



HR-dienstverleners zetten schouders onder **de relance van de arbeidsmarkt**

JAARVERSLAG 2020





HR-dienstverleners, motor van transities op onze arbeidsmarkt

Het is de eerste keer dat ik als CEO van Federgon dit voorwoord schrijf. In oktober 2020 nam ik de fakkel over van Herwig Muyldermans. Eind oktober ging hij met pensioen, na een mooie loopbaan, waarvan de laatste 30 jaar als Algemeen Directeur van Federgon. Hij heeft een prachtige erfenis nagelaten. We hadden gepland om hem, zoals hij verdient, in stijl uit te zwaaien maar de tweede lockdown stak hier een stokje voor. Maar uitstel is geen afstel, we vinden binnenkort een geschikt moment om Herwig nog eens in de bloemetjes te zetten.

Ik vertel niks nieuws als ik zeg dat mijn eerste maanden als CEO heftig zijn geweest. Heftig maar inspirerend! De impact van de coronapandemie op onze economie en onze arbeidsmarkt was groot. Onze arbeidsmarkt lag niet stil, maar sputterde wel. Onze

leden, private arbeidsmarktbemiddelaars en HR-dienstverleners, werden geraakt in het hart van hun activiteit. Snel schakelen, out of the box denken, zich razendsnel aanpassen aan een nieuwe realiteit, was de oplossing. Onze leden hebben alles uit de kast gehaald om deze pandemie het hoofd te kunnen bieden. Hun veerkracht en weerbaarheid waren ronduit inspirerend!

De HR-dienstverleners, lid van Federgon, zijn de motor van transities op de arbeidsmarkt. Elk jaar opnieuw begeleiden onze leden meer dan 1 miljoen mensen in of naar een job. Het bevorderen van de arbeidsmarktmobiliteit is zowel in het federale als in het regionale regeerakkoord opgenomen. Arbeidsmarktmobiliteit, transities dus, binnen sectoren maar vooral naar sectoren waar er tekorten zijn. Dit vereist bijscholing en omscholing, upskilling en reskilling maar ook in veel gevallen een volledige heroriëntatie van werknemers. Federgon en haar leden ondersteunen ten volle de ambitie van de regeringen. Meer nog, onze HR-dienstverleners vullen dit vandaag reeds in, op een zeer ruime schaal. Een betere arbeidsmobiliteit moet ervoor zorgen dat talenten en skills zo goed mogelijk worden ingezet. Op die manier draagt arbeidsmarktmobiliteit bij tot economische welvaart én - niet onbelangrijk - tot persoonlijk welzijn.

Federgon en haar leden zijn ook bezorgd over onze gewaardeerde sociale zekerheid. Om deze betaalbaar te houden, moeten we volop inzetten op activering van zoveel mogelijk arbeidskrachten. De werkzaamheidsgraad op 80% brengen is geen streefdoel, maar een must. Onze systemen en uitkeringen zijn vandaag nog te vaak valkuilen in de plaats van hefboomen. Alleen wanneer we voor alle inactieven een springplank voorzien, zullen we erin slagen een werkzaamheidsgraad van 80% te bereiken. We zijn tevreden dat dit de intentie van de federale en Vlaamse regering is en sluiten ons hier graag bij aan. Ook de Waalse regering wil binnen de 5 jaar de werkzaamheidsgraad met 5% doen stijgen en kan op onze steun rekenen.

Vandaag stemt het mij hoopvol dat onze leden vooruitkijken en klaar staan om elk vanuit hun eigen expertise bij te dragen aan de relance van de arbeidsmarkt. De uitzendsector, de dienstenchequesector en de sectoren Recruitement, Search & Selection, Projectsourcing en Interim Management: elke dag opnieuw zetten deze sectoren zich in om vraag en aanbod op onze arbeidsmarkt te matchen. Van laag- tot hogeschoolden. Op tijdelijke of projectbasis of voor langere tijd.

Via onze leden actief in loopbaanbegeleiding, well-being en outplacement vinden mensen, die op een moeilijk moment in hun loopbaan op zoek zijn naar een nieuwe uitdaging, de juiste begeleiding.

Onze bedrijven actief in Learning & Development hebben zich dit afgelopen jaar bijzonder weerbaar getoond. Zij kregen als sector in maart vorig jaar de grootste klap te verwerken. Maar zij hebben een opmerkelijke versnelling naar Digital Learning gemaakt. Belangrijk, als je weet dat inzetten op levenslang leren één van de hefboomen zal zijn om een antwoord te bieden op de krapte en mismatch op onze arbeidsmarkt.

De toegevoegde waarde van onze HR Tech-bedrijven, vaak nog start-ups, bestaat erin om waar nodig HR-processen digitaal te faciliteren. We brengen graag onze 'traditionele' leden in contact met onze HR Tech-leden zodat ze mekaar kunnen inspireren. Dit toont overigens ook aan dat we in onze sector resoluut de kaart van innovatie trekken.

Met ons platform well-being staan wij klaar om nog meer in te zetten op welzijn, preventie en 'geluk' op het werk. Daarnaast willen we ons volop inzetten voor de structurele re-integratie

“Vandaag stemt het mij hoopvol dat onze leden vooruitkijken en klaar staan om elk vanuit hun eigen expertise bij te dragen aan de relance van de arbeidsmarkt.”

Ann Cattelain, CEO Federgon.

van de vele langdurig zieken. We willen dit doen, samen met de overheid en de andere arbeidsmarktpartners.

De complexiteit van onze arbeidsmarkt zorgt ervoor dat het voor individuen niet altijd makkelijk is om zelf de weg te zoeken en te vinden. In tal van transities worden zij vandaag reeds deskundig ondersteund door arbeidsmarktdienstverleners. Zowel bij transities van job naar job, als bij het groeien in een job of van werkloosheid of inactiviteit naar een job.

Mijn persoonlijke wens is dat Federgon een huis wordt van samenwerking, van co-creatie, waar al onze leden onderling, maar ook alle stakeholders mekaar inspireren en nog meer samenwerken. Ik reik de hand naar alle gelijkgezinden om onze arbeidsmarkt beter te maken en zoveel mogelijk mensen aan het werk te krijgen.

Vandaag staan Federgon én haar leden klaar om als partner van overheid, bedrijven én kandidaten, ervoor te zorgen dat onze arbeidsmarkt weer op volle toeren kan draaien...

Ann Cattelain, CEO Federgon.



Een plan voor onze arbeidsmarkt 8

De Federgon-sectoren 12

Veerkracht in coronatijden 14

Helemaal mee ... steeds de meest recente corona-info voor de leden van Federgon 15

1. Uitzendarbeid 16

2. Dienstencheques 34

3. Interim Management 40

4. Learning & Development 46

5. Outplacement 50

6. Projectsourcing 60

7. Recruitment, Search & Selection 66

8. Well-being 72

9. Loopbaanbegeleiding 76

10. HR Tech 80

Federgon zet zich in voor haar leden 82

1. Federgon Academy 84

2. Federgon Community 88

3. Federgon: Raad van Beheer 92

Randorganisaties in de kijker 94

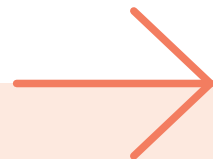
P&I - Preventie & Interim 97

Travi 98

Vorm DC - Vormingsfonds Dienstencheques 99

Samenvatting: handig overzicht van de Federgon-sectoren 100

De arbeidsmarkt in beweging brengen en houden: wij hebben een plan en voeren dat uit.



Een plan voor **de zorg**

1



Een plan voor **Levenslang Leren**

2



Een plan voor **het faciliteren van transities op onze arbeidsmarkt**

3

4



Een plan voor
**relance van onze
arbeidsmarkt**



5



Een plan
voor de **80%
werkzaamheids-
graad**



6



Een plan voor
uitzendarbeid:
uitzendwerk
opent deuren

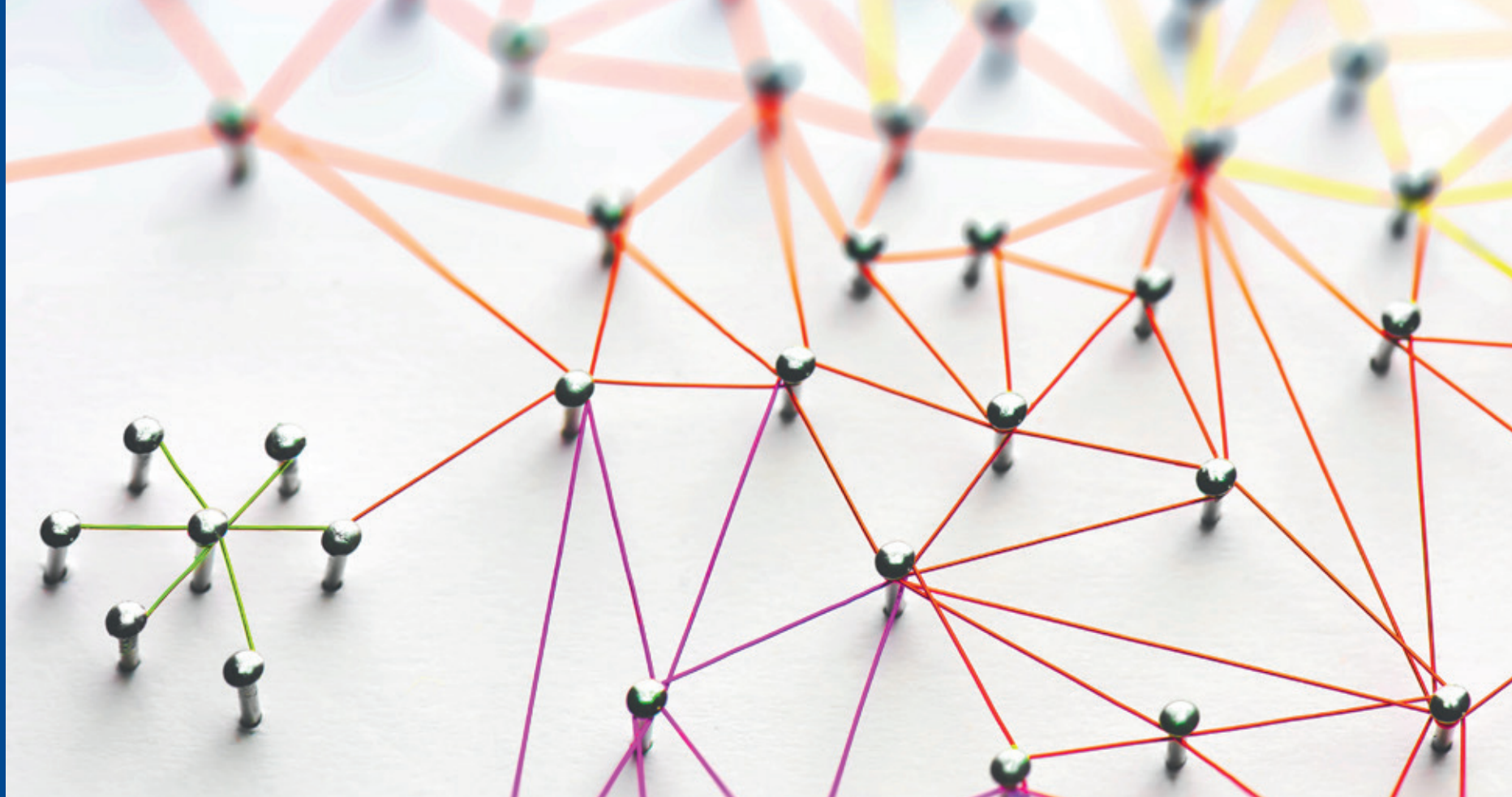


7



Een plan voor **de
dienstencheque-
sector: verantwoord
open blijven in
meest uitdagende
periode ooit.**





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.

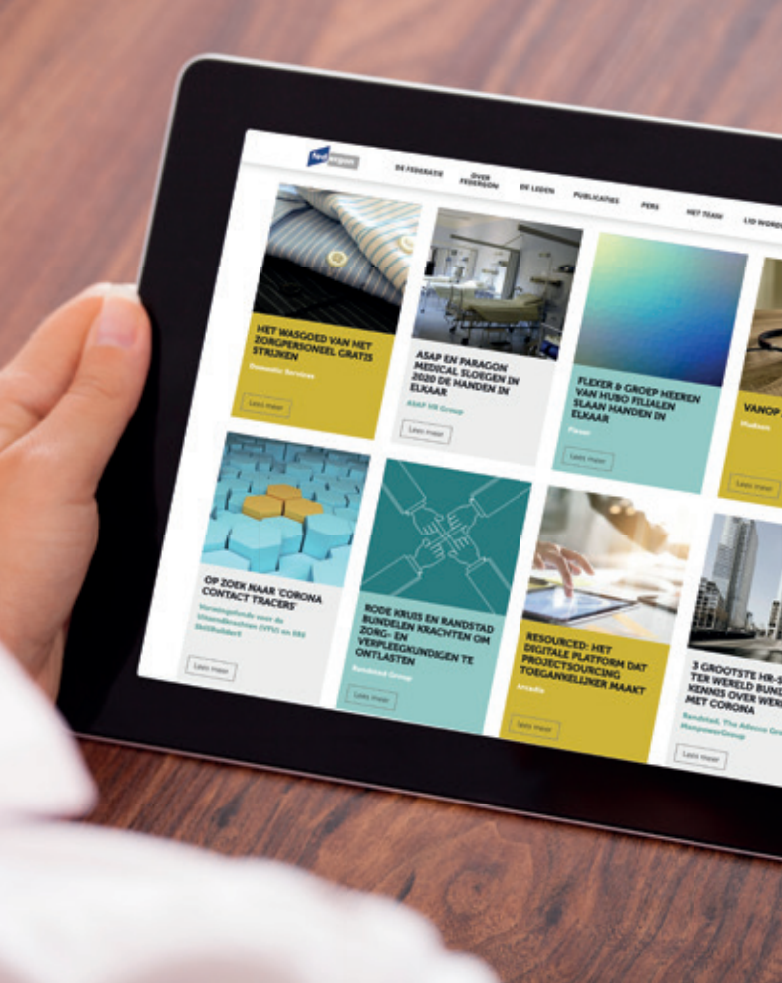
Veerkracht in coronatijden.

