakkel over te nemen. Ik kan met een gerust hart afscheid nemen, de opvolging is verzekerd, de federatie is in goede handen.

Herwig Muyldermans

SECTOREN

De leden van Federgon vertegenwoordigen een actief netwerk dat een belangrijke bijdrage levert voor onze arbeidsmarkt **7**

1. Uitzendarbeid	8	5. Outplacement	50
2. Dienstencheques	32	6. Projectsourcing	60
3. Interim Management	38	7. Recruitment, Search & Selection	68
4. Learning & Development	44	8. 3 platformen: Well-being, HR Tech en Loopbaanbegeleiding	76

DE FEDERATIE

Federgon zet zich in voor haar leden **81**

1. Federgon Academy	82
2. Federgon Publicaties	84
3. Federgon Community	86
4. Federgon Raad van Beheer	90

VORM DC, P&I, VFU

Ondersteunende organisaties in de kijker **93**

1. Vorm DC (Vormingsfonds Dienstencheques)	94
2. P&I Preventie en Interim	94
3. VFU (Vormingsfonds voor Uitzendkrachten)	95

Samenvatting: handig overzicht van de Federgon-sectoren	96
--	----



SECTOREN

De leden van Federgon vertegenwoordigen een actief netwerk dat een belangrijke bijdrage levert voor onze arbeidsmarkt

Elke dag opnieuw zetten de HR-dienstverleners, lid van Federgon, zich in voor de werkzoekenden, werknemers en bedrijven. Of hoe de systemen van **uitzendarbeid en dienstencheques**, maar ook **Interim Management, Projectsourcing, Outplacement, Learning & Development, Recruitment, Search & Selection, Well-being, HR Tech** en loopbaanbegeleiding onze arbeidsmarkt verder vooruit kunnen helpen. U krijgt de highlights en belangrijkste cijfers mee in volgend activiteitenverslag.

1.

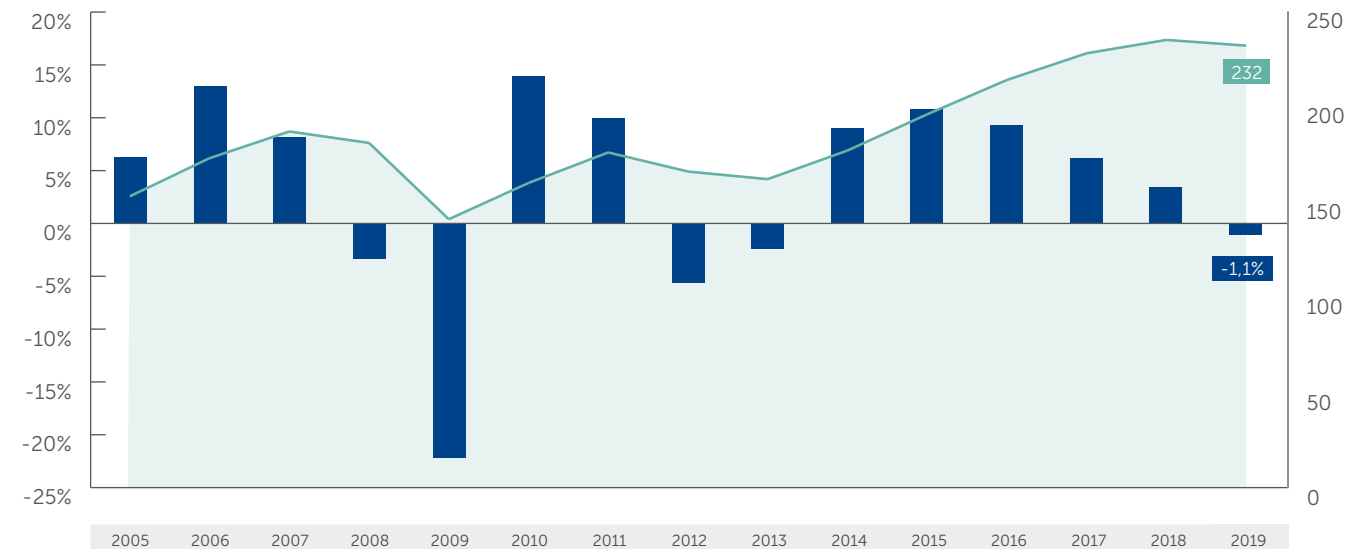
Uitzendarbeid

Uitzendarbeid is een vorm van terbeschikkingstelling van personeel. De werknemer wordt aangeworven door het uitzendbureau maar voert prestaties uit in de onderneming van de gebruiker. De uitzendkracht wordt dus niet rechtstreeks aangeworven door de onderneming waar hij werkt, maar geniet wel dezelfde rechten als de andere werknemers op het vlak van loon, arbeidstijd of voordelen voortvloeiend uit de sociale zekerheid.

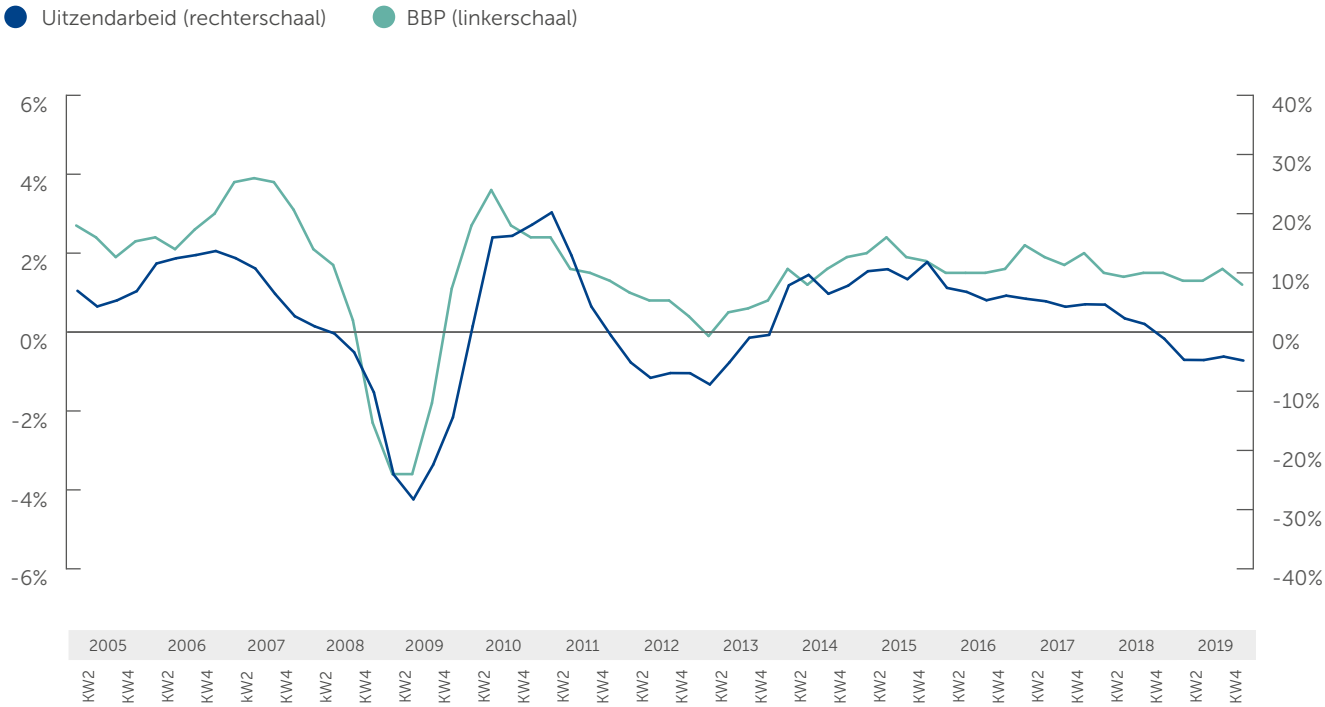
1.1 Facts & Figures

1.1.1 Evolutie gepresteerde uren uitzendarbeid

● Aantal gepresteerde uren uitzendarbeid (in miljoen) (rechterschaal) ● Groei op jaarbasis (linkerschaal)



1.1.2 BBP en uitzendarbeid



FACT

De uitzendsector is een cruciale sector voor onze economie en onze arbeidsmarkt.

Uitzendarbeid is voor bedrijven die snel op zoek zijn naar personeel of nood hebben aan flexibiliteit het meest gebruikte en meest geschikte arbeidsmarktinstrument.

FACT

Voor kansengroepen is uitzendwerk een hefboom. In plaats van langs de kant te blijven staan is het een deur naar de arbeidsmarkt. Het is de taak van Federgon om er samen met de andere arbeidsmarktpartners voor te zorgen dat deze kansengroepen deze hefboom gebruiken om de volgende horde te kunnen nemen.

FACT

Uitzendwerk opent deuren die anders vaak gesloten blijven en kan tijdens de loopbaan een opstap zijn naar de arbeidsmarkt. Het belang daarvan moet erkend worden, uitzendwerk is zonder twijfel een deel van de oplossing om vlotte transitie op de arbeidsmarkt mogelijk te maken.

FACT

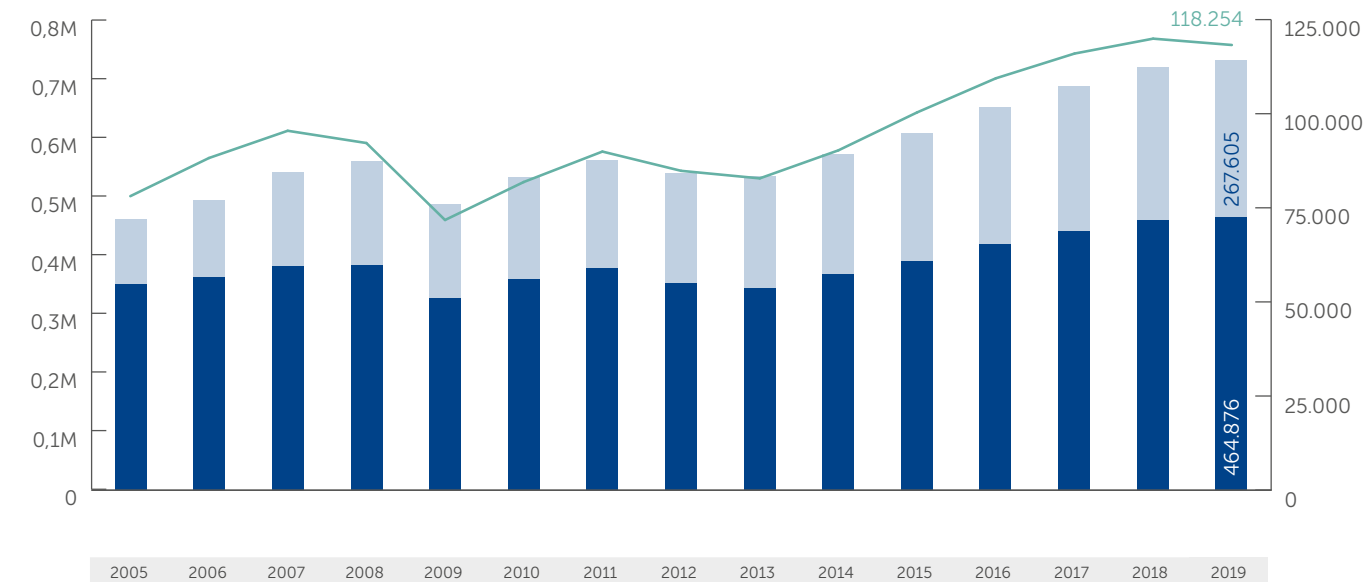
Niet enkel kansengroepen, maar ook hoger opgeleiden kiezen voor uitzendwerk om hun netwerk verder uit te bouwen, ervaring op te doen of iets bij te verdienen.

FACT

Uitzendwerk ontsluit steeds meer arbeids-reserves van inactieve groepen zoals gepensioneerden, huismannen en huisvrouwen.

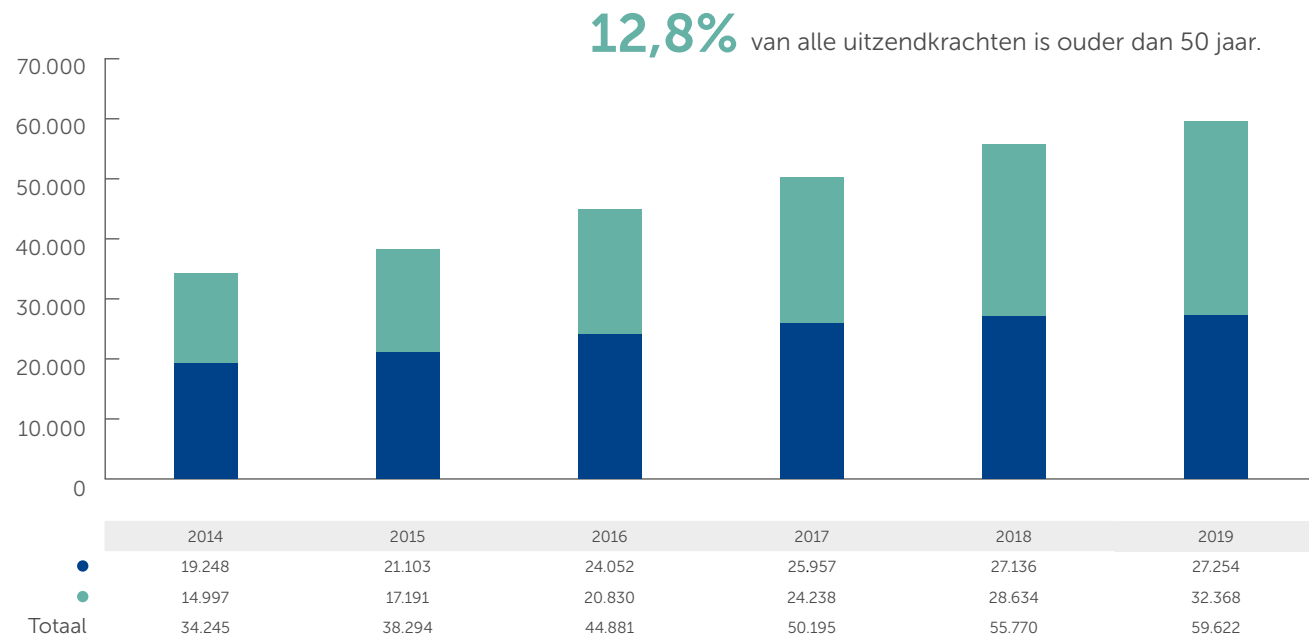
1.1.3 Evolutie van het aantal uitzendkrachten en voltijds equivalenten (VTE)

● Aantal uitzendkrachten (linkerschaal) ● Aantal studenten (linkerschaal) ● Aantal VTE (rechterschaal)



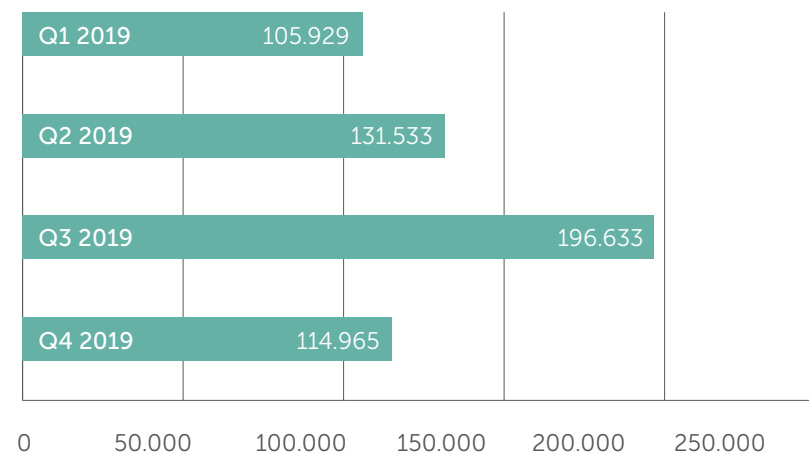
1.1.4 Op 6 jaar tijd is het aantal 50-plussers in uitzendarbeid toegenomen met 25.377 personen (+74,1%)

● Aantal 50-55 ● Aantal ≥ 55



1.1.5 Aantal jobstudenten via uitzendarbeid

Aantal unieke jobstudenten via uitzendarbeid per kwartaal.



*Gebaseerd op kwartaal 1 t.e.m. 3 van 2019.

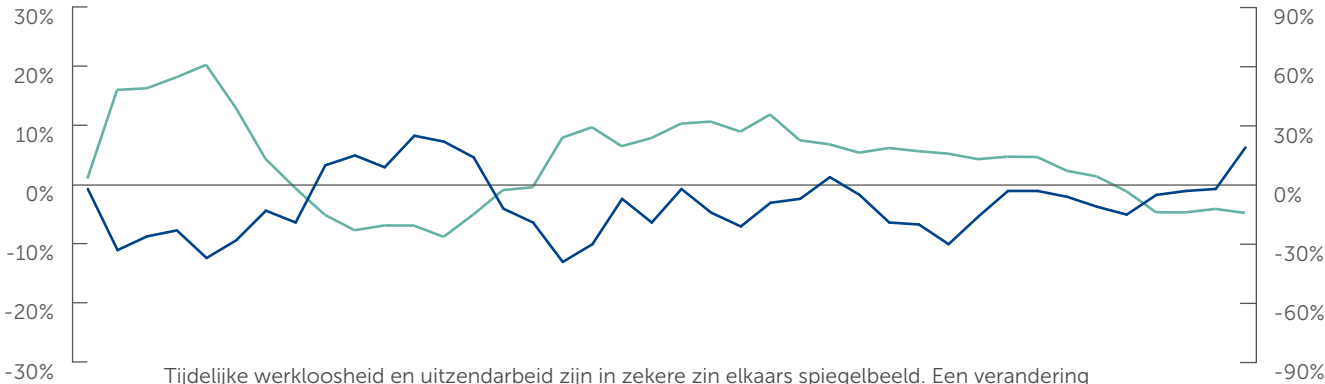


41,83%*

van de jobstudenten hebben in 2019 als uitzendkracht gewerkt.

1.1.6 Tijdelijke werkloosheid en uitzendarbeid

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



FACT

Uitzendkrachten hebben een volwaardig sociaal statuut en genieten van dezelfde sociale voordelen als andere werknemers met een vast contract. Zo hebben uitzendkrachten recht op een wettelijk pensioen, vakantiegeld, gelijk loon voor gelijk werk en ze zijn verzekerd tegen arbeidsongevallen.



Wettelijk pensioen



Vakantiegeld



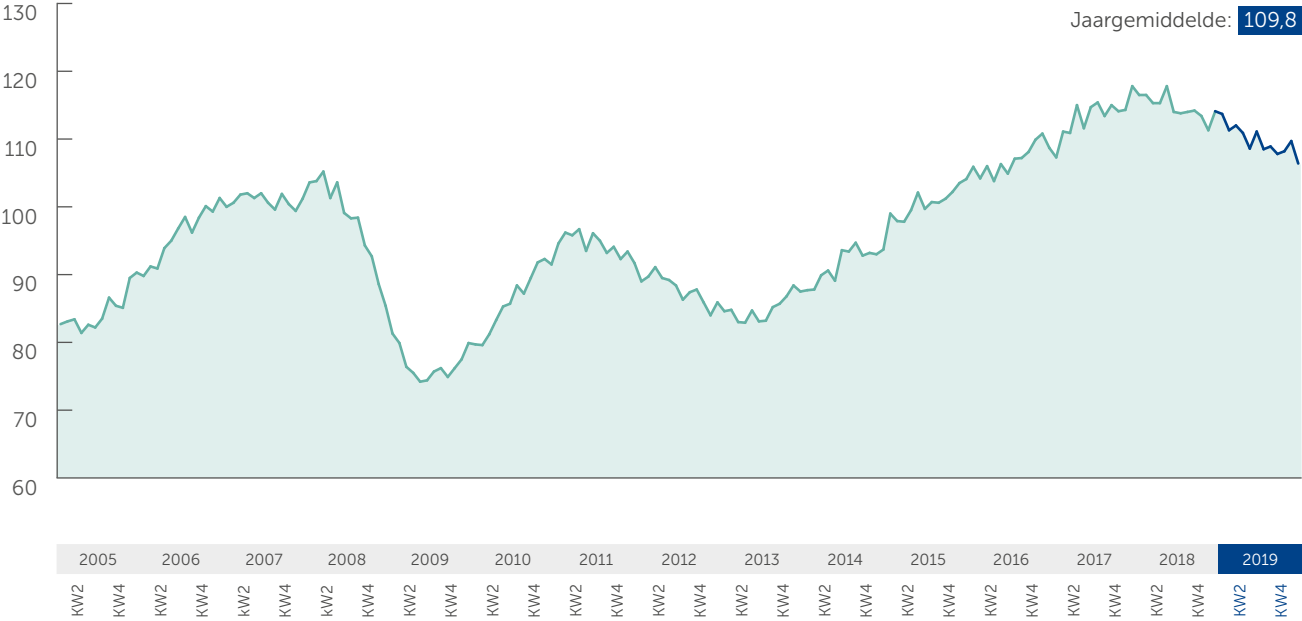
Gelijk loon voor gelijk werk



Arbidsongevallenverzekering

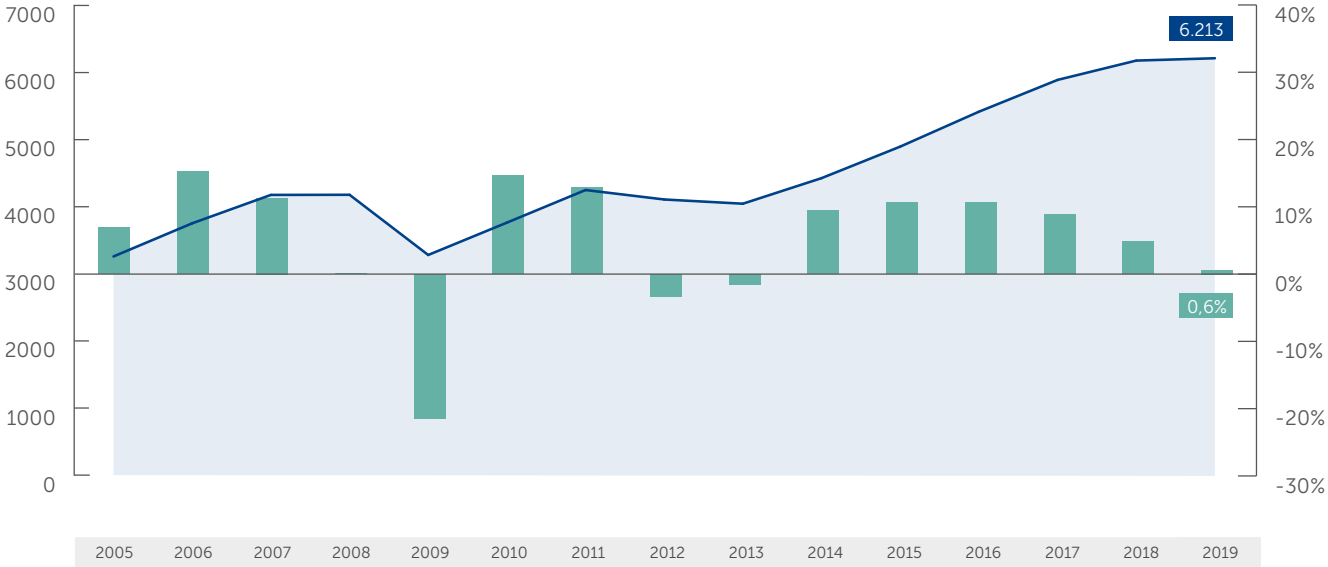
1.1.7 Federgon-Index

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.



1.1.8 Omzet uitzendarbeid

Groei (rechterschaal) Omzet (in miljoen euro) (linkerschaal)



1.1.9 Aantal agentschappen en vaste medewerkers

1.568

Agentschappen



8.217

Vaste medewerkers

1.1.10 Aandeel van de segmenten

57%

Arbeiders



43%

Bedienden

1.1.11 Aandeel volume uitzendarbeid naar geslacht



39,2%

Vrouw

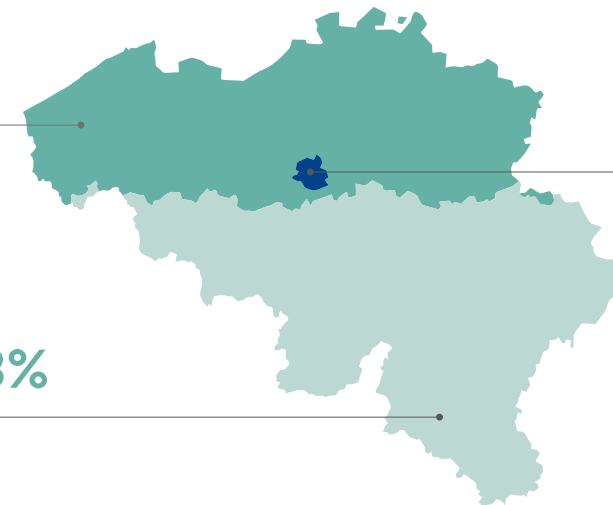
60,8%

Man

1.1.12 Regionale aandelen gepresteerde uren

67,27%

Vlaanderen



24,28%

Wallonië

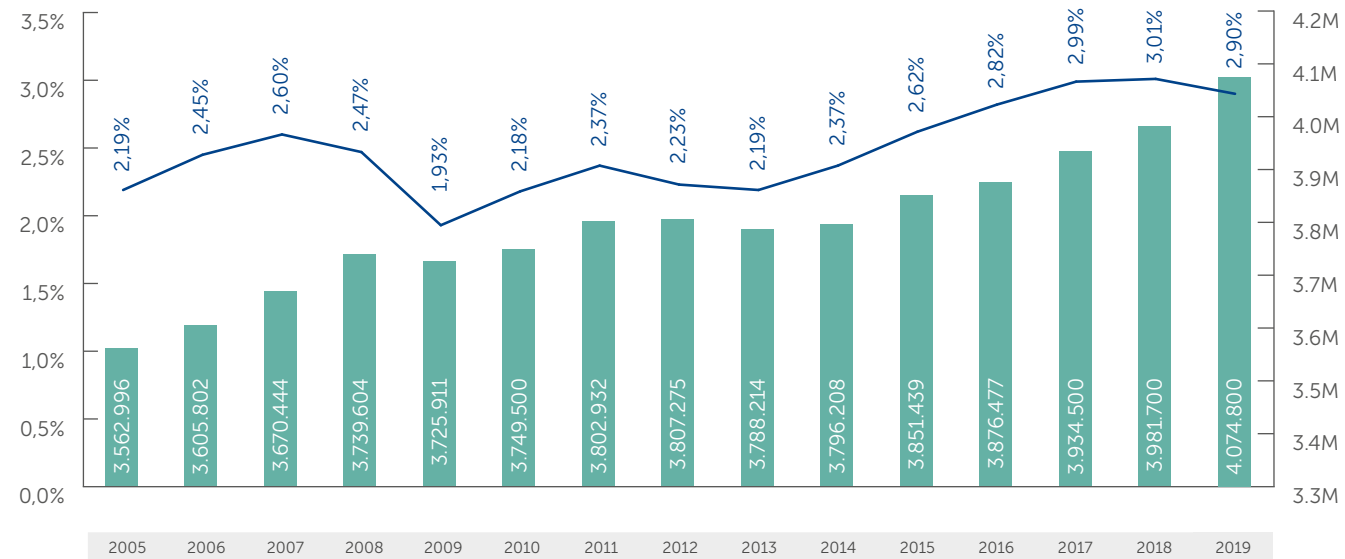
8,46%

Brussel

1.1.13 Penetratiegraad van uitzendarbeid

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

- Penetratiegraad uitzendarbeid (linkerschaal)
- Loontrekkende tewerkstelling zonder uitzendarbeid (rechterschaal)



1.1.14 Nationaliteit van de uitzendkrachten

75,22% België

7,36% Buurlanden

5,57% Andere EU

2,52% Zuid-Europa

2,21% Maghreb

3,04% Afrika (zonder Maghreb)

2,19% Azië

1,07% Onbekend

0,48% Latijns-Amerika

0,26% Andere EU-15

0,05% Verenigde Staten en Canada

0,03% Oceanië



Het aandeel van de niet-Belgen binnen uitzendarbeid neemt toe van 17,4% in 2011 tot 24,78% in 2019.