Corona heeft erg veel sectoren getroffen. Ook de sector van de HR-dienstverleners bleef niet gespaard. Ondanks alles toonden onze leden zich bijzonder wendbaar om dringende noden op de arbeidsmarkt in te vullen, maar ze gebruikten de periode van mindere activiteit ook om zich voor te bereiden op de arbeidsmarkt van morgen. Sommigen vonden zichzelf opnieuw uit. Vandaag staan de leden van Federgon klaar om mee te werken aan de relance van onze arbeidsmarkt.

Wij delen deze verhalen over veerkracht in coronatijden graag met u.



Lees meer via deze link:
federgon.be/veerkracht-in-corona-tijden/



Helemaal mee ... steeds de meest recente corona-info voor de leden van Federgon.



Toen half maart 2020 ons land voor de eerste maal in lockdown ging, stopte de wereld even. Deze situatie was ongezien, we konden niet terugvallen op vroegere ervaringen. Ook bij Federgon was het alle hens aan dek, om onze leden zo goed mogelijk te adviseren en door deze moeilijke periode te loodsen. Federgon heeft er een ere zaak van gemaakt om de leden, na elk overlegcomité of na elke wijziging van maatregelen, zo accuraat mogelijk te informeren over de meest recente wetgeving en standpunten.

Op het Federgon-extranet konden de leden 24/24 en 7/7 terecht om een uitgebreide Q&A te raadplegen of voor een overzicht van de belangrijkste steunmaatregelen voor bedrijven en dit op maat van de diverse Federgon-sectoren. Het hele Federgon-team stond steeds klaar om onze bedrijven met raad en daad bij te staan.

Uitzendarbeid

De uitzendsector heeft in 2020 een enorme veerkracht getoond. In maart en april 2020, bij de eerste lockdown, kende de sector een gigantische terugval van nagenoeg de helft van het volume.

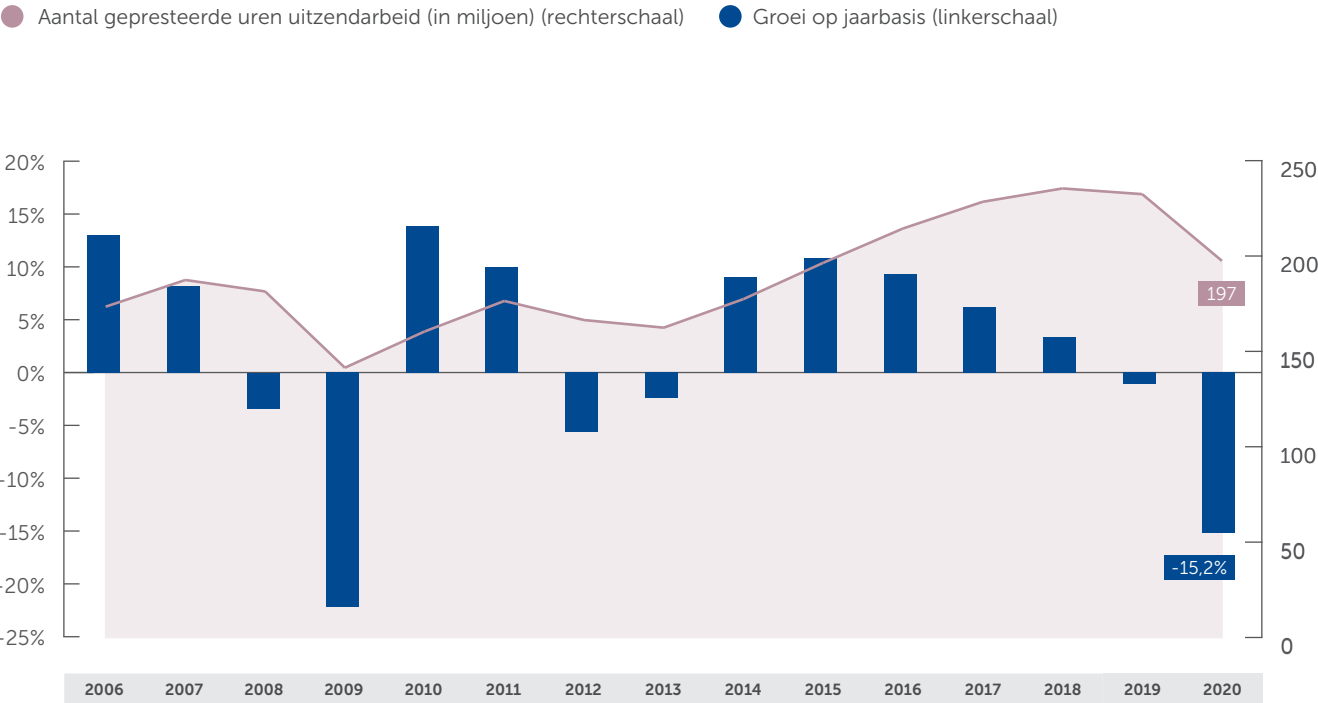
De sector herstelde zich doorheen het jaar progressief, om 2020 af te sluiten met een totale terugval van -15,2%.



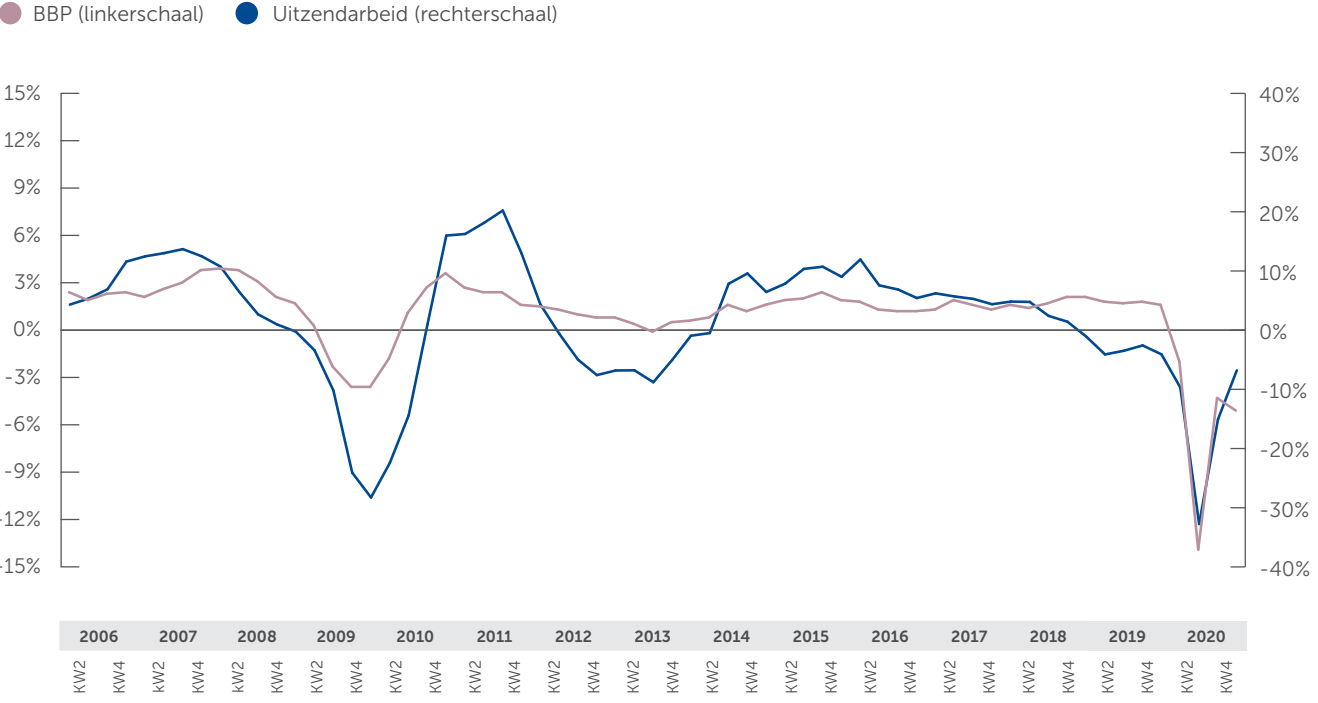
“Tijdens de coronacrisis toonde uitzendarbeid zijn toegevoegde waarde. De sector stond er toen essentiële sectoren nood hadden aan extra personeel.”



Evolutie gepresteerde uren uitzendarbeid

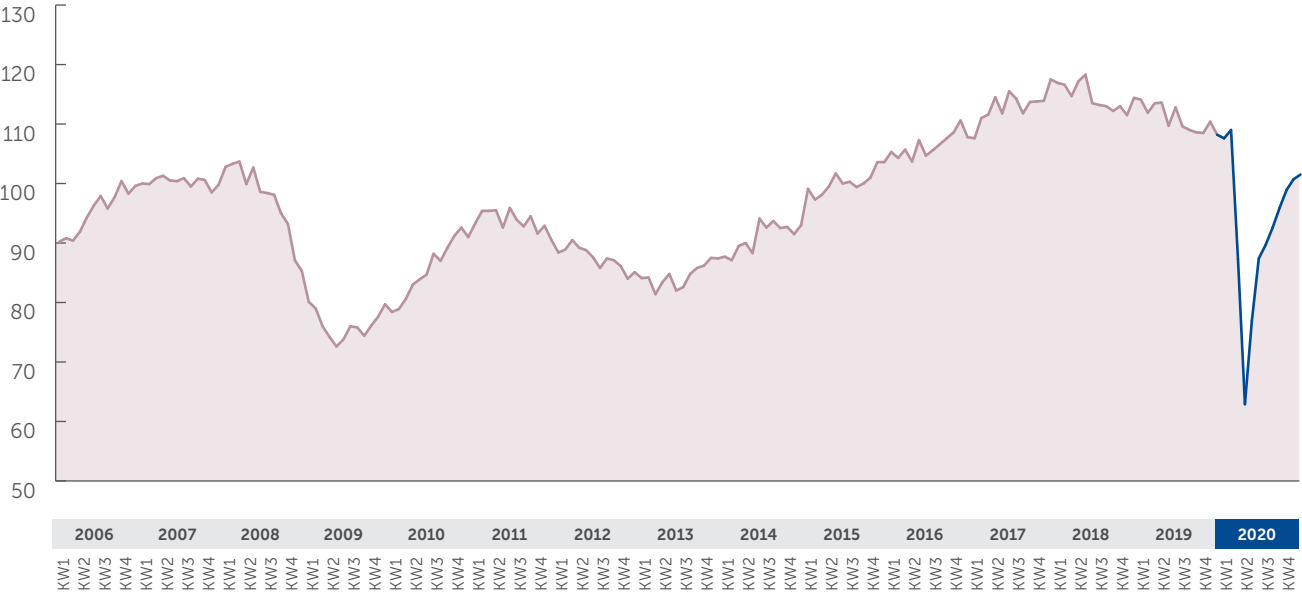


BBP en uitzendarbeid



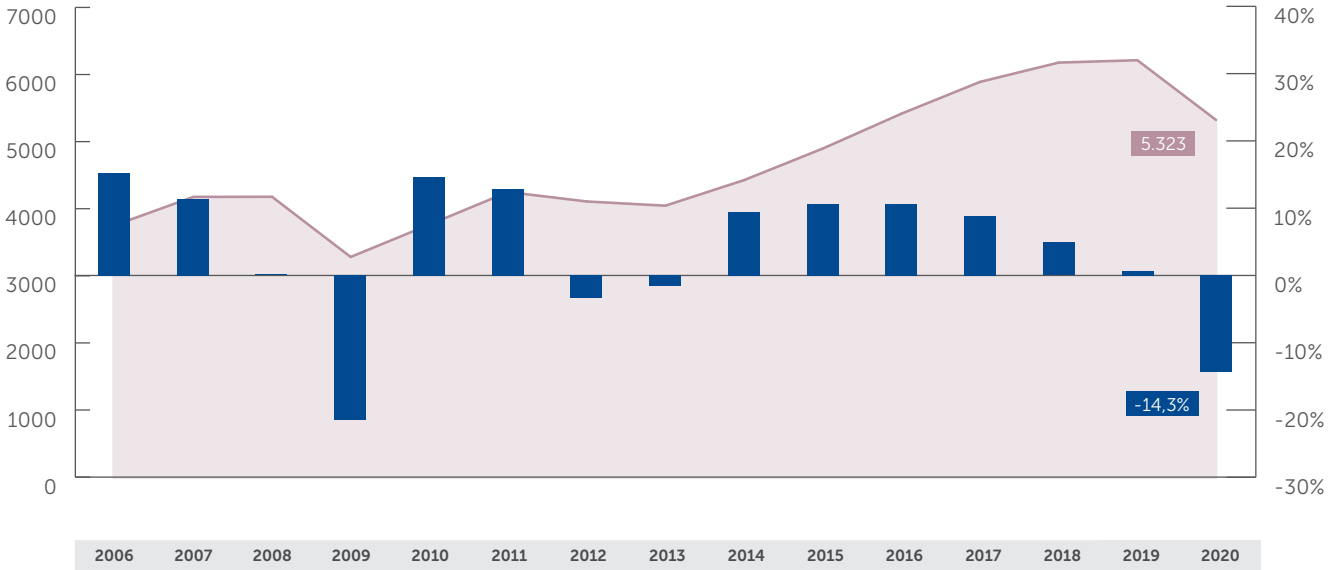
Federgon-Index

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.