1.2 Onze arbeidsmarkt zou gebaat zijn bij:

1.2.1 Het 'transitietraject': een leefbare oplossing bij herstructurering

In een onzeker economisch klimaat kan geen enkele onderneming vandaag beweren dat ze veilig is voor een moeilijke situatie op economisch en sociaal vlak. Het sleutelwoord is meer dan ooit 'transitie'; transitie van de ene job naar de andere, zelfs van de ene sector naar de andere.

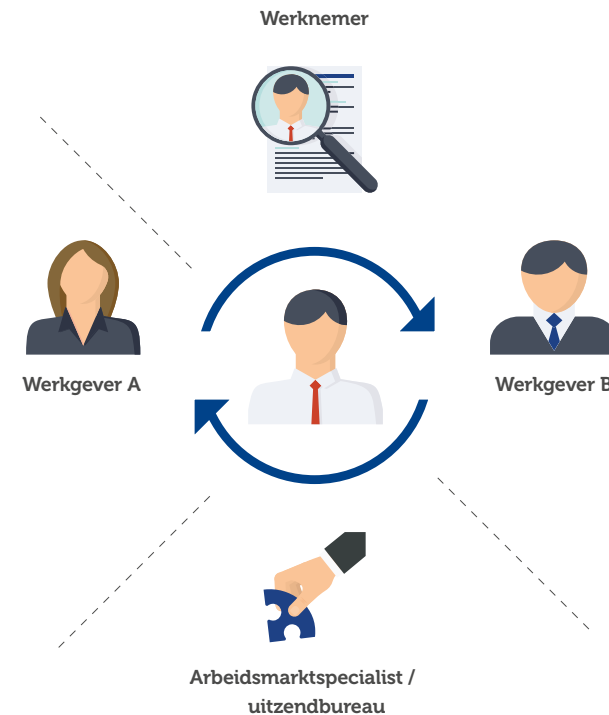
De transitietrajecten die door Federgon gelanceerd zijn, zijn een origineel systeem waarmee niet alleen de betrokken werknemers kunnen worden geholpen, maar ook het economisch model van de getroffen ondernemingen kan worden behouden. Tegelijkertijd wordt een beroep gedaan op de knowhow en de ervaring van gespecialiseerde HR-dienstverleners. Een transitietraject is een combinatie van een intensieve carrière coaching, desgevallend gevolgd door een opleiding, om ten

slotte uit te monden in een periode waarin een werknemer een transitiecontract van bijv. 3 of 6 maanden krijgt via de payroll van een erkend uitzendbureau.

Op dat moment kan er geproefd worden van een tewerkstelling bij één of zelfs meerdere nieuwe werkgevers, alvorens daar in te stromen.

Deze formule is in de eerste plaats gericht op werknemers van wie de job bedreigd is. Ze stelt hen in staat gemotiveerd en actief te blijven door hen proactief te heroriënteren vertrekkende vanuit hun eigen talenten. De professioneel erkende HR-partner die het proces van dichtbij begeleidt opent de deur naar een wereld van mogelijkheden buiten het eigen bedrijf. Ook de werkgever wint erbij: niet alleen zijn de kosten beter beheersbaar, het biedt eveneens een duurzame oplossing voor een nieuwe start, die vaak niet gewenst, maar wel onvermijdelijk is.

Een nieuwe baan, een nieuwe werkgever, misschien zelfs een nieuwe sector. Het lijdt geen twijfel: het transitietraject doet een frisse wind waaien op de arbeidsmarkt en biedt iedereen de kans een gunstige nieuwe start te maken.



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



Oplossing voor **grotere groepen van werknemers**.



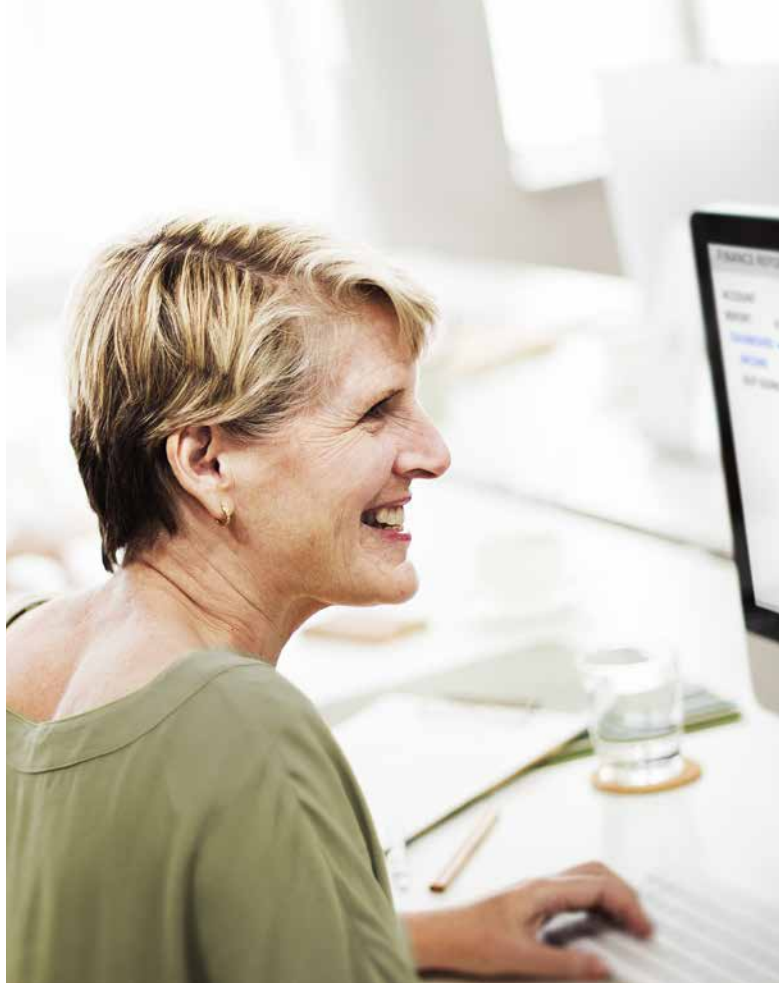
Correcte loonbetaling van zowel het deel van de vorige werkgever als dat van de huidige.

Internationale award voor concept van transitietrajecten

Federgon heeft de internationale WEC Award gewonnen voor haar innoverende systeem van 'transitietrajecten'! Tijdens het jaarlijkse congres van de World Employment Confederation (WEC) in oktober 2019 heeft de federatie een 'WEC Award' gekregen in de categorie 'Leadership in Social Innovation'. De WEC heeft deze wedstrijd uitgeschreven om de sociale en economische relevantie van de sector in de verf te zetten, net als de bijdragen van haar leden die het mogelijk maken de arbeidsmarkt te stimuleren en te laten evolueren.



Meer weten over het transitietraject?
www.federgon.be



1.2.2 Uitzendarbeid en een contract voor onbepaalde duur

De nood aan geschikte medewerkers die vaak moeilijk te vinden zijn, fnuikt de groei van bedrijven en uiteindelijk ook de algemene economische groei. Eén van de oplossingen kan erin bestaan om 'pools' van gespecialiseerde werknemers te maken, die dan ter beschikking kunnen worden gesteld van de ondernemingen.

De uitzendsector is al langer vragende partij om te kunnen werken met uitzendcontracten voor onbepaalde duur. Uitzendkrachten krijgen een contract voor onbepaalde duur



Uitzendarbeid met contracten voor onbepaalde duur zijn reeds wettelijk voorzien in de wet Werkbaar en Wendbaar Werk, maar helaas is de cao die een aantal praktische zaken moet regelen er nog steeds niet.

bij een uitzendbedrijf, zodat zij beschikken over inkomens- en werkzekerheid. Het grote voordeel van deze poolwerknemers is dat zij intensief kunnen worden opgeleid in knelpuntfuncties én waardevolle ervaring kunnen opdoen in verschillende ondernemingen, maar tegelijk kunnen genieten van de zekerheid van een contract voor onbepaalde duur.

Uitzendarbeid met contracten voor onbepaalde duur zijn reeds wettelijk voorzien in de wet Werkbaar en Wendbaar Werk, maar helaas is de cao die een aantal praktische zaken moet regelen er nog steeds niet. Federgon wil via enkele proeftuinen aantonen dat uitzendarbeid met contracten voor onbepaalde duur een win-win voor alle betrokken partijen zal zijn.

1.3 In de kijker:

1.3.1 Door digitalisering focussen op wat echt telt

De uitzendsector investeert al geruime tijd in de digitalisering van zijn activiteiten. De doelstellingen van de digitalisering zijn tweeledig. Enerzijds moet de digitalisering zorgen voor een betere 'user experience' bij de uitzendkrachten. Anderzijds zorgt het voor minder administratie bij de uitzendkantoren, zodat er kan gefocust worden op wat echt telt, de menselijke interactie met de uitzendkrachten.



Digitaliseren, dat is vooral processen vereenvoudigen en optimaliseren en nutteloze documenten afschaffen als dat nodig blijkt.

Federaal minister van Digitale Agenda en Telecommunicatie Philippe De Backer midden februari 2019

Federaal minister van Digitale Agenda en Telecommunicatie Philippe De Backer heeft midden februari 2019 een bezoek gebracht aan een volledig digitaal uitzendkantoor. Ook minister De Backer benadrukte daar dat de digitalisering niet beperkt mag zijn tot het converteren van papieren documenten in PDF. Digitaliseren, dat is vooral processen vereenvoudigen en optimaliseren en nutteloze documenten afschaffen als dat nodig blijkt. De conclusie is dat de administratieve vereenvoudiging een investering is die ook uitzendkrachten ten goede komt.



CHECKLIST DIGITALISERING:

- ✓ De sector was de eerste die elektronische maaltijdcheques aanbood.
- ✓ Uitzendkrachten werken al een tweetal jaar met **InterimSign.be**, een sectoraal platform voor de verzending, het beheer, de ondertekening en de archivering van elektronische uitzendovereenkomsten. Zo heeft de uitzendkracht, ongeacht via welk uitzendkantoor er gewerkt wordt, alle documenten netjes gebundeld.
- ✓ Vandaag worden bijna alle uitzendovereenkomsten elektronisch ondertekend.
- ✓ Op de agenda: digitalisering van de andere sociale documenten zoals arbeidsreglementen, loonfiches, individuele afrekeningen, enz.

1.3.2 Uitzendarbeid? Deel van de oplossing voor de tewerkstellings- en opleidingsproblemen, zeggen ook de Brusselse regering en sociale partners van de uitzendsector in koor

Halverwege juni 2019 werd één van de langste onderhandelings in de geschiedenis van Federgon eindelijk afgerond. De acht betrokken partijen tonen zich tevreden. Het duurde immers bijna twintig jaar om te komen tot dit akkoord, dat luistert naar de naam "Piloot-kaderakkoord betreffende de bijdragen van de in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest erkende uitzendbureaus aan het gewestelijk tewerkstellingsbeleid."

Het is een perfecte weergave van de evolutie van de aanvaarding van uitzendarbeid in het Brussels economisch, sociaal en politiek landschap. Van een wetgeving die, rond de eeuwwisseling, tot doel had de sector te beknootten en hem te taxeren in functie van het aantal agentschappen, is men overgegaan naar een publiek-privaat partnerschapsakkoord.

Het akkoord lijkt op de sectorakkoorden die tijdens de vorige legislatuur met diverse sectoren zijn uitgewerkt en die essentieel zijn voor de regionale ontwikkeling. Toch kan het er niet mee

worden gelijkgesteld. Het is immers de ordonnantie betreffende het gemengde beheer van de arbeidsmarkt van 14 juli 2011 en het besluit ervan die de contouren van het akkoord betreffende uitzendarbeid strikt definiëren. Een tweede akkoord volgt voor de andere beroepen van arbeidsbemiddeling, die ook door deze ordonnantie worden gereguleerd.

Het akkoord, met een looptijd van 4 jaar, voorziet een collectieve samenwerking, d.w.z. namens Federgon voor al haar leden, met 12 prioritaire werven. Het definieert uiteraard de voorwaarden voor de begeleiding, de follow-up en de evaluatie ervan, evenals de voorwaarden voor de doorgifte van informatie en van statistieken overeenkomstig de voorschriften van conventie nr. 181 van de IAO.



1.3.3 Uitzendarbeid in de openbare sector nog steeds niet mogelijk in Brussel en Wallonië

Uitzendarbeid in de openbare sector is ook op Belgische bodem geen taboe meer. Zowel bij de Vlaamse als de federale administraties kunnen sinds ruim een jaar uitzendkrachten ingeschakeld worden. In Brussel en Wallonië daarentegen staat uitzendarbeid in de openbare sector nog steeds niet op de agenda. Nochtans zouden niet enkel de uitzendkrachten, maar ook de Brusselse en Waalse administraties hier hun voordeel mee doen. Uitzendarbeid is immers een essentieel arbeidsmarktinstrument, waarmee niet enkel privébedrijven, maar ook overheidsdiensten een modern HR-beleid kunnen voeren. Zo kan bijvoorbeeld tijdens drukke periodes de werkdruk gemakkelijker onder controle worden gehouden.



2.

Dienstencheques

De dienstencheque geeft een antwoord op een concrete maatschappelijke nood. Niet alleen de vergrijzing van de bevolking maar ook de toenemende vraag naar een beter evenwicht tussen werk en privéleven zorgt voor een duidelijke nood aan een dergelijk systeem, waarbij met cheques betaalbare huishoudhulp kunnen worden ingeschakeld. Bovendien is het een sector met een groot werkgelegenheidspotentieel, vaak voor laaggeschoolde werkzoekenden.

2.1 Facts & Figures

2.1.1 Regionale verdeling activiteit (volledige markt)

64,5%

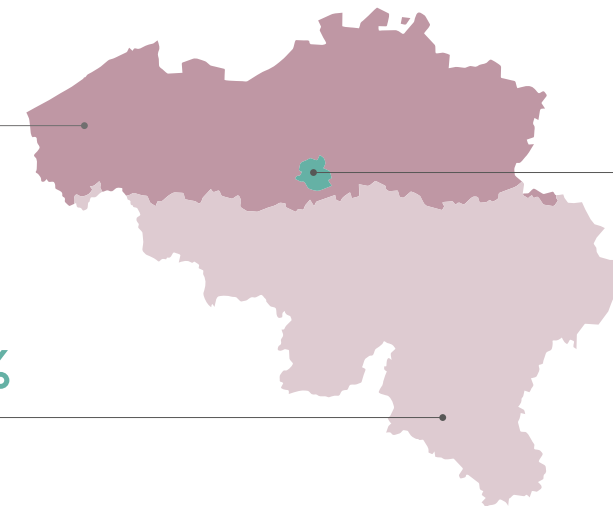
Vlaanderen

23,4%

Brussel

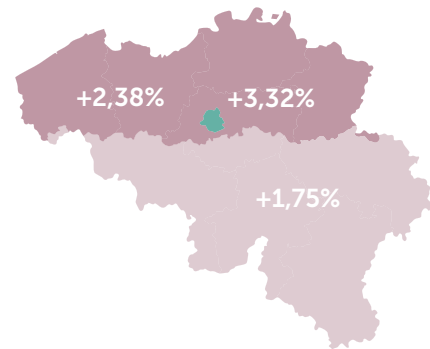
12,1%

Wallonië



2.1.2 Evolutie (volledige markt)

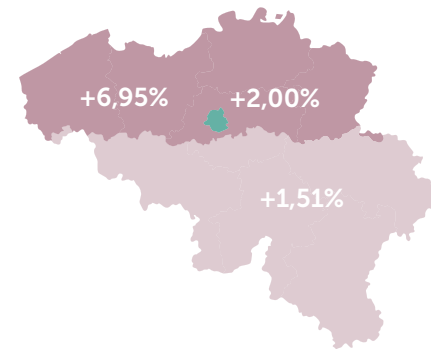
Aantal **uitbetaalde dienstencheques**



België: **+2,34%**

	België	Vlaanderen	Brussel	Wallonië
2018	132.999.786	85.692.409	15.945.875	31.361.502
2019	136.113.294	87.728.038	16.474.625	31.910.631

Aantal **door gebruikers aangekochte dienstencheques**



België: **+5,07%**

	België	Vlaanderen	Brussel	Wallonië
2018	134.951.430	86.848.720	16.242.878	31.859.832
2019	141.797.058	92.887.347	16.568.324	32.341.387

FACT

Het maatschappelijk belang van de dienstenchequesector is groot: vandaag zijn er meer dan 160.000 huishoudhulpen tewerkgesteld in de sector. Voor meer dan een miljoen gezinnen betekent het systeem een betere balans werk/gezin.

FACT

Het dienstenchequesysteem zorgt voor een productiviteitshefboom en creëert zowel binnen als buiten de sector een toenemend arbeidsvolume. Elke 3,5 VTE dienstenchequemedewerker leidt tot het equivalent van 1 voltijdse tewerkstelling buiten de sector. In totaal spreken we over 22.000 VTE-jobs buiten de dienstenchequesector.

FACT

Er is een aangetoond verband tussen de activiteits- en werkloosheidsgraad van laaggeschoolde vrouwen en de ontwikkeling van het systeem. De tewerkstelling van kansengroepen draagt bij tot een evenredige arbeidsdeelname.

FACT

De toename van de bevolking/huishoudens en de mogelijkheid tot uitbreiding van de activiteiten zorgen voor een **groot groeipotentieel**.

2.2 Onze arbeidsmarkt zou gebaat zijn bij:

2.2.1 Nood aan een langetermijnstrategie voor de dienstenchequesector

Een performante sector heeft nood aan gezonde dienstenchequeondernemingen. De rentabiliteit van de ondernemingen is reeds langer een bezorgdheid. Federgon roept de betrokken overheden op om over de lange termijn uitdagingen van de sector in gesprek te gaan. Het is belangrijk om zo de continuïteit van de sector, de economische leefbaarheid van de bedrijven en de tewerkstelling van meer dan 160.000 poetshulpen veilig te stellen. Een duidelijk langetermijnperspectief moet zorgen voor meer ademruimte bij bedrijven en een duurzaam sociaal klimaat.

2.2.2 Investeren in tewerkstelling en opleiding van laaggeschoolden

De dienstencheque is onder meer in het leven geroepen om de tewerkstelling van kansengroepen te bevorderen. Vaak gaat het om laaggeschoolde profielen met weinig kansen op tewerkstelling. Als er wordt gezocht naar systemen om laaggeschoolden toe te leiden naar een job, dan mag het dienstenchequesysteem niet vergeten worden. Individuele beroepsopleiding (IBO, PFI, FPI) mogelijk maken in de dienstenchequesector of opleidingsfaciliteiten voorzien vanuit de VDAB, Forem, Actiris, Bruxelles Formation en Arbeitsamt kunnen zorgen voor extra kansen voor laaggeschoolden. Ook doorstroming van kandidaten vanuit activeringstrajecten/'wijkwerken'/PWA naar de dienstenchequesector zou gestimuleerd kunnen worden om laaggeschoolde werkzoekenden toe te leiden naar een job.

Toch zijn we vandaag niet blind voor de gevolgen van de coronacrisis op de sector en moet er op korte termijn vooral ingezet worden op het vrijwaren van de 160.000 jobs voor laaggeschoolden binnen de sector.

2.3 In de kijker:

2.3.1 Moeilijke onderhandelingen in de dienstenchequesector

De onderhandelingen in paritair comité 322.01, het comité waar onderhandeld wordt over de loons- en arbeidsvoorwaarden van de dienstenchequesector, waren moeilijk. De werkgevers hebben tijdens deze onderhandelingen steeds gepoogd om

constructieve voorstellen op tafel te leggen. Hierbij werden in de eerste plaats de belangen van de huishoudhulpen vooropgesteld, uiteraard rekening houdend met de beperkte marges die de dienstenchequebedrijven vandaag hebben.

De dienstenchequesector is vandaag een sector in nood, de rentabiliteit van de bedrijven ligt extreem laag, waardoor de werkgevers vandaag slechts gedeeltelijk kunnen ingaan op de eisen van de vakbonden. Ruim een jaar na het opstarten van de onderhandelingen hebben de vakbonden en de werkgevers een evenwichtig akkoord gesloten.



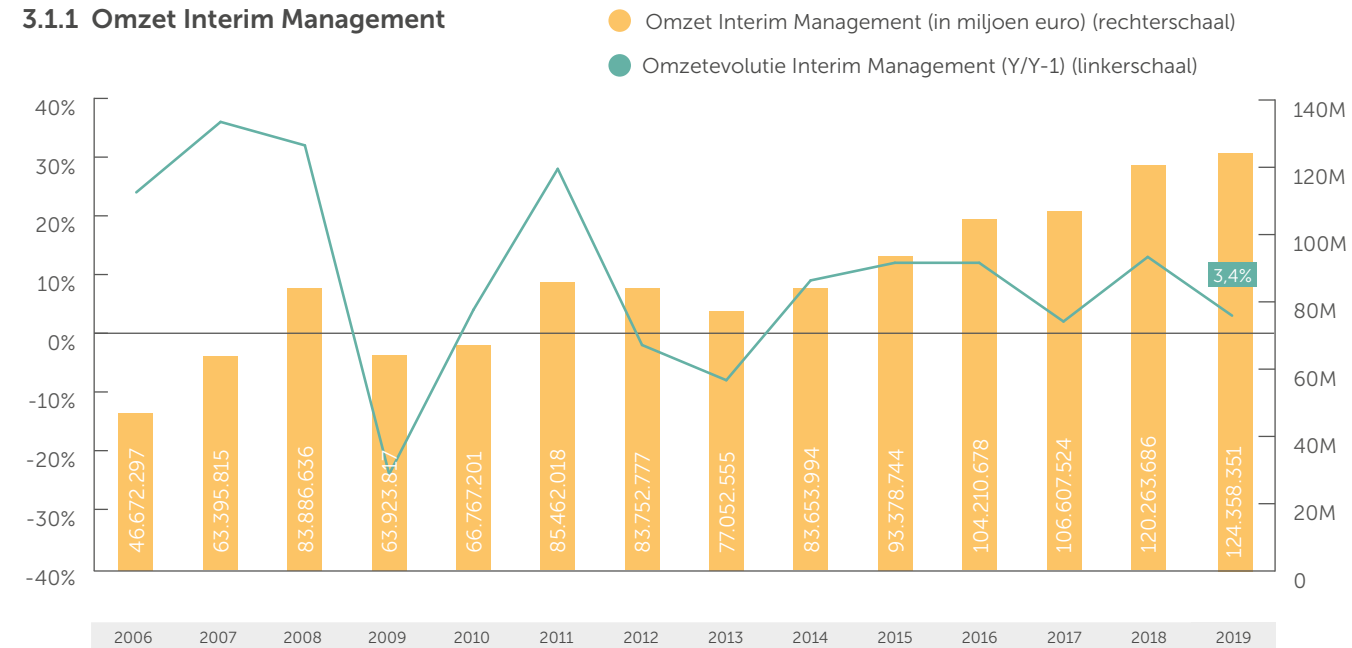
3.

Interim Management

Als onderneming een fase overbruggen. Waarom dan niet meteen de nodige kennis en ervaring inschakelen? On-the-spot en tijdelijk, net zolang dat nodig is. Niet met iemand die theoretisch advies geeft, maar met een interim manager. Want die heeft de passende expertise, werkt midden in de dagelijkse praktijk van een onderneming, beheert het hele traject tot en met de implementatie, weet objectief mee knopen door te hakken.

3.1 Facts & Figures

3.1.1 Omzet Interim Management



3.1.2 Functionele opsplitsing opdrachten



General Management



Logistics & Production



Sales & Marketing



HR Management



Finance, Administration
& Legal



ICT



Other

FACT

Interim Management providers geven toegang tot een groot netwerk van ervaren interim managers en staan in voor het volledige beheer en de a-z opvolging van opdrachten.

3.2 Onze arbeidsmarkt zou gebaat zijn bij:

3.2.1 Focus op core business vraagt om tijdelijke krachten op management niveau

Veel bedrijven hebben de laatste jaren afgeslankt en concentreren zich bewust op hun core business. Overstaffing is vandaag geen optie meer. Daarom huren organisaties voor specifieke projecten vandaag veel makkelijker interim managers in.

Interim managers zijn hooggekwalificeerde en ervaren professionals. Meestal zijn ze gespecialiseerd in een bepaald domein of in een bepaalde sector, zoals HRM, financiën, marketing, logistiek. Op die manier brengen ze specifieke expertise binnen die in een organisatie past.

Interim managers nemen na een inwerkperiode van 2 tot 4 weken meteen de zaken in handen om snel resultaat neer te zetten. Na een eerste analyse, stellen ze de nodige maatregelen voor en werken ze mee aan de effectieve implementatie hiervan.



3.3 In de kijker:

3.3.1 Dit zijn de meest voorkomende situaties waarin bedrijven vandaag gebruik maken van Interim Management:

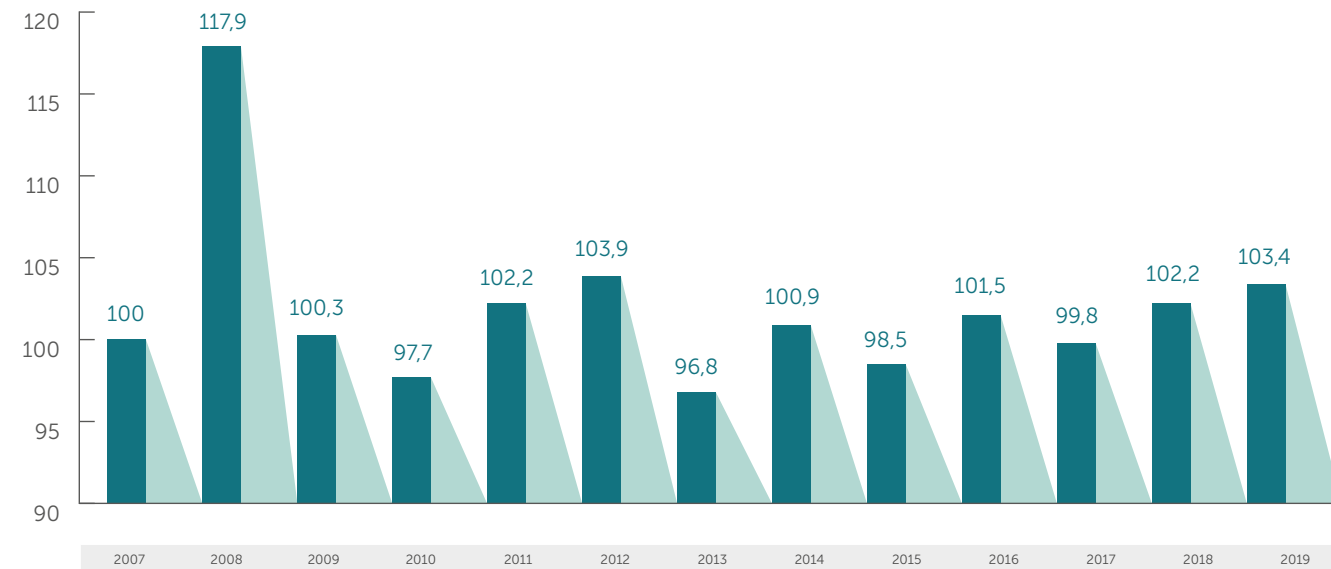
- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Overname of integratie van een pas overgenomen onderneming • Veranderings- of overgangsstrategie implementeren • Veranderingstrajecten begeleiden • Reorganisatie van een departement, afdeling of business unit • Personeelslid uit het hoger kader, directie, CEO tijdelijk vervangen • Start-up | <ul style="list-style-type: none"> • Beheer van een nieuw project • Regionale, nationale of internationale expansie van de onderneming • Expertise opdrachten op basis van specifieke kennis • Herstructurering of sluiting van een bedrijf • Crisismanagement • ... |
|---|--|

4. Learning & Development

Competentie- en talentontwikkeling worden steeds belangrijker. Voortgezette beroepsopleidingen zijn in onze huidige kenniseconomie een essentieel onderdeel van het economisch en tewerkstellingsbeleid. Opleiding belangt dan ook iedereen aan: de overheid, de werkgevers en de individuen. Allemaal hebben ze dezelfde bevoorrechte partner: de private opleidingsverstrekker.