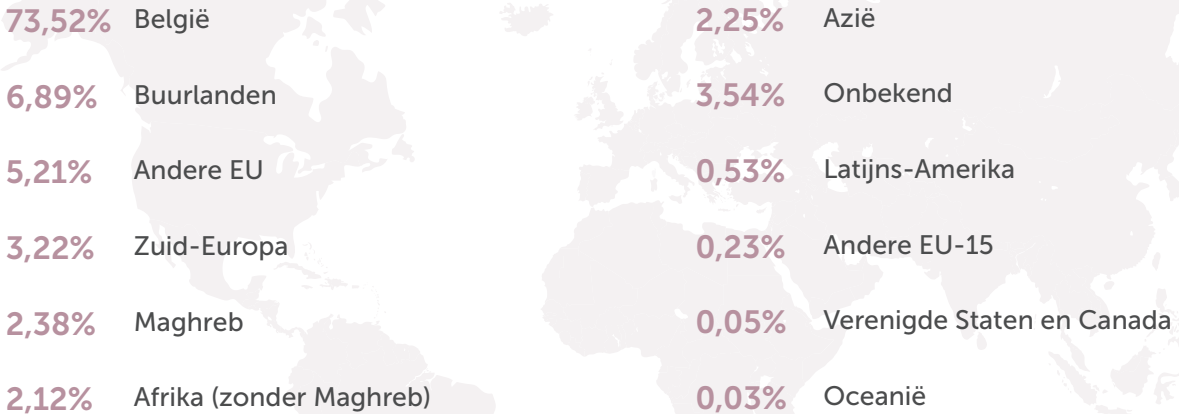


Omzet uitzendarbeid

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



Nationaliteit van de uitzendkrachten

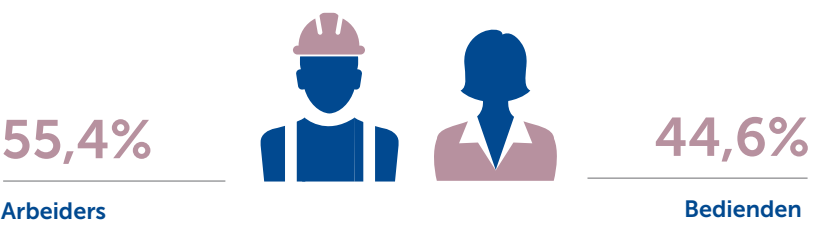


Het aandeel van de niet-Belgen binnen uitzendarbeid neemt toe van 17,4% in 2011 tot 26,48% in 2020.

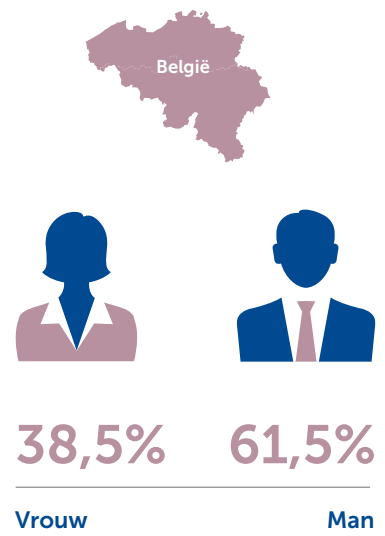
Aantal agentschappen en vaste medewerkers



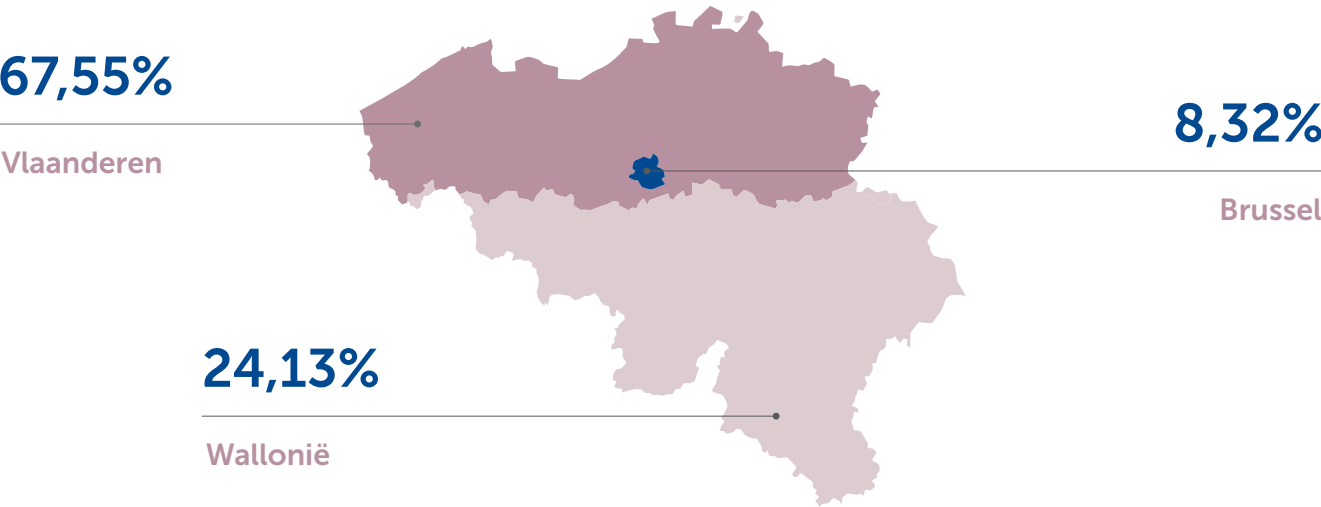
Aandeel van de segmenten



Aandeel volume uitzendarbeid naar geslacht



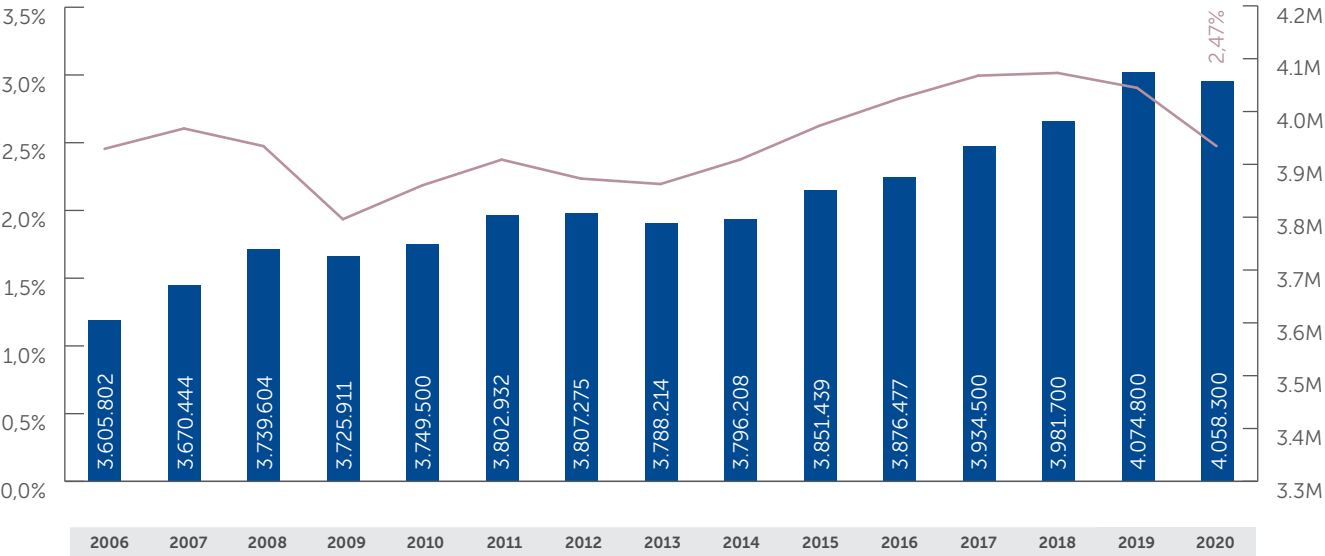
Regionale aandelen gepresteerde uren



Penetratiegraad van uitzendarbeid

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

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



Via uitzendarbeid tijdelijk werklozen begeleiden naar een andere opportuniteit.

België telt vandaag heel wat mensen in langdurige tijdelijke werkloosheid. Op het politieke niveau is er terecht de ambitie om deze mensen tijdelijk naar andere opportuniteiten te begeleiden. Tijdelijk werklozen kunnen, als ze dit willen, voor een andere werkgever werken.

“Door samen te werken met uitzendpartners kunnen werkgevers ontzorgd worden op het vlak van administratie en aansprakelijkheid. Bovendien kan er bijzonder snel geschakeld worden.”

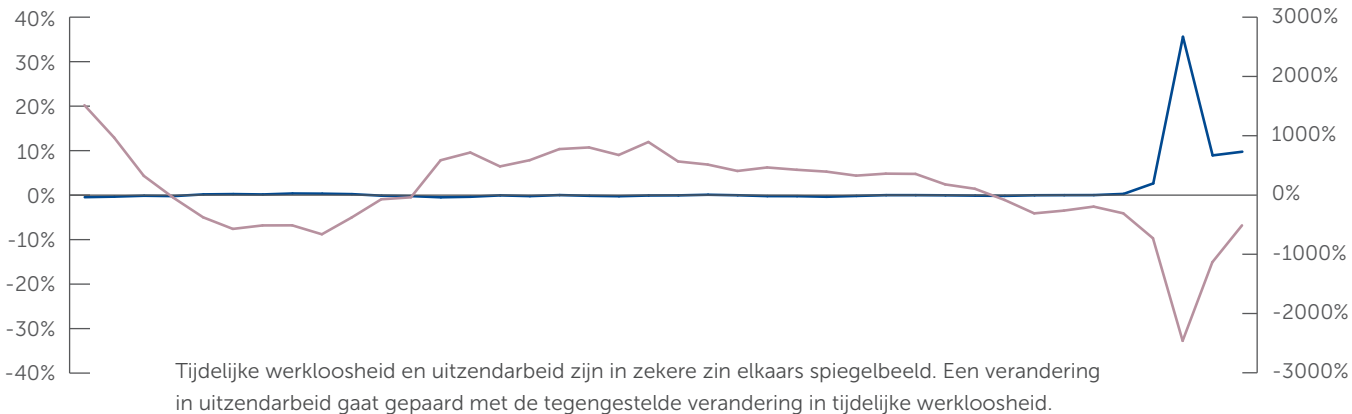


Voorbeelden uit de praktijk:

- Een project van AVIATO in samenwerking met TRAVI (Vormingsfonds Uitzendkrachten) en enkele uitzendpartners om tijdelijk werklozen uit de luchtvaartsector tijdelijk aan een andere job te helpen.
- Decathlon heeft personeel uitgeleend aan Colruyt. Dit project werd met de hulp van een uitzendpartner (Randstad) in goede banen geleid.
- Sharejobs staat voor het delen van talent en is onder meer een initiatief van Accent. Sharejobs biedt medewerkers die op korte (of lange) termijn geen perspectief hebben, een tijdelijke tewerkstelling in bedrijven waar ze vandaag wél extra mensen kunnen gebruiken.

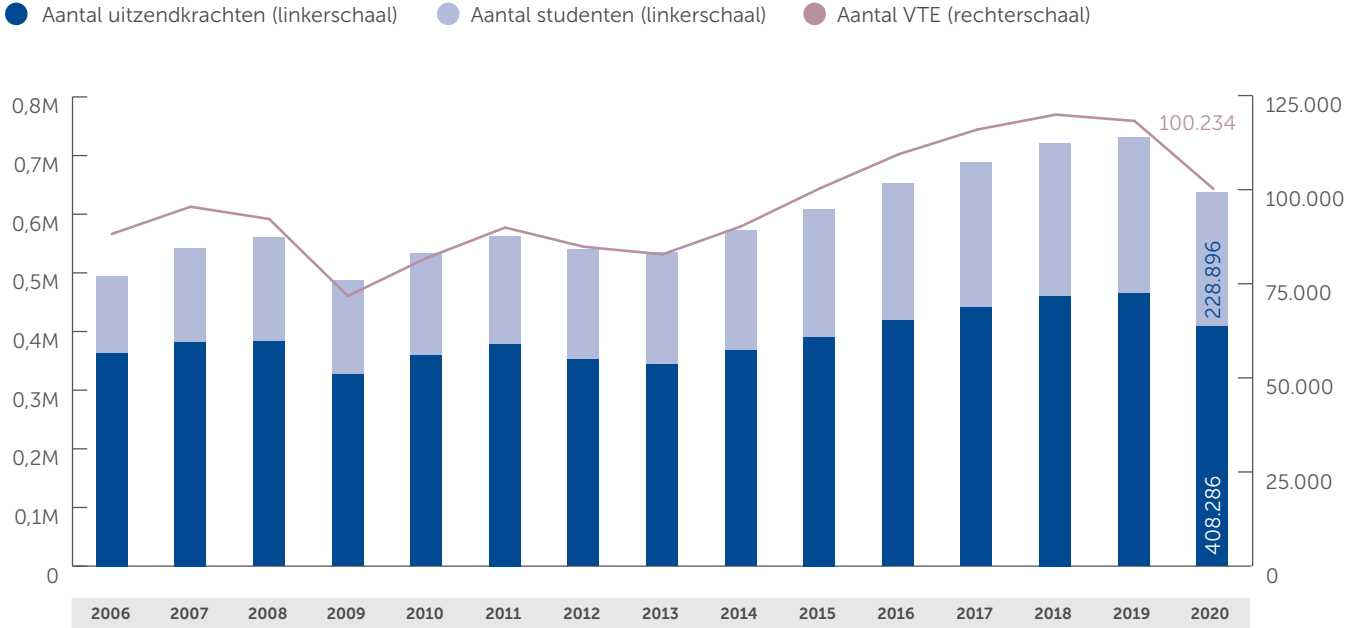
Tijdelijke werkloosheid en uitzendarbeid