4.1 Facts & Figures

4.1.1 Index omzetverloop



FACT

De beste manier om werkloosheid te vermijden is ervoor te zorgen dat we de **competenties voor een nieuwe job verwerven nog voordat we zonder werk vallen.**

FACT

Levenslang leren is nog veel te weinig ingeburgerd.
Leren leren zou een basiscompetentie moeten zijn.

FACT

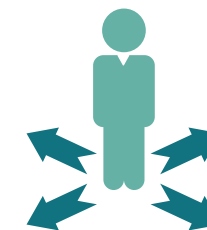
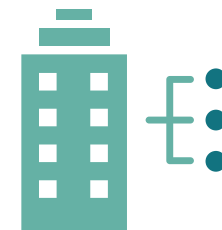
Bepaalde dienstverleners moeten voor eenzelfde opleiding btw doorrekenen en andere niet.



4.1.2 De private opleidingsmarkt

36,5%

In-company



63,5%

Open



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

4.2 Onze arbeidsmarkt zou gebaat zijn bij:

4.2.1 Een individuele leerrekening voor elk individu

Nu de schaarste en mismatch op de arbeidsmarkt het thema inzetbaarheid weer hoog op de agenda plaatst, vraagt Federgon voor elke werknemer een individuele leer- of ontwikkelingsrekening 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. Op kennis staat een houdbaarheidsdatum. 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 rugzakstelsel gezet. Dit rugzakje kan gevuld worden met een inbreng van de werkgever, van de overheid, maar ook van het individu

zelf. Bovendien kan deze leerrekening verder evolueren van een opleidingsrekening naar een 'loopbaanrekening' waaruit het individu put voor bijstand in de verschillende aspecten van zijn loopbaan, zoals coaching, loopbaanbegeleiding en advies.

4.2.2 Stimuleren van de leerbereidheid en het leervermogen

Stimuleren van de leerbereidheid en het leervermogen is een cruciaal gegeven. "Afstuderen" moet worden verbannen uit de mindset als een notie uit het verleden. Als skills- en kwalificatieveroudering een sociaal risico inhoudt, dan kan dit enkel worden gecounterd door de verantwoordelijkheid te leggen bij alle betrokken partijen. Hierbij is de intrinsieke motivatie van groot belang en is de vraag welke contextveranderingen aanleiding kunnen geven tot gedragsveranderingen. Maar ook de overheden kunnen hier een sturende rol spelen via een stimuleringsbeleid ten aanzien van het individu en via collectieve en individuele rechten en plichten.



4.3 In de kijker:

4.3.1 De opleiding van morgen

De Commissie L&D van Federgon heeft een belangrijke denkoefening uitgevoerd over 'de opleiding van morgen'. Dit denkwerk werd verricht door de leden van de Bestuursraad en door externe experts met als doel een zo goed mogelijk zicht te krijgen op de trends in de wereld van Learning & Development.

Deze ambitieuze oefening heeft geleid tot een whitepaper, deze geeft een inzicht in zowel de uitdagingen waarmee de wereld van Learning & Development wordt geconfronteerd als de maatregelen die zouden kunnen worden genomen om win-win-samenwerkingen tot stand te brengen, met name tussen de opleidingsverstrekkers, de overheden en de ondernemingen/werknemers.



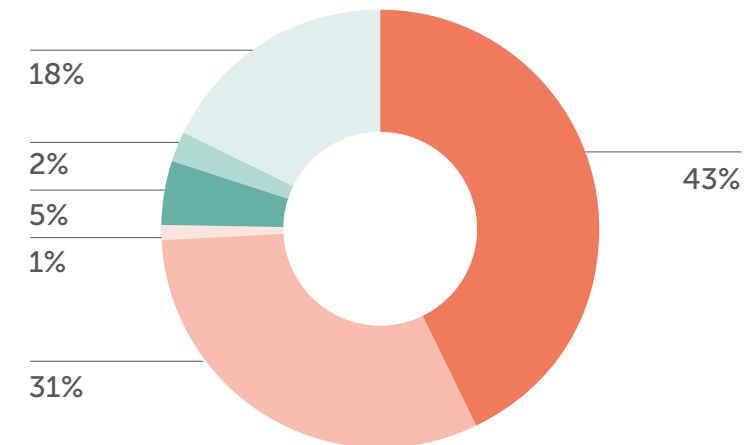
5. Outplacement

Outplacement is het geheel van begeleidende diensten en activiteiten om ontslagen werknemers te helpen bij het vinden van een nieuwe job of bij het opstarten van een activiteit als zelfstandige. De begeleiding kan in groep of individueel gebeuren en wordt steeds uitgevoerd door een gespecialiseerd bureau, voor rekening van de werkgever.

5.1 Facts & Figures

5.1.1 Begeleidingen volgens type outplacement

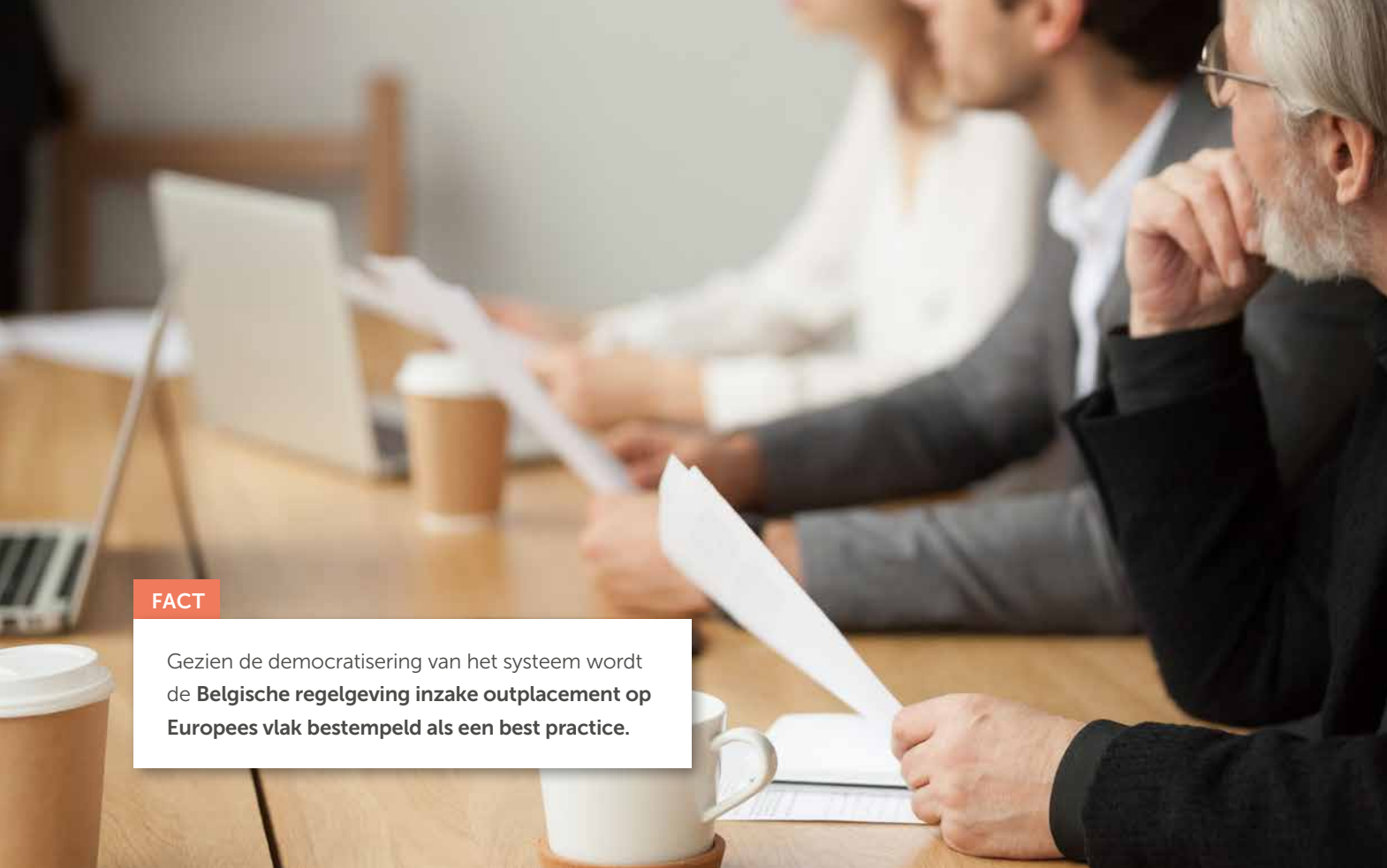
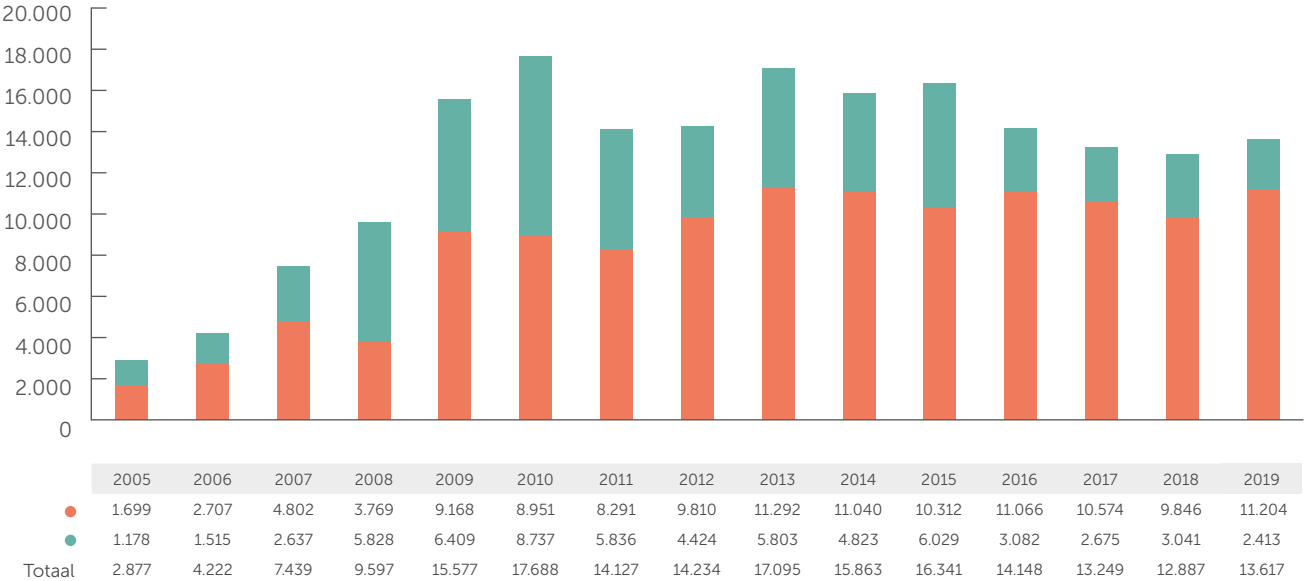
- Individueel - Algemene regeling
- Individueel - Bijzondere regeling (cao 82bis)
- Individueel - cao 51
- Individueel - < 1 jaar [geen cao, sectorale afwijking schoonmaak, vrijwillig programma gebaseerd op cao 82bis, ...]
- Individueel - Medische overmacht*
- Collectief - Na herstructurering



*De cijfers outplacement medische overmacht werden gemeten vanaf het 3e kwartaal 2019.