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

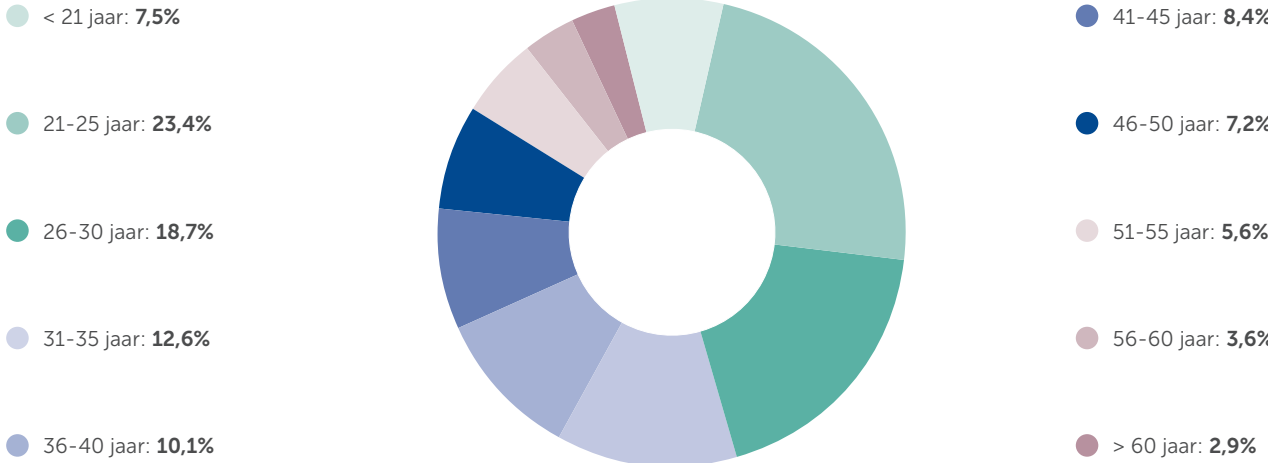


2011				2012				2013				2014				2015				2016				2017				2018				2019				2020			
KW1	KW2	KW3	KW4	KW1	KW2	KW3	KW4	KW1	KW2	KW3	KW4	KW1	KW2	KW3	KW4	KW1	KW2	KW3	KW4	KW1	KW2	KW3	KW4	KW1	KW2	KW3	KW4	KW1	KW2	KW3	KW4	KW1	KW2	KW3	KW4	KW1	KW2	KW3	KW4

Evolutie van het aantal uitzendkrachten en voltijds equivalenten (VTE)



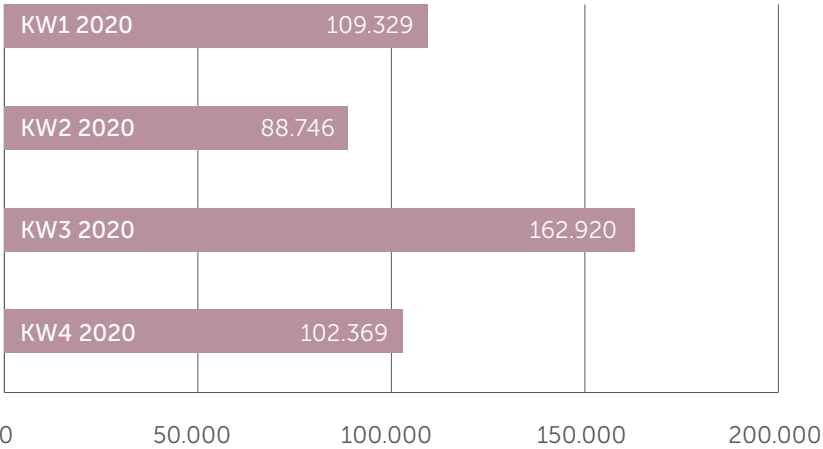
Leeftijdsverdeling uitzendkrachten



* Uitgezonderd studenten

Aantal jobstudenten via uitzendarbeid

Aantal unieke jobstudenten via uitzendarbeid per kwartaal.



*Gebaseerd op kwartaal 1 t.e.m. 3 van 2020.



39,97%*

van de jobstudenten in België hebben in 2020 als uitzendkracht gewerkt.

Jobstudenten

In het derde kwartaal van vorig jaar waren er in België 162.920 jobstudenten aan de slag, zowat 17,15 procent minder dan tijdens dezelfde periode in 2019. Over heel 2020 waren dat er 228.896, tegenover 267.605 in 2019. Dat blijkt uit cijfers van Federgon, de federatie van de HR-dienstverleners. Voor het derde kwartaal van dit jaar verwacht Federgon dat er weer bijna evenveel jobstudenten aan de slag zullen zijn als in dezelfde periode in 2019.

De studentenactiviteit lag in 2020 zowat 10 procent lager dan in 2019. In de vakantiemaanden in het derde kwartaal lag de activiteit 13,6 procent lager dan tijdens het derde kwartaal van 2019.



Transitietrajecten: een innovatief concept om werkloosheid te vermijden.

De crisis zal velen, vooral diegenen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, raken. Ook als de steunmaatregelen zullen worden afgebouwd zullen heel wat mensen geraakt worden. Belangrijk is om toch zoveel mogelijk mensen actief te houden op de arbeidsmarkt. Federgon en haar leden zijn de partner die bedrijven kunnen begeleiden om oplossingen te zoeken voor medewerkers die op zoek moeten naar een nieuwe uitdaging. Het streefdoel is om zo veel mogelijk structurele werkloosheid te vermijden. Het concept van de

“Een transitietraject is een schoolvoorbeeld van hoe er in deze fases kan worden opgetreden om te vermijden dat mensen werkloos worden.”

transitietrajecten biedt hiervoor een duidelijke en innovatieve oplossing. Een combinatie van intensieve begeleiding, opleiding en een transitiecontract via een uitzendbureau.

Transitietrajecten zijn nagenoeg de enige wettelijk correcte mogelijkheid om arbeidsmarktmobiliteit te bevorderen. Gezien de bijzondere expertise die bij ‘werk naar werk’-transities komt kijken, is het belangrijk om voor een optimaal resultaat het instrument van uitzendarbeid in te schakelen. Het is net in de periode voorafgaand aan het ontslag of vlak daarna dat er proactief moet gehandeld worden om te vermijden dat iemand werkloos wordt.



Work-ID: een sectorinitiatief dat stilaan vorm krijgt.

Het project van een Work-ID voor elke uitzendkracht werd in 2020 op de rails gezet en krijgt stilaan vorm. Een Work-ID is een digitaal werkpaspoort waarop een kandidaat een aantal gegevens ter beschikking kan stellen die belangrijk zijn voor een tewerkstelling via een uitzendkantoor. Elk uitzendkantoor waar de kandidaat zich aanbiedt kan, mits toestemming van de kandidaat, vervolgens de gegevens van de uitzendkracht raadplegen. Dit geeft heel wat voordelen, zoals minder administratieve rompslomp en bovendien is het gebruikersvriendelijk voor de uitzendkracht, die niet telkens opnieuw dezelfde gegevens moet doorgeven. Uiteraard blijft de kandidaat/uitzendkracht op elk ogenblik de volledige eigenaar van zijn data én beslist de uitzendkracht zelf wie op welk tijdstip deze data mag raadplegen. Het spreekt voor zich dat GDPR in dit dossier nauwgezet wordt toegepast en dat de privacy van alle betrokken partijen wordt gegarandeerd.

Het woord is aan...

Hoe kijken de Federgon-bedrijven actief in Uitzendarbeid terug op 2020 en hoe zal de sector bijdragen aan de relance van onze arbeidsmarkt? Aan het woord is **Rika Coppens**, CEO House of HR en voorzitter van de commissie Uitzendarbeid bij Federgon.



Scan de QR-code of surf naar
federgon.be/de-federatie/uitzendarbeid/

Dienstencheques

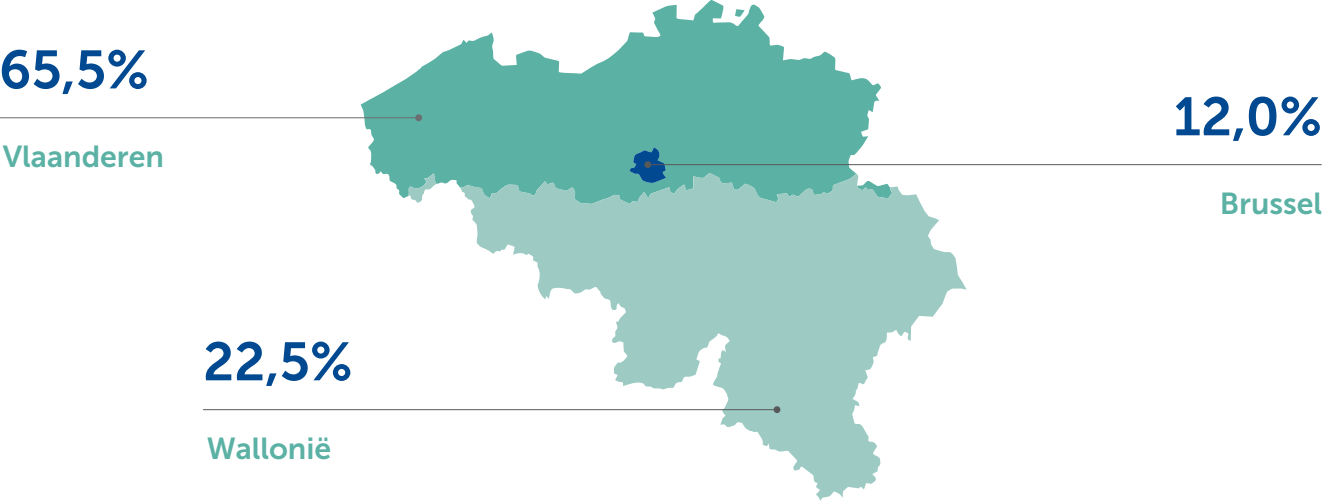
Heel wat dienstenchequebedrijven hebben in het voorjaar van 2020 omwille van de Covid-crisis hun activiteiten volledig moeten stoppen. Tijdens de eerste lockdown of het tweede kwartaal van 2020 kende de sector een terugval van -60%. Het herstel vanaf het derde kwartaal was opvallend. Veel gezinnen en huishoudhulpen zijn niet op vakantie geweest en dat heeft gezorgd voor een belangrijke inhaalvraag. De impact van de lockdown in het vierde kwartaal was minder groot. De sector laat een daling van het jaarvolume optekenen van -18%.



“De tewerkstelling van ruim 140.000 huishoudhulpen en de toekomst van de dienstenchequesector en van de bedrijven veiligstellen, dit was onze inzet.”



Regionale verdeling activiteit (volledige markt)



De veiligheid van de huishoudhulpen en de klanten is prioritair.

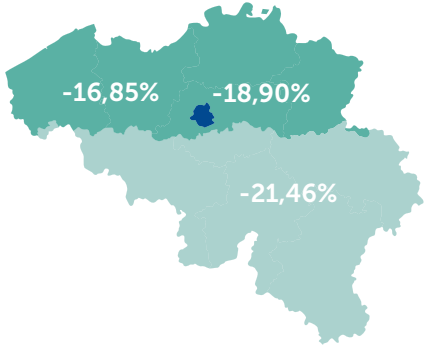
De financiële impact van de coronacrisis voor de dienstenchequesector is enorm. Voor een sector die zich reeds in zwaar weer bevindt, is het cruciaal dat de dienstenchequebedrijven deze moeilijke periode kunnen overbruggen en perspectief krijgen op een duurzaam toekomstmodel. Nauwe contacten met de kabinetten en departementen hebben geleid tot strikte veiligheids- en hygiënemaatregelen om de sector behoedzaam door deze uitzonderlijke periode te loodsen. Sinds het begin van de coronacrisis staat Federgon continu in dialoog met de overheden om de juiste maatregelen te nemen zodat de huishoudhulpen in alle veiligheid hun werk kunnen blijven doen.



“Onze grootste bezorgdheid is steeds geweest om ervoor te zorgen dat deze moeilijke periode kan overbrugd worden.”

Evolutie (volledige markt)

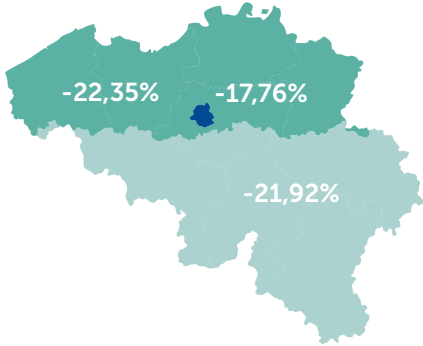
Aantal **uitbetaalde dienstencheques**



België: **-18,18%**

	België	Vlaanderen	Brussel	Wallonië
2019	136.113.294	87.728.038	16.474.625	31.910.631
2020	111.372.223	72.947.559	13.360.747	25.063.917

Aantal **door gebruikers aangekochte dienstencheques**



België: **-21,71%**

	België	Vlaanderen	Brussel	Wallonië
2019	141.833.058	92.887.347	16.604.324	32.341.387
2020	111.036.958	72.128.159	13.655.420	25.253.379

Sectorale gids garandeert de veiligheid op de werkvloer. Een initiatief van ACV, ACLVB en de werkgevers.