5.1.2 Evolutie opgestarte begeleidingen

● Outplacement na individueel ontslag ● Outplacement na collectief ontslag

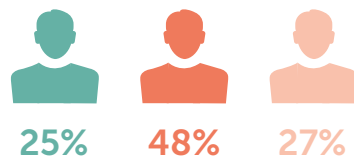
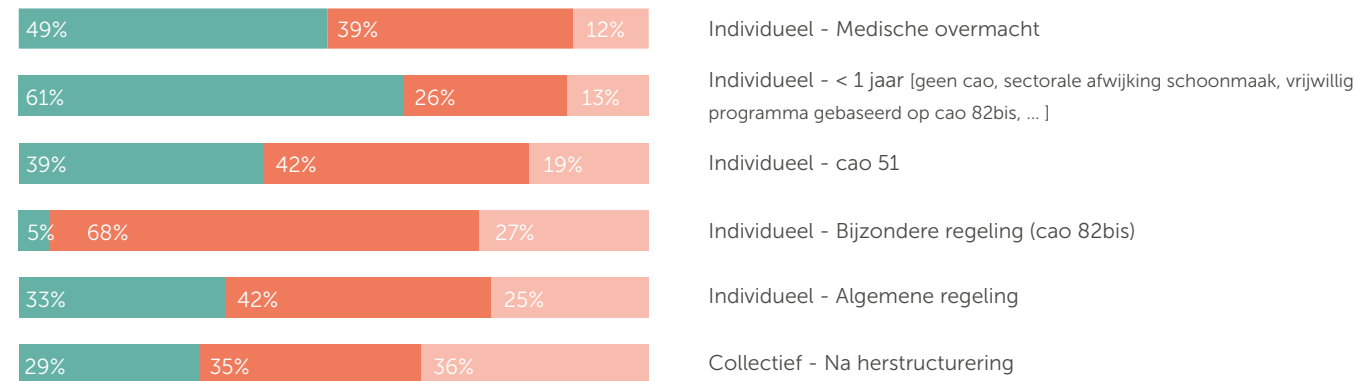


FACT

Gezien de democratisering van het systeem wordt de **Belgische regelgeving inzake outplacement op Europees vlak bestempeld als een best practice.**

5.1.3 Kandidaten in outplacement volgens leeftijd en type outplacement

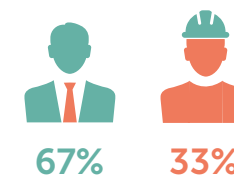
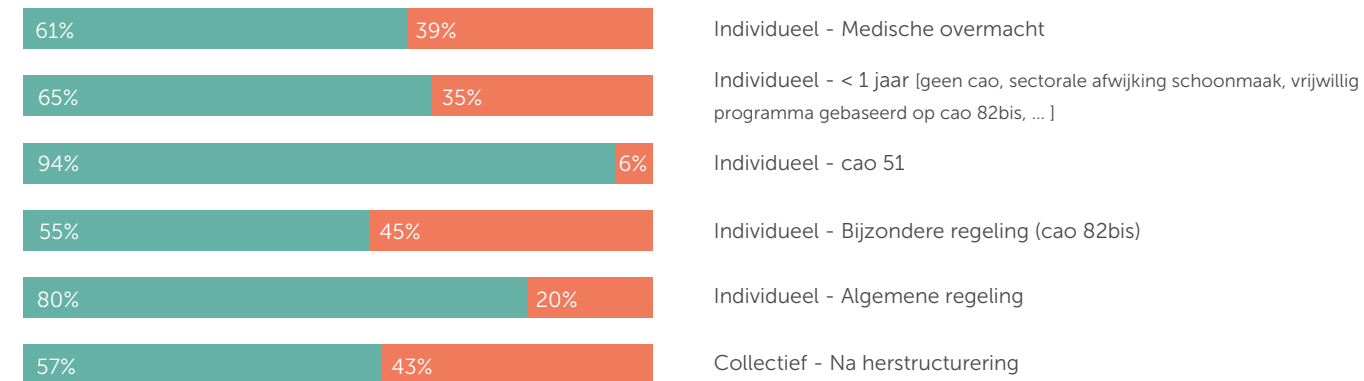
● < 45 jaar ● 45 - 54 jaar ● ≥ 55 jaar



TOTAAL

5.1.4 Kandidaten in outplacement volgens categorie en type outplacement

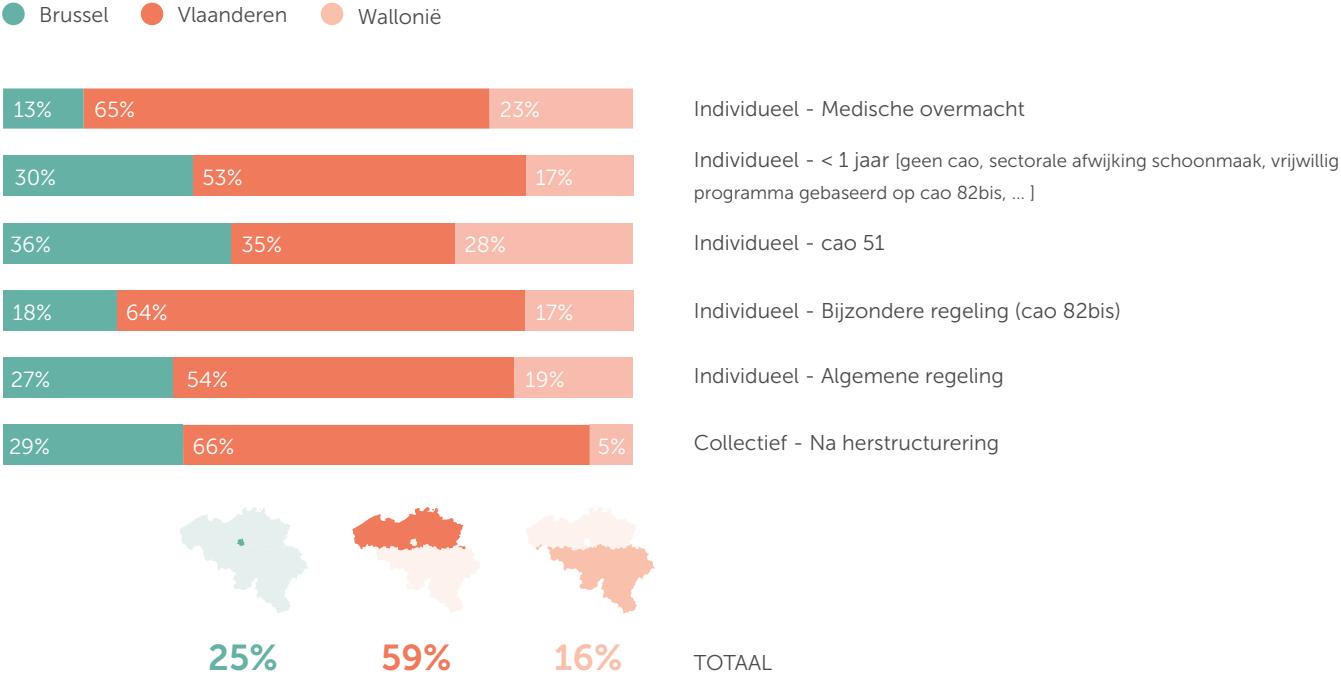
● Bediende ● Arbeider



TOTAAL



5.1.5 Outplacementbegeleidingen volgens regio en type outplacement



5.2 Onze arbeidsmarkt zou gebaat zijn bij:

5.2.1 Vlotte transities

Vlotte transities op de arbeidsmarkt zijn cruciaal voor zowel de werkzoekenden als de werkgevers. Werkzekerheid zal jobzekerheid vervangen door vlotte transities. De regelgeving is echter ondoorzichtig en moet verder uitgediept worden. Outplacement zorgt ervoor dat mensen die hun job verliezen begeleid worden naar een nieuwe job. Het begeleiden van deze transities van job naar job maakt voor velen het verschil en zorgt ervoor dat mensen actief blijven, eerder dan aan de kant te gaan staan. Outplacement heeft een belangrijke rol te vervullen in het huidige activeringsbeleid van de overheid.

5.2.2 Inzetbaarheid

De besprekingen over de omzetting van een gedeelte van de opzeggingstermijn en de maatregelen om de inzetbaarheid van werknemers te bevorderen, hebben de belangrijke rol van outplacement na een ontslag nogmaals benadrukt. De maatregelen die moeten leiden tot een grotere inzetbaarheid moeten immers worden gebouwd op outplacement, dat een essentiële springplank naar een nieuwe baan blijft.



5.3 In de kijker:

5.3.1 Van outplacement naar career management

Outplacement heeft al meermaals bewezen welke belangrijke rol het speelt om ontslagen werknemers te begeleiden bij hun re-integratie op de arbeidsmarkt.

De rol van de outplacementbureaus past in een ruimer kader waarbinnen ook career management past. De meerwaarde van de outplacementsector wordt dus niet alleen bevestigd bij een ontslag, maar gaat ook over de begeleiding van werknemers tijdens verschillende fases van de loopbaan.



6.

Projectsourcing

Projectsourcing geeft bedrijven de mogelijkheid om projecten door externe specialisten te laten uitvoeren. De werknemers van projectsourcingbureaus zijn specialisten in hun vakgebied: ingenieurs, informatici, technici, financiële specialisten, marketeers, juristen, HR-medewerkers... Bedrijven uit tal van sectoren kunnen ze inzetten op specifieke projecten waar hun expertise vereist is, voor een korte periode of voor een langdurige opdracht.

6.1 Facts & Figures

6.1.1 Verdeling Projectsourcingactiviteiten



37,0%

Engineering



8,7%

Finance



25,7%

ICT



13,7%

Office



11,8%

Medical

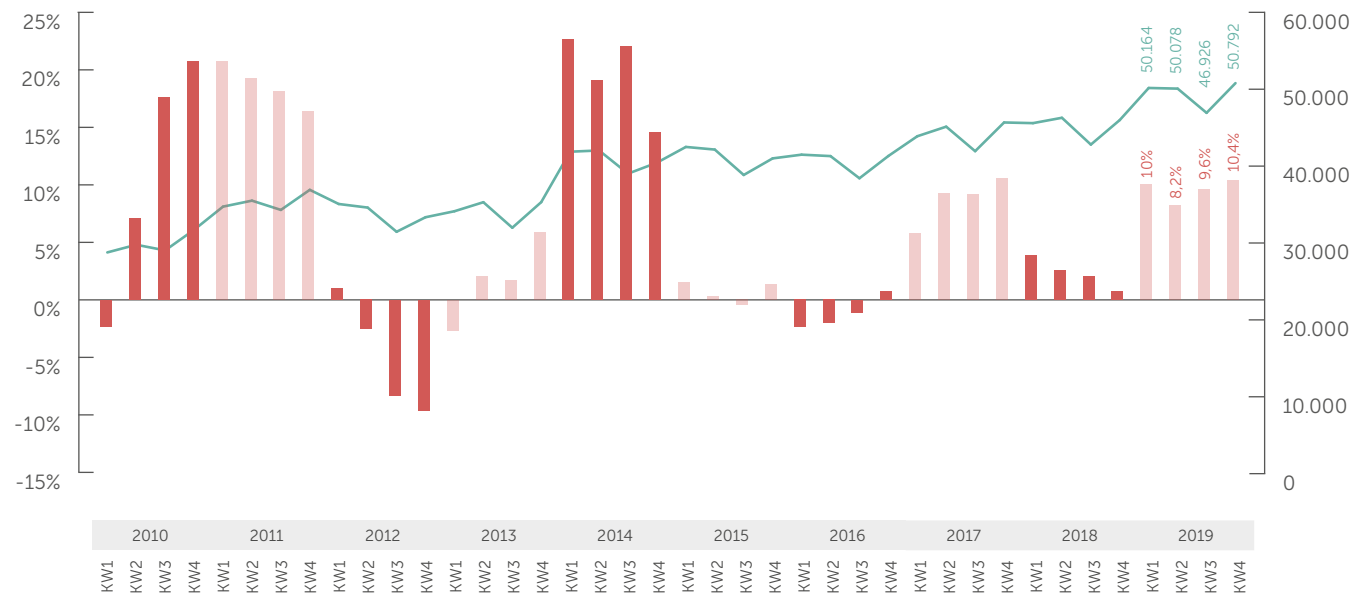


3,2%

Andere

6.1.2 Evolutie van de Projectsourcingactiviteit naar volume

● Groei activiteit op jaarbasis van de daggemiddelden (linkerschaal) ● Gepresteerde uren Projectsourcing per dag (rechtterschaal)



FACT

Vandaag doen steeds meer bedrijven een beroep op externe medewerkers. Een ruime meerderheid van deze medewerkers zijn externe professionals die in dienst zijn van gespecialiseerde project-sourcingbureaus.

FACT

De flexibiliteit die kenmerkend is voor project-sourcing **maakt het inschakelen van externe projectsourcingspecialisten voor bedrijven erg aantrekkelijk.**

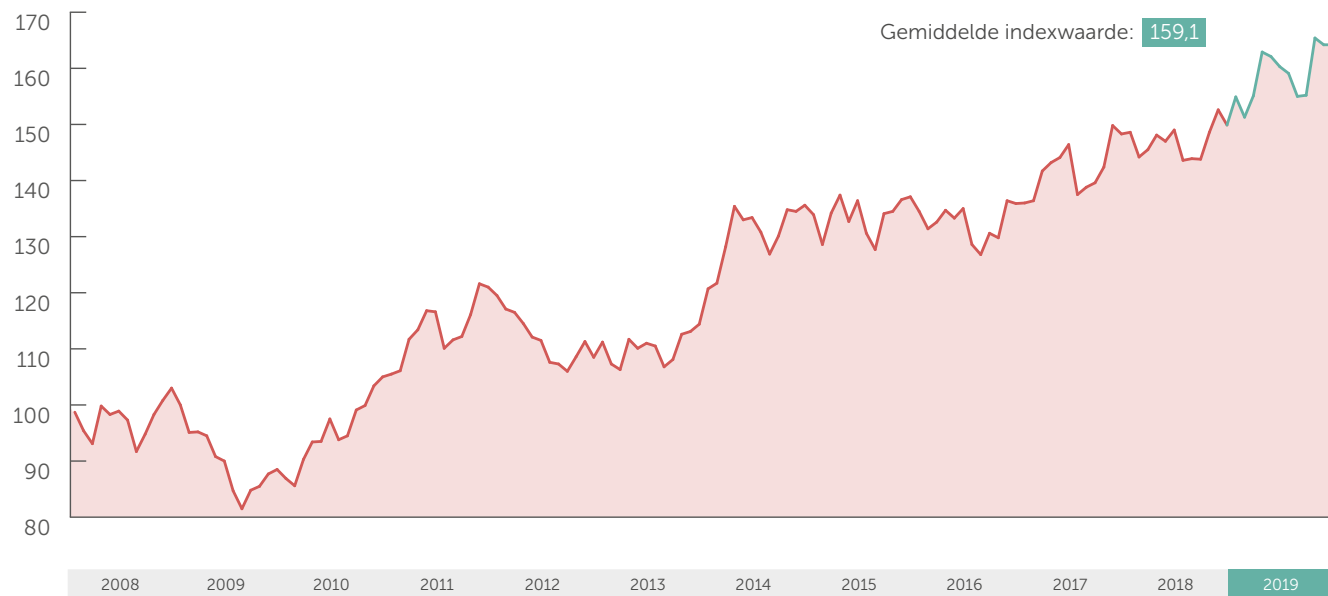
FACT

Het is het **projectsourcingbureau** zelf dat **zorgt voor het HR-beleid, de opleiding en de aansturing** van de projectsourcingmedewerkers.



6.1.3 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.



6.2 Onze arbeidsmarkt zou gebaat zijn bij:

6.2.1 Niet-afweringsbedingen niet aan banden leggen

Federgon pleit ervoor om de niet-afweringsbedingen niet af te schaffen. Minister Muylle zou de niet-afweringsbedingen in handelsovereenkomsten willen afschaffen omdat zij vreest dat deze bedingen een inperking zouden zijn van het recht op arbeid van de werknemer als deze bedingen in commerciële contacten worden opgenomen in het kader van onderaanneming.