Medio maart 2020 werd België getroffen door het coronavirus. Verschillende bedrijven in de sector sloten hun deuren, andere zetten de activiteiten verder voor een al dan niet beperkte groep. De sector van de dienstencheques was nooit het voorwerp van een verplichte sluiting, zoals onder andere de horeca. Het al dan niet stopzetten van de activiteiten was/is een beslissing op het niveau van de onderneming. Het is de gemeenschappelijke bezorgdheid van de sociale partners om de veiligheid van zowel de poetshulpen, als de klanten te bewaken. Een sectorale gids biedt richtlijnen aan de dienstenchequebedrijven om de activiteiten op een veilige manier te kunnen uitoefenen. De gids kan voor bedrijven een leidraad en inspiratiebron zijn. Het merendeel van de sociale partners van het PC 322.01 onderschrijft deze aanbevelingen.

Het woord is aan...

Hoe kijken de Federgon-bedrijven actief in Dienstencheques terug op 2020 en hoe zal de sector bijdragen aan de relance van onze arbeidsmarkt? Aan het woord is **Erika Dejaegher**, Director bij Tempo Team en voorzitter van de commissie Diensten aan Particulieren bij Federgon.



Scan de QR-code of surf naar federgon.be/de-federatie/dienstencheques/

Interim Management

De sector Interim Management kende een vrij goede start van het jaar en een gematigde terugval tijdens de eerste lockdown. De impact van de tweede lockdown was groter. De sector liet een terugval van -15% optekenen. Voor het volledige jaar 2020 noteren we een terugval van de activiteit van -7,6%.



“Veel organisaties moeten op zoek naar antwoorden, een andere aanpak en managementstijl. Deze expertise hebben ze niet altijd in huis.”

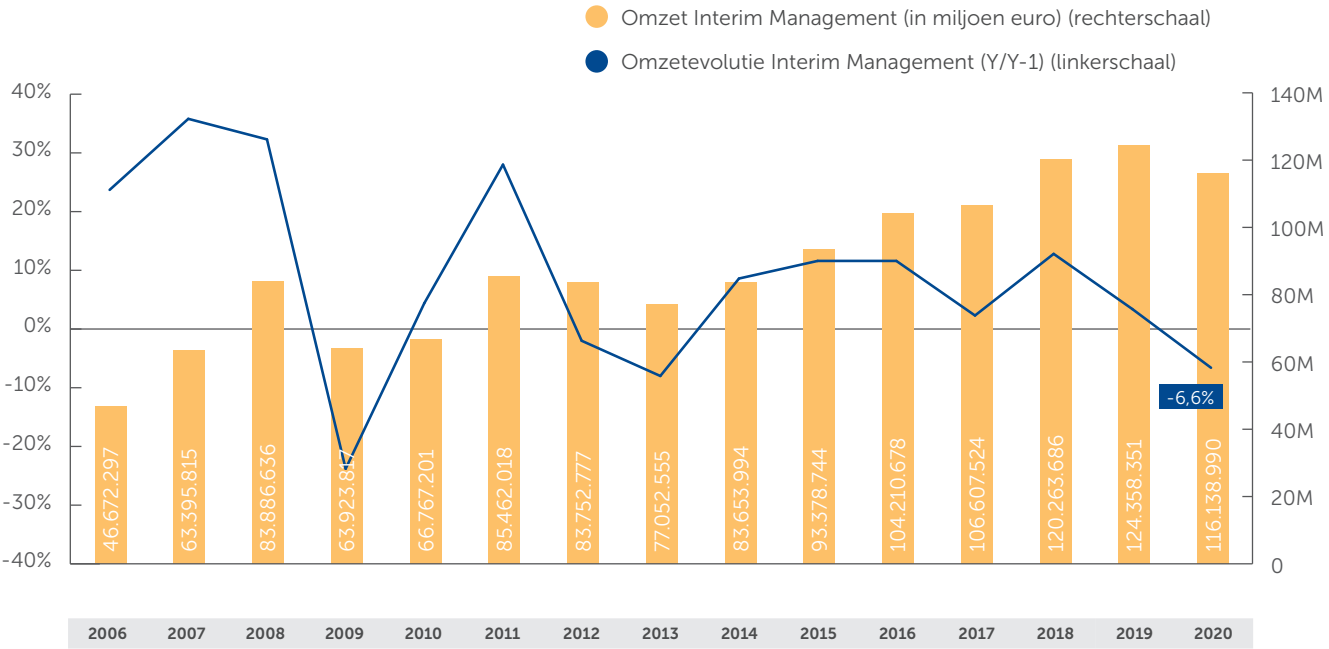


Een verhoogde vraag naar ervaren expertise in de healthcare-sector.

Tijdens de eerste golf, toen de situatie in de woonzorgcentra dreigde te ontsporen, maar ook bij de uitrol van de vaccinatiecentra, stelden we vast dat er een verhoogde vraag is naar ervaren externe expertise zowel vanuit de healthcare als de publieke sector. Deze situatie is uniek. Voor veel organisaties is het de eerste keer dat het algemeen management met dit soort crisissituatie wordt geconfronteerd. Veel organisaties moeten op zoek naar antwoorden, een andere aanpak en managementstijl. Deze expertise hebben ze niet altijd in huis. Externe Interim Managers die op tijdelijke basis ingeschakeld kunnen worden, kunnen een groot verschil maken. Interim Management providers hebben een groot netwerk van ervaren Interim Managers en zijn uitstekend geplaatst om de vele vragen met de juiste expertise te matchen.



Omzet Interim Management



Functionele opsplitsing opdrachten



General Management



Logistics & Production



Sales & Marketing



HR Management



Finance, Administration
& Legal



Other



ICT



Het woord is aan...

Hoe kijken de Federgon-bedrijven actief in Interim Management terug op 2020 en hoe zal de sector bijdragen aan de relance van onze arbeidsmarkt? Aan het woord is **Veerle Vastmans**, Partner Flexible Resources bij BDO en voorzitter van de commissie Interim Management bij Federgon.



Scan de QR-code of surf naar federgon.be/de-federatie/interim-management/

Learning & Development

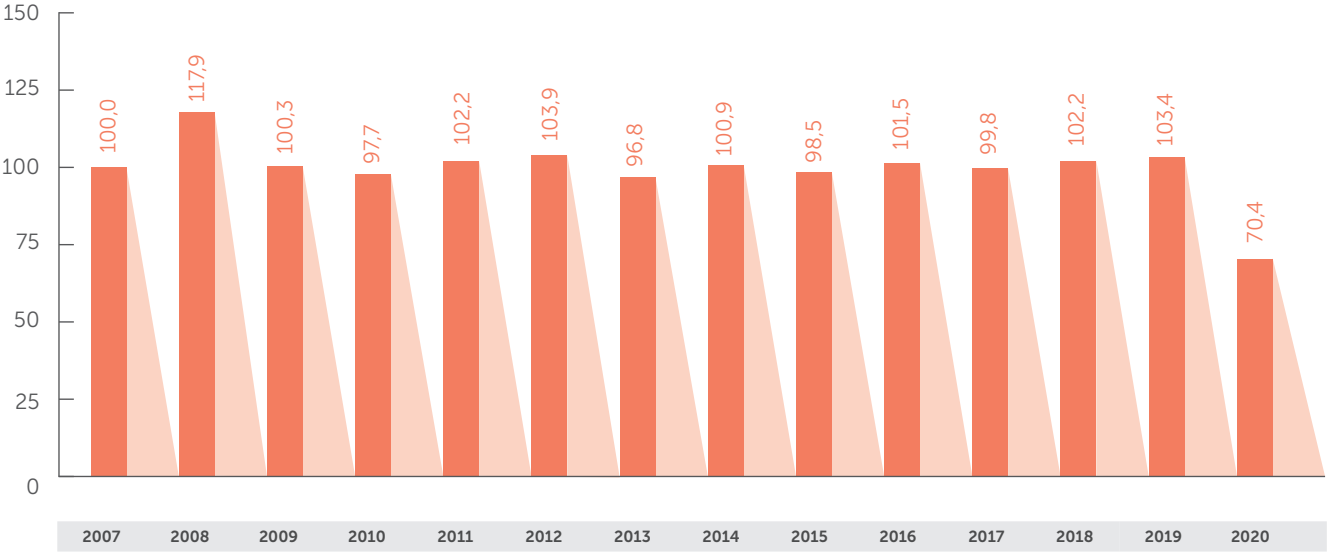
In de sector Learning & Development was er bij de eerste lockdown een enorme paniecreactie, de sector kende een terugval van de activiteit met -62%. Maar de activiteiten hebben zich heel snel hernomen. In razendsnel tempo schakelden opleidingsbedrijven over van klassikale naar digitale lessen. De effecten van de tweede lockdown in oktober waren ook veel gematigder. Op jaarbasis is er een terugval van -32%.



“De Learning & Developmentsector heeft heel snel de omslag naar Digital Learning gemaakt.”



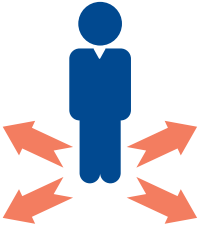
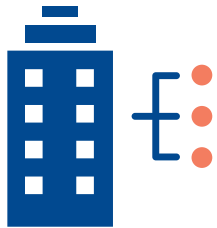
Index omzetverloop



De private opleidingsmarkt

36,8%

In-company



63,2%

Open

Het woord is aan...

Hoe kijken de Federgon-bedrijven actief in Learning & Development terug op 2020 en hoe zal de sector bijdragen aan de relance van onze arbeidsmarkt? Aan het woord is **Michel Demonceau**, Managing Director van Accent Languages en voorzitter van de commissie Learning & Development bij Federgon.



Scan de QR-code of surf naar federgon.be/de-federatie/learning-development/

Outplacement

Ondanks de coronacrisis tonen de cijfers voor de sector Outplacement nog geen spectaculaire groei. 2020 kent relatief weinig individuele en collectieve ontslagen. Doordat bedrijven massaal een beroep konden doen op een systeem van tijdelijke werkloosheid, wordt de groei pas voor 2021 verwacht. Als we 2020 meer in detail bekijken dan is het aantal outplacementbegeleidingen met 20% toegenomen.

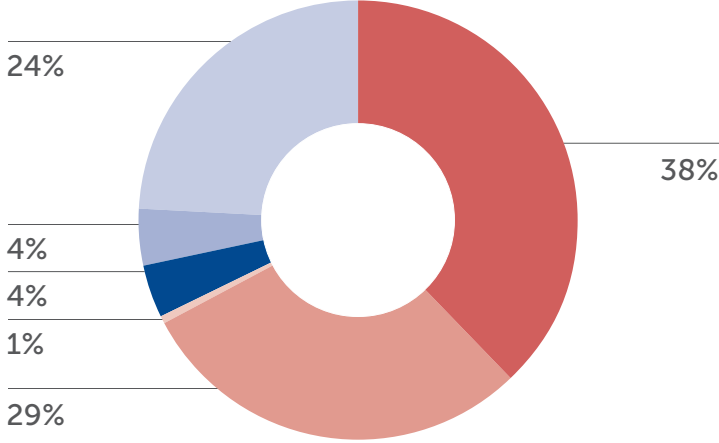


“Via outplacement vinden mensen, die op een moeilijk moment in hun loopbaan op zoek zijn naar een nieuwe uitdaging, de juiste begeleiding.”



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



In Brussel heeft iedereen recht op 12 maanden intensieve professionele begeleiding na ontslag door faillissement.

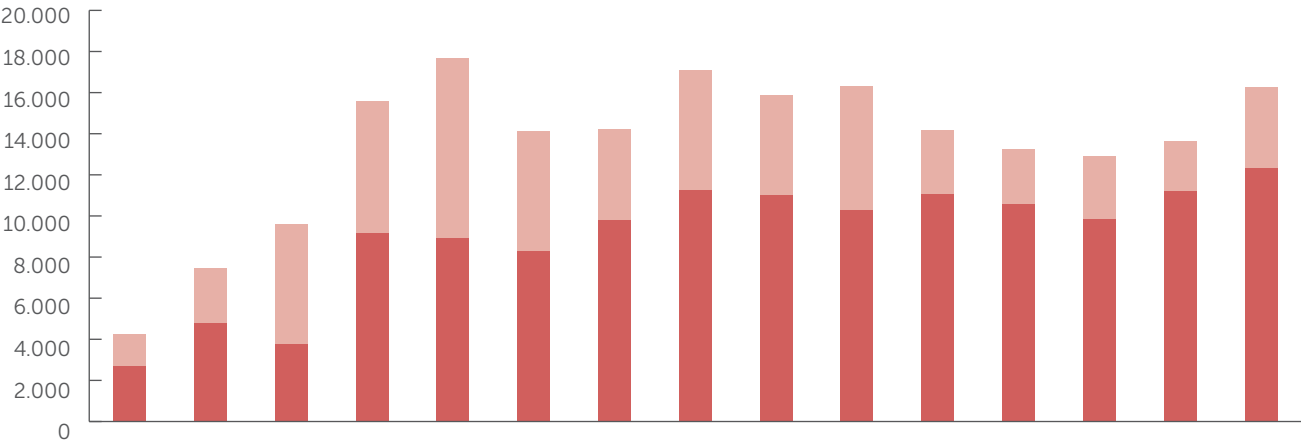


Werknemers die door ontslag hun job verliezen, hebben er alle belang bij om zo snel mogelijk opnieuw aan de slag te gaan. Dat was voor Federgon het eerste uitgangspunt. Een tweede uitgangspunt was dat elke werknemer die na een faillissement ontslagen wordt, recht moet hebben op eenzelfde vorm van begeleiding om een nieuwe job te vinden. Onder impuls van Federgon leidde dit in Brussel tot het project *Rebound.brussels*. *Rebound.brussels* biedt aan elke werknemer die ontslagen wordt door een bedrijf dat failliet is verklaard, de mogelijkheid om gedurende een periode van maximaal 12 maanden gratis deel te nemen aan een intensieve professionele begeleiding.

Deze begeleiding is volledig gepersonaliseerd en gericht op het zoeken naar een nieuwe job. Voor Federgon is dit initiatief een belangrijke stap in de juiste richting. De outplacementsector heeft de juiste expertise om mensen op een efficiënte manier te begeleiden naar een nieuwe job. Deze begeleiding is belangrijk, het is dan ook een opsteker voor de sector dat er gekozen is voor een volwaardig outplacement en niet voor een 'light'-versie. Het project wordt gecoördineerd en gefinancierd door Actiris.

Evolutie opgestarte begeleidingen

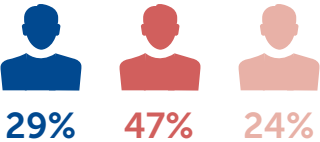
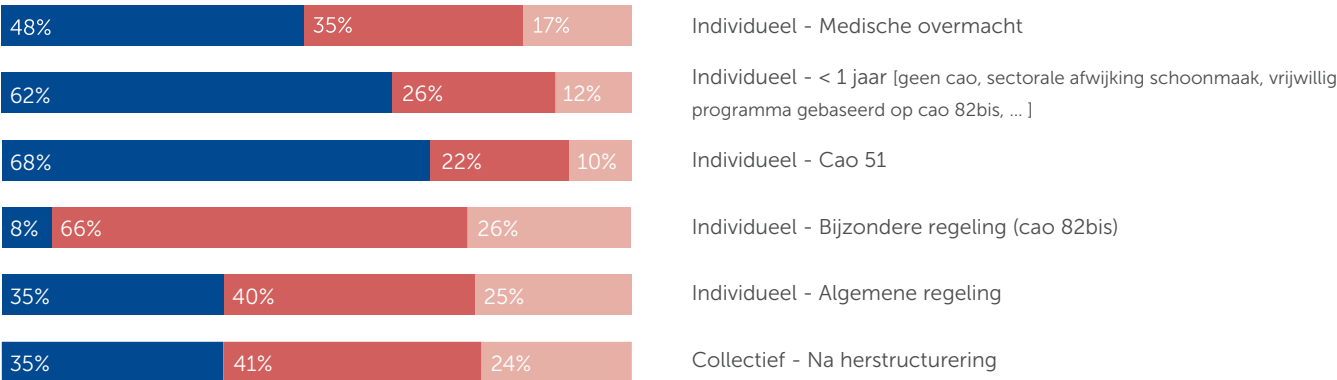
● Outplacement na individueel ontslag ● Outplacement na collectief ontslag



	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
●	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	11.204	12.363
●	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	2.413	3.904
Totaal	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	13.617	16.267

Kandidaten in outplacement volgens leeftijd en type outplacement

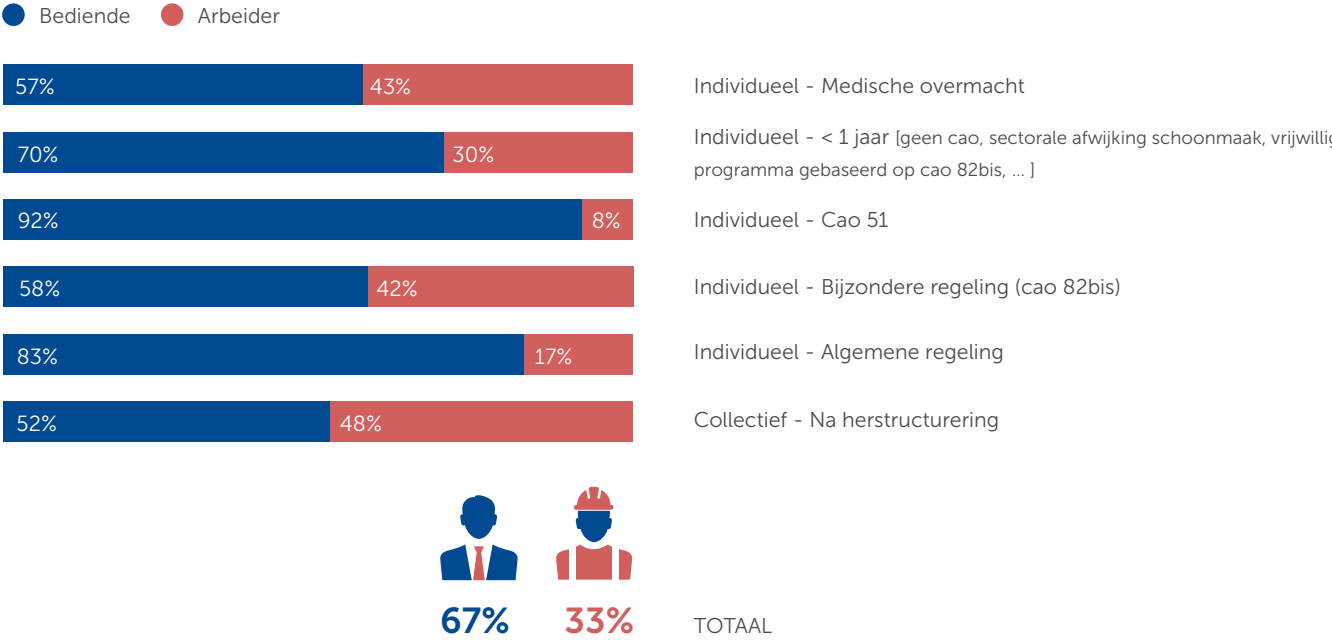
● < 45 jaar ● 45 - 54 jaar ● ≥ 55 jaar



TOTAAL

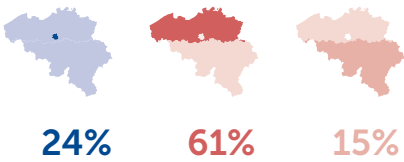
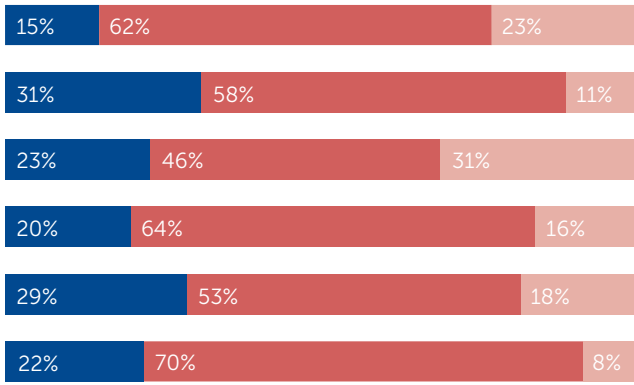


Kandidaten in outplacement volgens categorie en type outplacement



Outplacementbegeleidingen volgens regio en type outplacement

● Brussel ● Vlaanderen ● Wallonië



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

TOTAAL



Het woord is aan...

Hoe kijken de Federgon-bedrijven actief in Outplacement terug op 2020 en hoe zal de sector bijdragen aan de relance van onze arbeidsmarkt? Aan het woord is **Jens Van Mol**, Managing Skill Builder bij SBS Skill BuilderS en bestuurslid van de commissie Outplacement bij Federgon.



Scan de QR-code of surf naar federgon.be/de-federatie/outplacement/

Projectsourcing

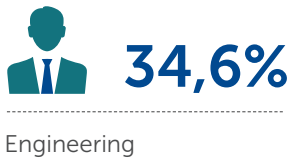
In 2020 kende de sector Projectsourcing een vrij goede start. Op het moment dat ons land in lockdown ging liet de sector tijdens het tweede en derde kwartaal een terugval van de activiteit van ruim 15% optekenen. Op jaarbasis bekeken bedraagt de terugval om en bij de 10%.