Een afschaffing van dit beding zou echter een risico zijn voor onderaanneming. Projectsourcingbedrijven kunnen niet beschouwd worden als goedkoop instroomkanaal door dergelijke afweringsbedingen niet toe te laten of te beperken. Projectsourcing is immers een volwaardige dienstverlening die experts aanbiedt aan klanten, en is niet te vergelijken met de dienstverlening van een selectiekantoor. Indien een projectsourcingmedewerker toch vast in dienst zou worden

genomen door een klant-bedrijf is het niet meer dan logisch dat het projectsourcingbedrijf daarvoor wordt vergoed. Terbeschikkingstelling en aanneming zijn immers geen gratis dienstverlening.

De bepalingen in handelsovereenkomsten worden afgesproken door 2 contractsluitende partijen. In dergelijke gevallen zijn de contractsluitende partijen ook telkens bedrijven of professionals en geen particulieren. Federgon ziet geen reden waarom er moet ingegrepen worden in de contractvrijheid van professionele contractsluitende partijen.

6.3 In de kijker:

6.3.1 Total Workforce Management, ja maar...

Bij bedrijven is de verleiding groot om ook voor externe projectsourcingmedewerkers een HR-beleid uit te stippelen om ervoor te zorgen dat ze zich maximaal integreren in het bedrijf. Net in dit principe schuilt op arbeidsrechtelijk vlak een risico. In het kader van projectsourcing is het immers heel belangrijk dat kan aangetoond worden dat het projectsourcingbureau het werkgeversgezag uitoefent en zijn medewerkers instructies geeft om het project tot een goed einde te brengen.

Het klant-bedrijf daarentegen mag geen instructies geven, tenzij in het kader van veiligheid, alsook de instructies die in een duidelijke overeenkomst zijn opgenomen. Alle andere instructies zijn uit den boze. Indien in geval van een inspectie zou blijken dat er toch werkgeversgezag uitgeoefend wordt door het bedrijf, dan brengt dit risico's met zich mee. Denken we maar aan de boetes of het automatisch ontstaan van een contract van onbepaalde duur tussen het bedrijf en de projectsourcingmedewerker, wat natuurlijk niet de bedoeling

is. Kortom, het voeren van het HR-beleid op maat van deze externe projectsourcingmedewerkers door de verkeerde partij is niet zonder risico.



Het voeren van het HR-beleid op maat van deze externe projectsourcing-medewerkers door de verkeerde partij is niet zonder risico.



6.3.3 Het nieuwe Federgon-Agoria-kwaliteitslabel

Certified Member
Project Sourcing

POWERED BY AGORIA federgon

De doelstelling van het Federgon-Agoria-kwaliteitslabel is de belangen van de projectmedewerkers, de opdrachtgevers en de sector te vrijwaren. Dat gebeurt door enerzijds malafide praktijken te bestrijden en anderzijds paal en perk te stellen aan concurrentievervalsing door het niet respecteren van de sociale en fiscale regelgeving. Anderzijds worden door het label ook de rechten van de projectsourcingmedewerkers zelf gevrijwaard. Tenslotte biedt het label een betere garantie voor de klant-opdrachtgever zelf, die geen risico loopt op enige aansprakelijkheid. Geen frauduleuze praktijken, maar projectsourcing volgens de regels.



Meer weten over dit label?
www.federgon.be/de-federatie



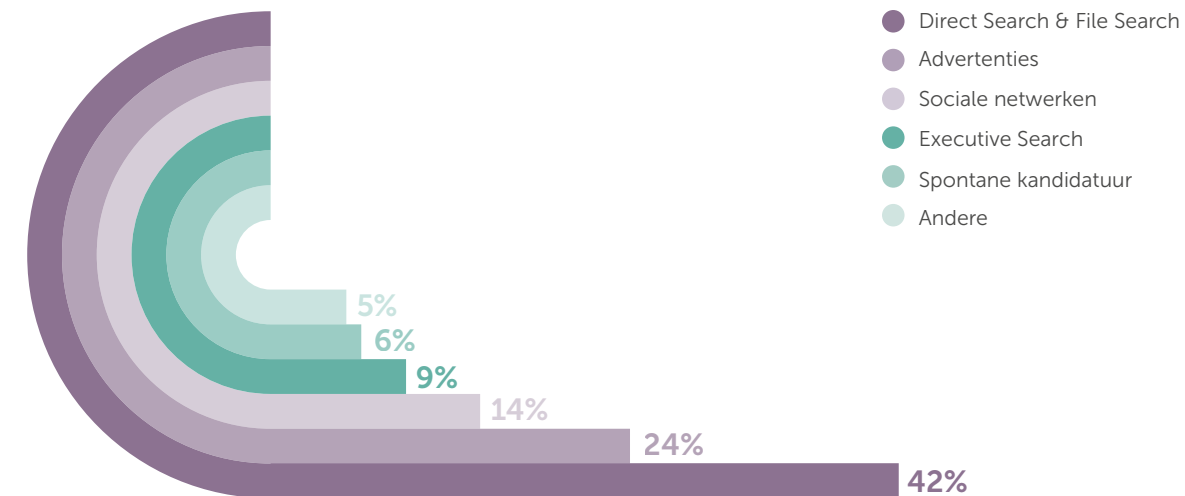
7.

Recruitment, Search & Selection

De juiste man op de juiste plaats, daar gaat het op de arbeidsmarkt om. Wanneer een bedrijf op zoek is naar een CxO, een bestuurder of een Senior Process Engineer. Voor meer high-level of moeilijk te vinden profielen doen bedrijven vaak een beroep op externe specialisten van Recruitment, Search & Selectiebureaus (RSS). Zij hebben de expertise om te zorgen voor de juiste match tussen kandidaat en bedrijf.

7.1 Facts & Figures

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

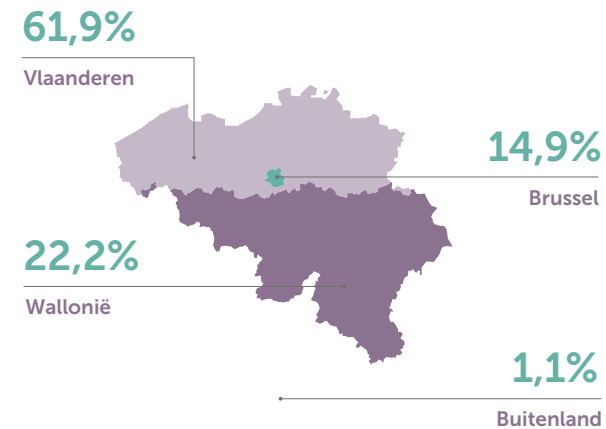


FACT

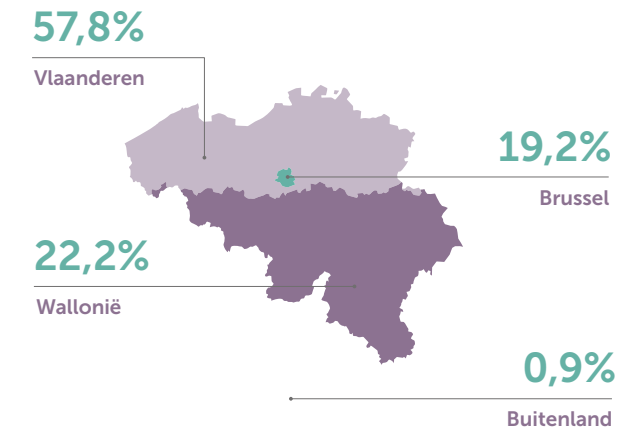
Bij een Recruitment, Search & Selectiebureau kunt u terecht voor een complete dienstverlening i.v.m. het rekruteren, zoeken en selecteren van kandidaten.

7.1.2 Regionale verdeling geplaatste kandidaten

Volgens woonplaats



Volgens tewerkstellingsplaats

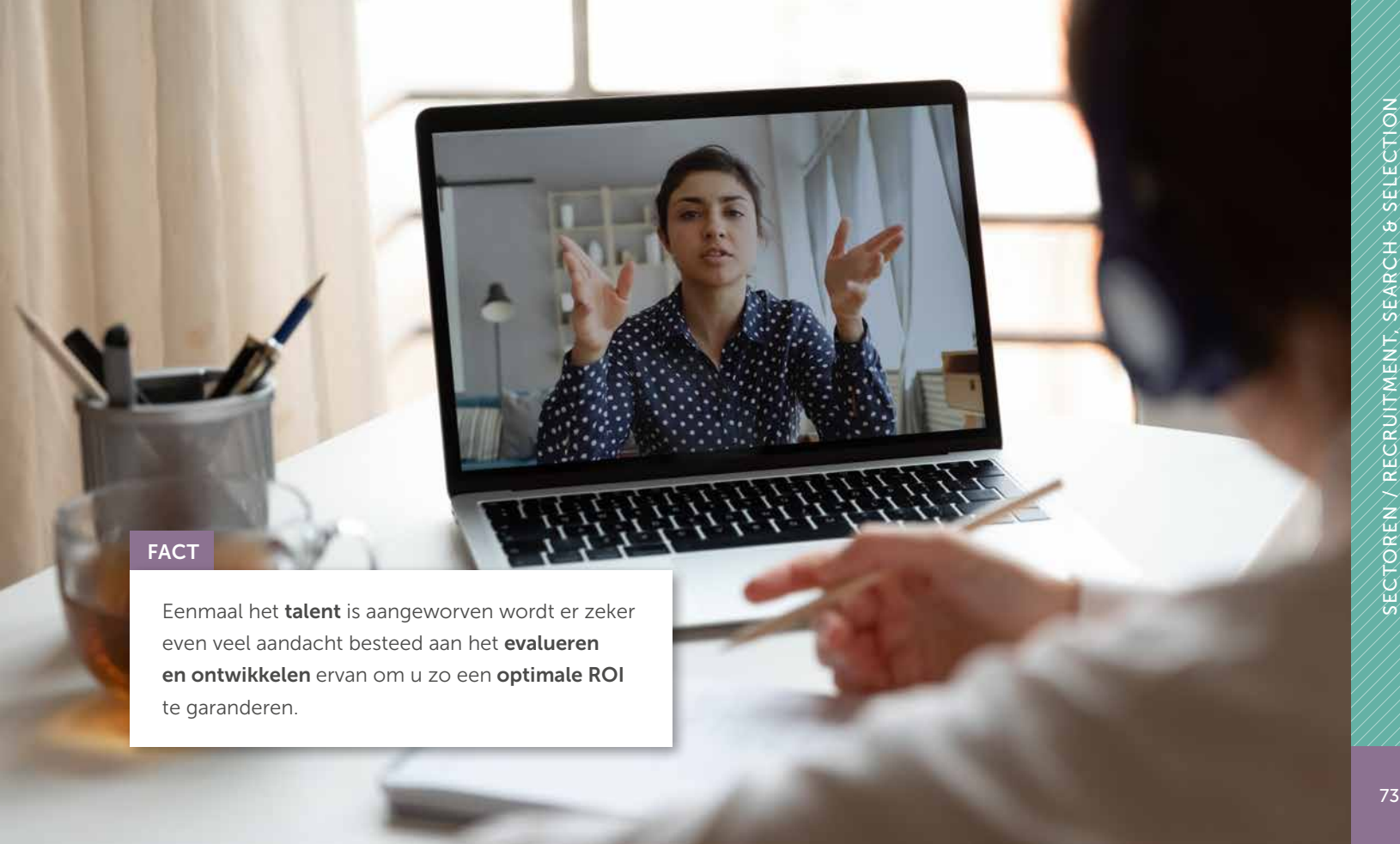


7.1.3 Omzetevolutie Recruitment, Search & Selection

Recruitment & Selection Assessment & Evaluation HR Consultancy Coaching*



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



FACT

Eenmaal het **talent** is angeworven wordt er zeker even veel aandacht besteed aan het **evalueren en ontwikkelen** ervan om u zo een **optimale ROI** te garanderen.

7.2 Onze arbeidsmarkt zou gebaat zijn bij:

7.2.1 Total Cost of Employership-index

Er zou bij een aanwerving meer rekening moeten gehouden worden met de 'total cost of employership'-index om de kost van de investering in talent correct te beoordelen.



Deze index geeft een zicht op de totale aanwervingskost per aangeworvene over een budgetjaar.

$$\frac{\text{IBHR (intern budget HR)} + \text{EBHR (extern budget HR)}}{\text{aantal aanwervingen op jaarbasis}}$$

+

$$(\text{X loonkost}) \times (\text{Y dienstjaren})$$

X loonkost = **totale loonkost** van een bedrijf (incl. patronale bijdrage) / aantal medewerkers

Y dienstjaren = **de gemiddelde anciënniteit** binnen de totale organisatie uitgedrukt in # dienstjaren

Bron: deze index is ontwikkeld door Vlerick.

7.3 In de kijker:

7.3.1 RSS-kwaliteitslabel, een referentie voor andere kwaliteitslabels

Het RSS-kwaliteitslabel is meer dan ooit een leidraad voor klant-bedrijven en kandidaten en biedt duidelijke kwaliteitsgaranties. Nu duurzaamheid steeds hoger op de agenda staat, wordt kwaliteitsgarantie nog belangrijker. Kwaliteit is dan ook een doorslaggevend beslissingsargument bij de keuze van een goede HR-partner. Een HR-partner die door een juiste analyse en via juiste processen de juiste fit garandeert. Het RSS-kwaliteitslabel wil vooral dit engagement benadrukken. Klanten kiezen voor partnerships die lonen op lange termijn.

Sinds begin september 2019 is het Vlaams Kwaliteitsdecreet in voege getreden. Ook het kwaliteitslabel RSS (Recruitment, Search & Selection) is opgenomen op de lijst van de door de Vlaamse overheid aanvaarde labels. Het RSS-label geeft ook toegang tot de KMOP, mits het afleggen van bijkomende module. Het concept van dit kwaliteitslabel is een inspiratie voor andere kwaliteitslabels van Federgon.