**“Expertise op maat
van ondernemingen
en dit voor specifieke
projecten.”**

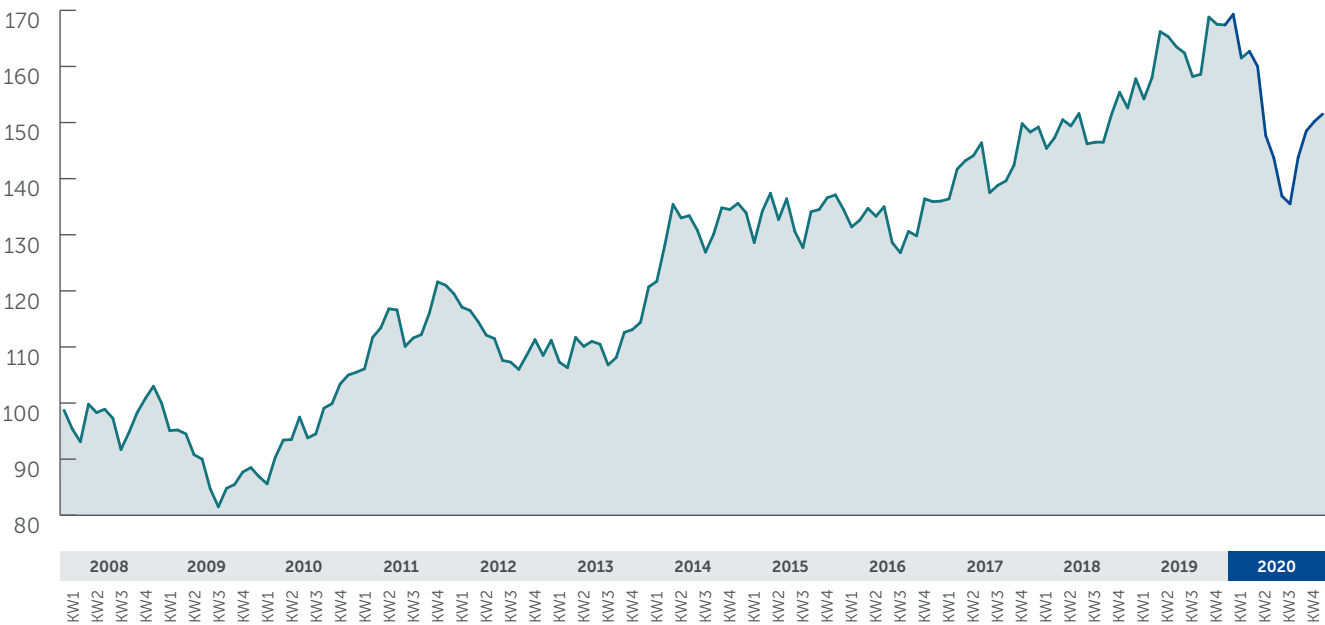


Verdeling Projectsourcingactiviteiten



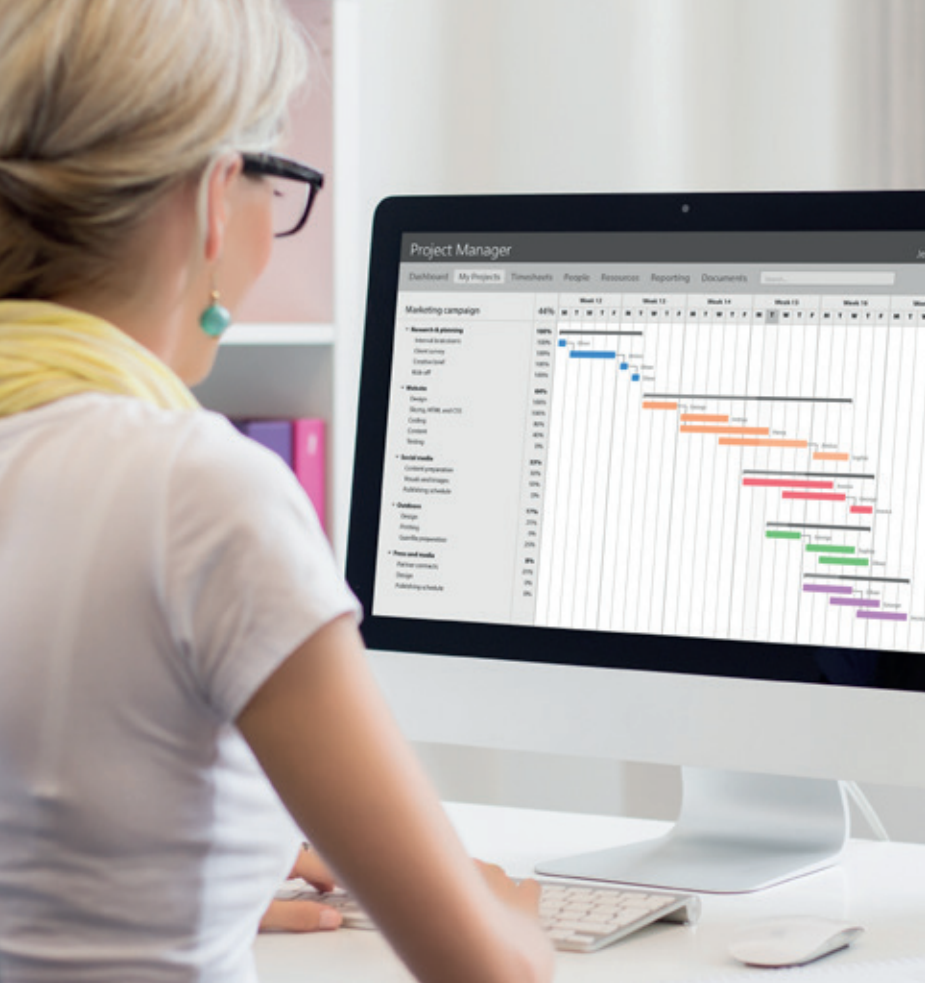
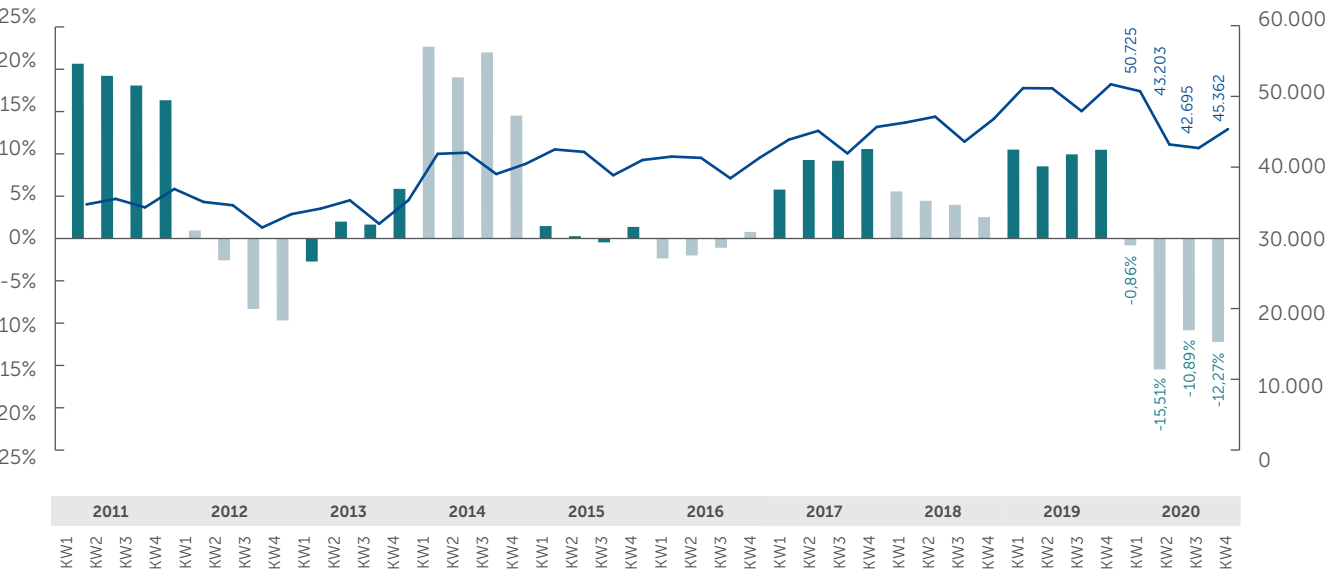
Index Projectsourcing

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.



Evolutie van de Projectsourcingactiviteit naar volume

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



Het woord is aan...

Hoe kijken de Federgon-bedrijven actief in Projectsourcing terug op 2020 en hoe zal de sector bijdragen aan de relance van onze arbeidsmarkt? Aan het woord is **Kristoff Temmerman**, Director Transition & Support Activities bij TriFinance en voorzitter van de commissie Projectsourcing bij Federgon.



Scan de QR-code of surf naar federgon.be/de-federatie/projectsourcing/

Recruitment, Search & Selection

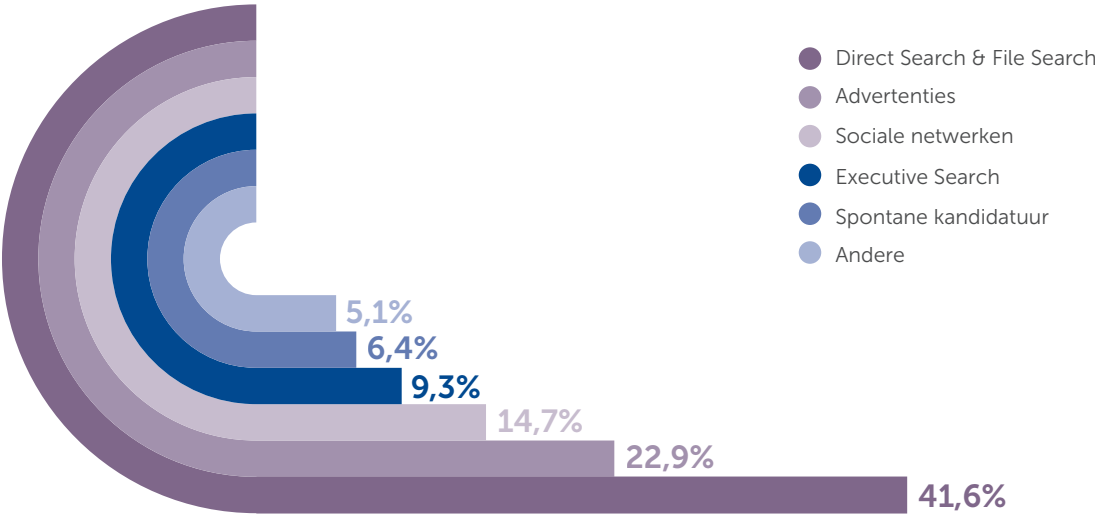
De Recruitment, Search & Selection-sector (RSS) was 2020 heel sterk gestart. Maar de coronacrisis heeft een heel grote impact gehad op de RSS-activiteiten. Tijdens de eerste lockdown viel de activiteit met -45% terug. De activiteit kende een heel voorzichtig herstel, bedrijven bleven voorzichtig en stelden nieuwe aanwervingen uit. Op jaarbasis toont de Recruitment, Search & Selection-sector een terugval van -25%.



“Bij een Recruitment, Search & Selection-bureau kunnen bedrijven terecht voor een complete dienstverlening i.v.m. het rekruteren, zoeken en selecteren van kandidaten.”

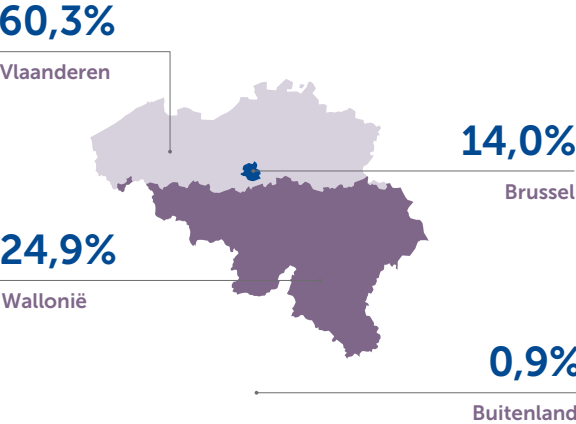


Verdeling van het aantal geplaatste kandidaten op basis van het ingeschakelde kanaal

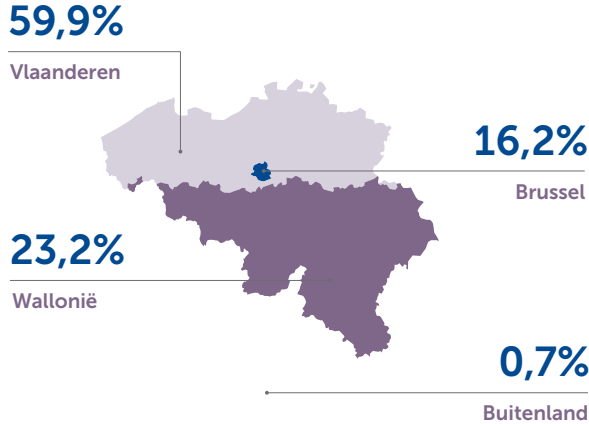


Regionale verdeling geplaatste kandidaten

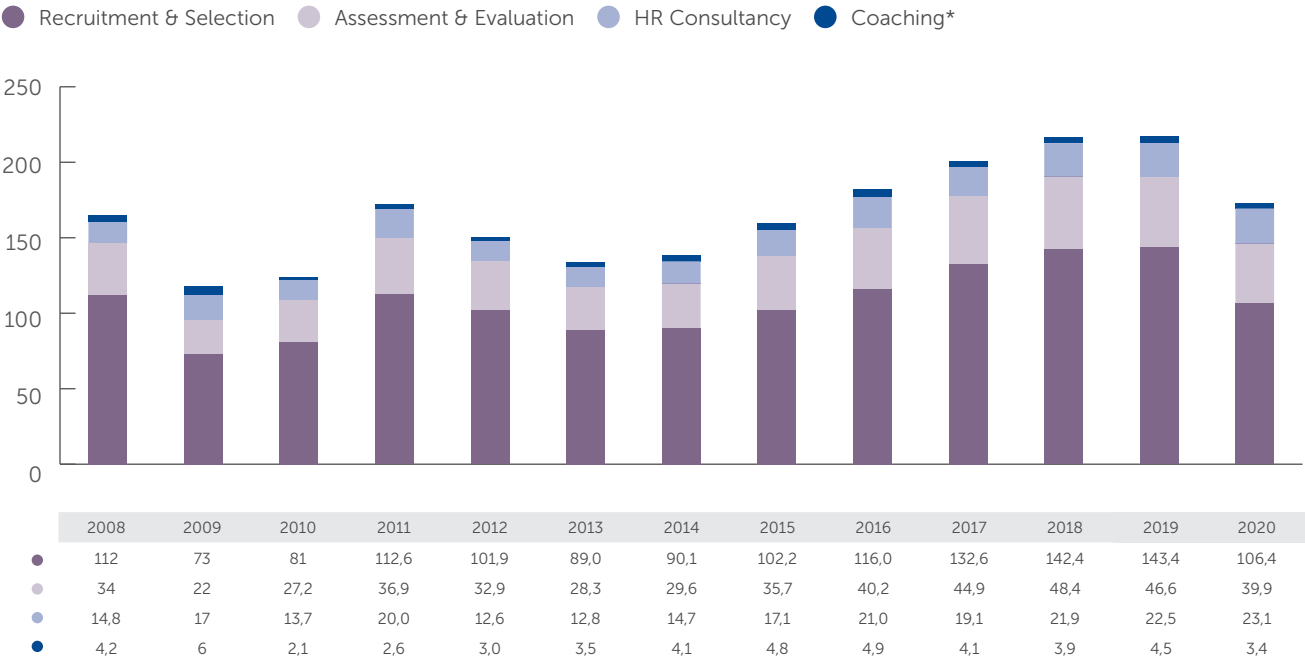
Volgens woonplaats



Volgens tewerkstellingsplaats



Omzetevolutie Recruitment, Search & Selection



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



Het woord is aan...

Hoe kijken de Federgon-bedrijven actief in Recruitment, Search & Selection terug op 2020 en hoe zal de sector bijdragen aan de relance van onze arbeidsmarkt? Aan het woord is **Patrick Van Lijsebetten**, gedelegeerd bestuurder en CEO van de groep Rialto Recruitment NV en voorzitter van de commissie Recruitment, Search & Selection bij Federgon.



Scan de QR-code of surf naar federgon.be/de-federatie/recruitment-search-selection/

Well-being

Meer dan een half miljoen langdurig zieken en burn-out-cijfers die onrustwekkend snel stijgen. Er is iets aan de hand en we kunnen niet langer blind blijven voor deze cijfers. Daarom is het belangrijk dat we nu, vandaag, kiezen voor actie. In de eerste plaats door werk te maken van re-integratie. Wie kan werken willen we opnieuw begeleiden naar de arbeidsmarkt. Ten tweede is voorkomen beter dan genezen. Door nog meer in te zetten op preventie willen we ervoor zorgen dat mensen de juiste begeleiding en ondersteuning krijgen.



“We moeten de moed hebben om vandaag welzijn hoog op de agenda te zetten. Zowel beleidsmakers als bedrijven moeten durven werk maken van en investeren in welzijn.”



The Road to Well-being. Het opleidingstraject.

De doelstelling van dit opleidingstraject is aan de deelnemers de kans te geven om in hun organisatie Well-being te implementeren, om inspiratie te kunnen krijgen waar een 'corporate welzijnsbeleid' voor staat.

Deelnemers die reeds stappen hebben gezet om well-being te introduceren in hun organisatie kunnen met deze opleiding een blik en kennis over de well-being-thema's verruimen. Zo kunnen zij nog gericht en duurzamer well-being uitrollen naar klanten toe of in de eigen organisatie.



Scan de QR-code of surf naar
federgon.be/academy/the-road-to-well-being/



The Road to Well-being. Een debat over het belang van Well-being en meteen een kick-off voor het opleidingstraject.

Gezonde en gelukkige medewerkers zijn uw beste garantie om als bedrijf deze moeilijke periode te overbruggen en er morgen te staan! Bekijk de Well-being-kick-off-debat met **Kris De Meester, Lieven Annemans, 361°, Ann Cattelain en Daniëlle Vanwesenbeeck.**

De leden van Federgon hebben de expertise, kennis en ervaring om zoveel mogelijk mensen terug aan boord te krijgen of om aan boord te houden.



Scan de QR-code of surf naar
federgon.be/the-road-to-well-being-kick-off-debat/

Het woord is aan...

Hoe kijken de Federgon-bedrijven actief in Well-being terug op 2020 en hoe zal de sector bijdragen aan de relance van onze arbeidsmarkt? Aan het woord is **Isabelle Hoebrechts**, Managing Director van 361°works en stichtend lid van het platform Well-being en lid van de Raad van Beheer bij Federgon.