RSS Recruitment
Search
Selection

Quality powered by Federgon



Meer weten over dit label?
www.federgon.be/de-leden/kwaliteitslabels

8.

HR-dienstverleners verenigen zich in 3 platformen

8.1 Well-being

In 2019 waren voor het eerst meer langdurig zieken dan werkzoekenden in ons land. Een groot deel van hen is door burn-out niet langer in staat om te werken. Een aantal werknemers die nog wel aan de slag zijn, vinden het steeds moeilijker om werk en privé te combineren. Er is nood aan structurele oplossingen. Deze oplossingen moeten enerzijds komen van de overheid die duidelijke en krachtige beleidslijnen uittekent, een beleid dat zowel inzet op preventie als op re-integratie. Anderzijds moet, voor de uitrol van het beleid, de overheid kunnen rekenen op de expertise van professionele partners.

8.1.1 Inzetten op preventie en werk maken van re-integratie

De leden van Federgon voelen al langer de nood van bedrijven om te investeren in een actief well-beingbeleid. Daarom is in de schoot van Federgon een well-beingplatform opgericht. Het platform verenigt bedrijven en experts die professionele oplossingen bieden in het kader van werkbaar en wendbaar werk.



Deze professionals komen regelmatig samen om ervaringen uit te wisselen en vooruit te kijken. We kunnen het belang van professionalisme in dit dossier niet genoeg onderstrepen.

Het platform erkent ook het belang van cijfers en statistieken om de resultaten die op het vlak van well-being behaald worden extra te ondersteunen. Zo bevestigen de cijfers waar professor Elke Van Hoof (VUB) begin mei 2019 mee naar buiten kwam het belang, maar vooral de nood aan re-integratie van mensen die langdurig afwezig zijn door een burn-out. Beleidsmakers moeten hier zonder meer op inzetten, de experts van het well-beingplatform zijn bereid hier samen werk van te maken.

8.2 HR Technology

8.2.1 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.

Federgon is partner van HR Tech Valley. Samen worden er webinars en pitches georganiseerd. De samenwerking is gericht om bedrijven te informeren, trends te duiden en te netwerken.

Webinar: HR Tech. Een bedreiging of een oplossing? Een webinar over technologie. Is dit voor HR een bedreiging of net een kans? Op dinsdag 5 februari 2019 gaf Federgon (Paul Verschueren) samen met HR Tech Valley (Hans Mangelschots), tijdens een webinar, een antwoord op deze vraag.

HR Tech Pitch. Op 18 juni 2019 in Technopolis in Mechelen, een pitch met leden van Federgon en 10 HR Tech-spelers. De avond begon met een masterclass over het belang van HR Analytics. Het thema: data is overal, maar wat kunnen we ermee?



8.3 Loopbaanbegeleiding

8.3.1 Loopbaanbegeleiding wint steeds meer aan belang

In tijden van digitalisering en razendsnel evoluerende bedrijfsprocessen laten meer en meer werknemers zich begeleiden om na te gaan in welke richting hun loopbaan verder zou kunnen evolueren. Een aanbod van kwalitatieve loopbaanbegeleiders is dan ook heel erg belangrijk. Het nieuwe loopbaanplatform wil hier een leidraad zijn. Federgon is de laatste jaren uitgegroeid tot het aanspreekpunt van de overheid voor wat betreft het systeem van loopbaancheques. Bovendien hebben heel wat leden die aangesloten zijn bij de federatie voor bijv. outplacement of Recruitment, Search & Selection, daarnaast ook activiteiten van loopbaanbegeleiding. Daarom is het een logische volgende stap om hiervoor een specifiek platform op te richten.

Voor Federgon en haar leden staat een kwalitatieve en professionele dienstverlening centraal.

Zo kunnen de leden van het platform loopbaanbegeleiding naast het Federgon-kwaliteitscharter (verplicht na te leven door alle Federgon-leden) bijkomend het kwaliteitslabel "Loopbaanbegeleiding" behalen. Met dit kwaliteitslabel willen de leden van Federgon hun engagement voor het leveren van een kwalitatieve dienstverlening extra kracht bijzetten.

Het uitgangspunt van het kwaliteitslabel is dat leden zichzelf toetsen op basis van een zelfscan. De zelfscan geeft duidelijk weer hoe een bedrijf scoort ten opzichte van een aantal normen die van belang zijn in het kader van loopbaanbegeleiding. Maar een externe blik valideert, stimuleert en kan op blinde vlekken wijzen. Hiervoor wordt dan ook een audit voorzien.



LOOPBAANBEGELEIDING

Quality powered by Federgon
Audited by Lloyd's Register LRQA



Meer informatie over dit label?

www.federgon.be/de-leden/kwaliteitslabels



DE FEDERATIE

Federgon zet zich in voor haar leden

1.

Federgon Academy

De Federgon Academy heeft tot doel de medewerkers van de bedrijven die lid zijn van Federgon de mogelijkheid te bieden zich te perfectioneren op hun domein. Goed opgeleide medewerkers zijn de garantie voor een kwaliteitsservice en een toegevoegde waarde voor de klanten van de HR-dienstverleners.

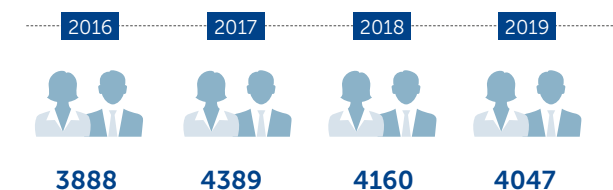
1.1 Het verder uitwerken en evalueren van het opleidingsaanbod

Naast de opleidingen Sociale Wetgeving, op basis- en advanced niveau worden er ook nieuwe opleidingen, infosessies en webinars georganiseerd naar aanleiding van de actualiteit en eventuele wijzigingen in de wetgeving. Bestaande opleidingen worden o.b.v. de feedback van deelnemers, opleidingsverantwoordelijken en trainers steeds opgevolgd en indien nodig aangepast.

1.2 Het bewaken van de kwaliteit van het administratieve proces

Een kwaliteitsvolle dienstverlening aanbieden is voor Federgon heel belangrijk. De bewaking van deze kwaliteit blijft ook in 2019 een doelstelling. Het volledige administratieve proces, gaande van het aankondigen van opleidingen, het inschrijven van consultants tot de facturatie, wordt voortdurend geëvalueerd en waar nodig geoptimaliseerd. Sinds september 2019 verloopt het verbeteren van de Federgon-examens volledig digitaal. Geleidelijk aan worden zoveel mogelijk processen binnen de Federgon Academy gedigitaliseerd. Federgon volgt daarmee de algemene trend binnen de L&D-sector.

1.3 Overzicht van het totale aantal deelnemers aan de Federgon Academy



2. Publicaties

2.1 Transitietrajecten

Transitietrajecten: dit is bij uitstek een activerende maatregel om werknemers proactief te heroriënteren.



Bekijk het filmpje over Transitietrajecten
via www.federgon.be

2.2 Federgon News

Vinger aan de pols van wat er beweegt in de wereld van de HR-dienstverleners.



Lees meer Federgon News via
www.federgon.be/publicaties

2.3 Loopbaanbegeleiding

Het nieuwe platform Loopbaanbegeleiding moet voor geïnteresseerden een leidraad zijn en biedt de nodige kwaliteitsgaranties.



Lees meer via www.federgon.be/de-federatie/loopbaanbegeleiding

3.

Federgon community



14 maart 2019 - Event Lounge Schaarbeek

Het Grote debat over de arbeidsmarkt

In volle verkiezingsperiode organiseerde Federgon op 14 maart 2019 een groot arbeidsmarktdebat, waaraan de tien democratische partijen van het noorden en het zuiden van het land hebben deelgenomen: CD&V, Groen, N-VA, Open VLD en sp.a aan Nederlandstalige kant en CdH, Défi, Écolo, MR en PS aan Franstalige kant hebben hun standpunten over de arbeidsmarkt van morgen en over de manier om ze performanter te maken, uiteengezet.

Het debat, dat werd gemodereerd door VRT-journalist Wim De Vilder, ging al snel naar de kern van het onderwerp, met omstandige antwoorden over uitzendarbeid, een leven lang leren, dienstencheques, de re-engineering van de arbeidsmarkt, ... De 200 aanwezigen van die avond gingen geen enkel onderwerp uit de weg.



Het evenement gaf de federatie nog maar eens de kans om haar verwachtingen duidelijk over te brengen aan de politiek. Verwachtingen die trouwens zeer helder werden samengevat in haar Memorandum 2019 voor de verkiezingen van mei 2019. Met een duidelijke ambitie: een inclusieve arbeidsmarkt waar elk talent telt!



Lees ons Memorandum 2019
www.federgon.be/publicaties



4.

Raad van Beheer
Supra

Nico Reeskens, The Adecco Group Belgium

Voorzitter

Herman Nijns, Randstad Group

Uittredend Voorzitter

Katty Scheerlinck, USG

Voorzitter regionale commissie Vlaanderen

Christophe Petit, SD Worx

Voorzitter regionale commissie Brussel

Henri Lemaître, LEM Intérim

Voorzitter regionale commissie Wallonië

Rika Coppens, The House of HR

Voorzitter sectorale commissie Uitzendarbeid

Patrick Van Lijsebetten, Rialto Executive Search

**Voorzitter sectorale commissie Recruitment,
Search & Selection**

Kristof Temmerman, Trifinance Belgium

Voorzitter sectorale commissie Projectsourcing

Michel Demonceau, Accent Languages

Voorzitter sectorale commissie Learning & Development

Boudewijn Dupont, 3W Executive Interim Management

Voorzitter sectorale commissie Interim Management

Cédric Laloux, Servihome - Domestic Services

Ondervoorzitter sectorale commissie Diensten aan particulieren

Jens Van Mol, SBS Skill BuilderS

Bestuurslid sectorale commissie Outplacement

Isabelle Hoebrechts, 361°: Creating Happy Employees

Philippe Lacroix, ManpowerGroup Belgium

Stéphanie Leclère, S. Leclère & Consultants

Jan Verbeke, Synergie Belgium



NORM DC, P&I, VFU

Ondersteunende organisaties in de kijker

Vorm DC

Nieuw educatief digitaal platform

Vorm DC, het Vormingsfonds voor de dienstenchequesector, lanceerde in 2019 een nieuw educatief digitaal platform **My Perfect Day**. Deze gratis tool verstrekt informatie en opleiding met betrekking tot het beroep van een huishoudhulp. Alle leerinhouden zijn online raadplegen via de site van **'De Dankbaarste Job'** of rechtstreeks via **'My Perfect Day'**.



Lees meer via
www.my-perfect-day.be

P&I

Een nieuwe website om de uitzendkrachten beter te beschermen

Preventie en Interim (PI) lanceerde in 2019 de volledig vernieuwde website **www.werkpostfiche.be**. Deze didactische en praktische website informeert en begeleidt bedrijven die gebruik maken van uitzendkrachten stap voor stap bij het correct en volledig invullen van de werkpostfiche. Zo vindt de gebruiker er alle relevante informatie over de verplichtingen, de inhoud en het nut van de werkpostfiche. De site bevat tips, een resem FAQ en een handleiding om de werkpostfiche in te vullen. Er is een interactieve modelwerkpostfiche in 11 talen (in PDF en in WORD) en een tool om de fiche "online" in te vullen. De website is didactisch opgevat en uitermate eenvoudig te gebruiken.



Lees meer via
www.werkpostfiche.be

VFU

Een e-learningtool om alles te weten over uitzendarbeid

Het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten (VFU) heeft in 2019 een e-learningtool "360°" ontwikkeld voor iedereen die vragen heeft over uitzendarbeid: **www.interiminfo.be**. Hiervoor is het VFU rond de tafel gaan zitten met uitzendkantoren, juristen, jongerencoaches en vrijwilligers om na te denken over de inhoud van deze tool. De tool is gratis en ook beschikbaar als een app op de smartphone. Hij stelt de gebruikers in staat advies in te winnen over de manier van solliciteren via uitzendkantoren en over uitzendarbeid in het algemeen. Hij is echter ook bedoeld voor coaches en lesgevers, die hem kunnen gebruiken om mensen op zoek naar werk of schoolverlaters te begeleiden.



Lees meer via over de e-learningstool 360°
via www.interiminfo.be

Dit e-learningplatform maakt deel uit van het project Welqome dat in 2018 werd gestart door het VFU, met de steun van de federale regering. Het doel is de jongeren wegwijs te maken op de arbeidsmarkt en hen meer kansen te bieden om een job te vinden die bij hen past. Welqome heeft al 3.541 jongeren weten te bereiken. Knap werk! Kijk op **www.welqome.be** voor meer info over de verschillende acties van Welqome.



Overzicht van de sectoren

2019	Omzet	Vaste medewerkers	Kerncijfers	Aantal leden
Uitzendarbeid	6.213 miljoen € (+0,6%)	8.217	• 232 miljoen gepresteerde uren (-1,1%) • 464.876 uitzendkrachten • 267.605 jobstudenten	189
Learning & Development	63,4 miljoen € (+1,21%)	-	-	94
Outplacement	37,1 miljoen € ^e (+5,66%)	-	• 13.617 begeleidingen (+5,7%) • Globale plaatsingsgraad 59% • 82% begeleidingen na individueel ontslag • 18% begeleidingen na collectief ontslag	76

Op 31/12/2019 - 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%.

2019	Omzet	Vaste medewerkers	Kerncijfers	Aantal leden
Diensten aan particulieren	3.063 miljoen € ^e	3.503 ^e	• 136 miljoen gepresteerde uren (+2,34%) • 149.573 huishoudhulpen	150
Interim Management	124,4 miljoen € (+3,4%)	-	• Gemiddeld 861 lopende opdrachten	52
Projectsourcing	726 miljoen € (+10,35%)	-	• 11,8 miljoen gefactureerde uren	132
Recruitment, Search & Selection	217 miljoen € (+0,16%)	-	• 14.826 geplaatste kandidaten • 31% van de omzet gerealiseerd in assessment, HR consultancy en coaching	274



Meer gedetailleerde cijfers in ons
Kenniscentrum via www.federgon.be



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.FEDERGN.BE