Scan de QR-code of surf naar
federgon.be/de-federatie/well-being/

Loopbaan- begeleiding

De coronacrisis heeft ook de bedrijven actief in loopbaanbegeleiding niet gespaard. De activiteit, die in belangrijke mate 'face to face' verloopt, viel terug met -32%.

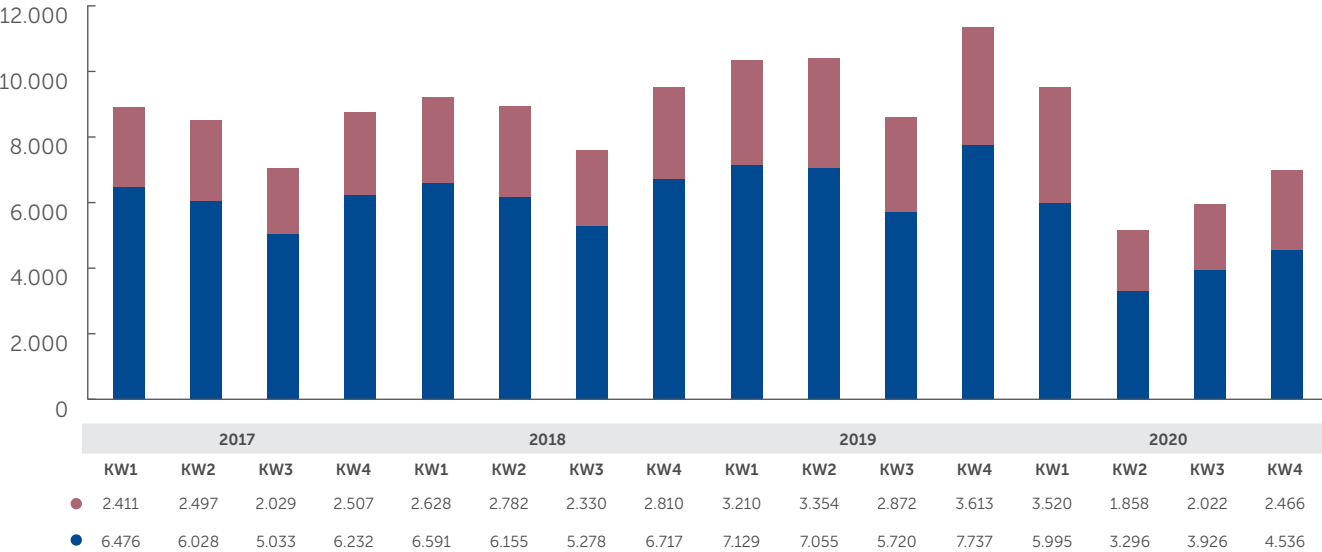


**“Professionele
ondersteuning om
mensen te laten
nadenken over
hun loopbaan.”**



Loopbaancheques

- Aantal gestarte loopbaanbegeleidingen - pakket 1
- Aantal gestarte loopbaanbegeleidingen - pakket 2



Federgon-kwaliteitslabel
Loopbaanbegeleiding gelinkt
aan Vlaamse Kwaliteitsdecreet

Sinds 2 september 2019 moeten dienstverleners inzake loopbaanbegeleiding in Vlaanderen aan een aantal kwaliteitsvoorwaarden op organisatieniveau voldoen. Sinds 3 juli 2020 voldoen de Federgon-leden die het kwaliteitslabel Loopbaanbegeleiding van Federgon behaald hebben, automatisch ook aan de nieuwe bepalingen van het Vlaamse Kwaliteitsdecreet. Dit is meteen een toegangsticket voor het aanvragen en/of verlengen van het mandaat Loopbaanbegeleiding bij VDAB.



LOOPBAANBEGELEIDING
Quality powered by Federgon
Audited by Lloyd's Register

Het woord is aan...

Hoe kijken de Federgon-bedrijven actief in Loopbaanbegeleiding terug op 2020 en hoe zal de sector bijdragen aan de relance van onze arbeidsmarkt? Aan het woord is **Patrick Meirlaen**, CEO van the Future Alliance en stichtend lid van het platform Loopbaanbegeleiding bij Federgon.



Scan de QR-code of surf naar federgon.be/de-federatie/loopbaanbegeleiding/

HR Tech

De toegevoegde waarde van onze HR Tech-bedrijven, vaak nog start-ups, bestaat erin om waar nodig HR-processen digitaal te faciliteren. Bij Federgon vinden 'traditionele' leden en HR Tech-leden elkaar met als doel om elkaar te inspireren en van elkaar te leren. Dit toont overigens ook aan dat we in onze sector resoluut de kaart van innovatie trekken.



Het woord is aan...

Hoe kijken de Federgon-bedrijven actief in HR Tech terug op 2020 en hoe zal de sector bijdragen aan de relance van onze arbeidsmarkt? Aan het woord is **Mikaël Wornoo**, oprichter van Techwolf en lid van het platform HR Tech bij Federgon.



Scan de QR-code of surf naar
federgon.be/de-federatie/hr-tech/



Federgon zet zich in voor
haar leden



2020: een zeer sterk jaar voor Federgon Academy

In 2020 lieten in totaal **4.619** deelnemers zich inspireren door de Federgon Academy.

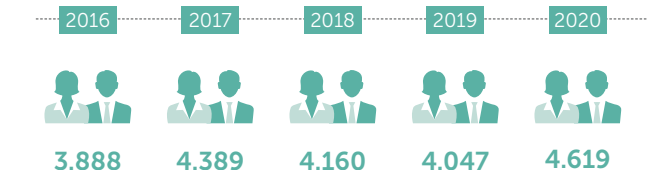
De Federgon Academy heeft zich door corona moeten aanpassen aan een crisissituatie waarop niemand voorbereid was, maar dit heeft geleid tot **verschillende positieve veranderingen**.

- 1) Van klassikale **examens** naar examens op afstand en dit **online** via een digitaal platform.
- 2) Uitbreiding van aanbod van gratis **webinars** voor de leden van Federgon. Diverse actuele thema's kwamen aan bod met webinars over de coronamaatregelen, economische vooruitzichten voor de Federgon-sectoren, welzijn op het werk, het leiden van een team op afstand, enz.

Via '**Member2Member**'-webinars krijgen leden van Federgon de kans om, via webinars, hun kennis en expertise te delen met andere Federgon-leden.

In 2020 organiseerde de Federgon Academy in totaal 28 webinars (ten opzichte van 6 in 2019) voor een recordaantal van 2.021 deelnemers.

- 3) Klassikale opleidingen zijn voor een groot stuk omgezet in **e-learningmodules**, nl. de basisopleiding Uitzendarbeid, de basisopleiding Diensten aan Particulieren en onlangs de opleiding Outplacement. Deze e-learningformule wordt zeer goed ontvangen door onze deelnemers.
- 4) Invoering van **digitale attesten** opgezet. De digitale attesten vervangen de papieren attesten. Ze zijn gecertificeerd en dragen bij aan een kostenvermindering voor papier, printen en post, een snellere levering, minder fouten en geen verloren attesten.



Nieuw in het aanbod van de Academy:



- De opleiding 'Talent Scouting', gericht op het optimaliseren van de sourcing skills.
- De opleiding 'Lead Assessor', gericht op het leren uitvoeren van kwaliteitsvolle en betrouwbare assessments.
- **Nieuw opleidingstraject** over well-being op het werk gelanceerd: **'The Road to Well-Being'**. Het doel van dit opleidingstraject (momenteel enkel beschikbaar in het Nederlands) is de deelnemers de kans te geven om well-being in hun organisatie te implementeren en om hen inspiratie te laten opdoen voor hun bedrijfsbeleid inzake well-being.



Project in de kijker: samenwerking met VIVES Hogeschool (Kortrijk)



Federgon werkt samen met VIVES Hogeschool aan een project van co-creatie voor een incompany-traject voor een graduaat in HR-support. Dit graduaat zal samen met verschillende partners ontwikkeld worden, Federgon is de hoofdpartner. Federgon neemt een adviserende rol op in de ontwikkeling van het curriculum en draagt actief aan de communicatie en werving hieromtrent. Deze opleiding is bestemd voor professionals in een ondersteunende HR-functie en laat toe om een hoger diploma HR-support te behalen in combinatie met een job. De opleiding gaat van start in september 2021.



Scan de QR-code of surf naar vives.be/nl/handelswetenschappen-en-bedrijfskunde/hr-support-via-incompany-traject



Een gesprek met de regionale ministers van Werk

5 maart 2020, Event Lounge in Schaarbeek.

Federgon in gesprek met de regionale ministers van Werk ging vorig jaar door op donderdag 5 maart, aan de vooravond van de eerste lockdown. Dit was voor velen onder ons het laatste grote live event mét een gezellige netwerkreceptie.





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**

Kristoff Temmerman, TriFinance Belgium

Voorzitter sectorale commissie Projectsourcing

Michel Demonceau, Accent Languages

Voorzitter sectorale commissie Learning & Development

Veerle Vastmans, BDO Advisory

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



Ondersteunende organisaties
in de kijker





P&I

Het gebrek aan kennis van de werkplek, de beschermingsmiddelen en de veiligheidsvoorschriften die in een onderneming van kracht zijn, zijn factoren die het risico op arbeidsongevallen aanzienlijk kunnen verhogen. Om deze reden is elke werkgever verplicht een 'onthaal' te organiseren bij nieuwe aangeworvenen. De uitzendkrachten zijn hierop geen uitzondering. De gebruiker moet aan de uitzendkrachten de nodige informatie, instructies en opleidingen geven die ze nodig hebben om veilig te kunnen werken en dit ongeacht de aard of de duur van hun opdracht.

Gelet op het feit dat sommige gebruikers, en zelfs uitzendkrachten zelf, zich niet bewust zijn van deze verplichting, heeft P&I in 2020 een campagne gelanceerd onder de titel "Welkom in je nieuwe job". Het doel van deze campagne is om elkaar te herinneren aan het belang van deze aanpak teneinde arbeidsongevallen te voorkomen.

P&I heeft campagnemateriaal ontwikkeld om te informeren, te sensibiliseren en de praktijk van het onthaal van uitzendkrachten te versterken. De campagne "Welkom in je nieuwe job" richt

zich tot de uitzendbureaus, de gebruikers en de uitzendkrachten door middel van een affiche, checklists en een notitieboekje met talrijke gezondheids- en veiligheidstips, evenals de publicatie van persartikels.

De boodschap is duidelijk: een goede start van een nieuwe opdracht begint met de nodige informatie. Het is de waarborg voor veiligheid, maar ook voor doeltreffendheid.



Meer informatie?

Scan de QR-code of surf naar p-i.be

Travi

Het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten kreeg in het voorjaar 2020 een nieuwe naam, Travi. Travi staat in voor het opleiden van uitzendkrachten en -kandidaten en biedt een uitgebreid vormingsaanbod aan op diverse locaties in het hele land. Met de nieuwe naam en de nieuwe slogan 'Train temps, gain impact' wil Travi onderstrepen hoe belangrijk levenslang leren is voor de uitzendsector.

Travi ondersteunt de uitzendbedrijven, zodat die hun uitzendkrachten of kandidaten voor uitzendarbeid een geschikte vorming kunnen aanbieden. Sinds 2006 biedt het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten als sectoraal fonds onder impuls van de sociale partners uit de uitzendsector een breed scala aan vormingsinitiatieven en sensibiliserende acties. Travi werkt de drempels weg voor mensen die aan de slag willen als uitzendkracht, maakt jongeren warm voor een job als uitzendkracht en stimuleert ook diversiteit in de sector.

Dat aanbod wordt gesmaakt. Per jaar leidt Travi tussen 5.000 en 7.000 cursisten op, goed voor 100 à 150.000 opleidingsuren.

Travi heeft een ruim aanbod van kortdurende opleidingen die op geregelde tijdstippen worden georganiseerd, maar kan ook een aanbod op maat creëren voor zijn partners. Daarvoor wordt nauw samengewerkt met de uitzendsector en bereikt Travi meer dan 1.000 van de 1.500 uitzendkantoren in het hele land. De meeste cursisten zijn werkzoekend. Gemiddeld vindt 86% van hen binnen de twee maanden na de opleiding een job.

De coronacrisis heeft ervoor gezorgd dat Travi heel snel de omslag heeft gemaakt naar digitaal. Tijdens de 1ste lockdown werden evenementen volledig online georganiseerd. Waar mogelijk was dit ook zo voor de opleidingen. Travi is erin geslaagd om vrij snel te kunnen switchen van live naar online en meer hybride vormen van events en opleidingen. De doelgroep van Travi is niet altijd gemakkelijk digitaal te bereiken en het was niet altijd mogelijk om bepaalde opleidingen van op afstand te organiseren. Van zodra het weer was toegestaan, is er dan ook voor gekozen opnieuw coronaveilige opleidingen aan te bieden.



Meer over Travi?

Scan de QR-code of surf naar travi.be

Vorm DC

Niks hocus pocus! Dit is het werk van een professional.

Op 14 september 2020 lanceerde het Werkbaarheidsfonds Dienstencheques de sensibiliseringscampagne: "Niks hocus pocus! Dit is het werk van een professional.". Dit is de tweede grote sensibiliseringscampagne gericht op de gebruikers van dienstencheques met als centraal thema respect voor de huishoudhulp.

Het doel is duidelijk: huishoudhulpen waarderen en het menselijke aspect van hun job naar voor brengen. Net zoals andere werknemers hebben zij een opleiding achter de rug en voeren ze hun job uit met zorg en toewijding volgens de regels die de sector hen oplegt. Ook zij zijn echte professionals.

Het doel van de campagne is het promoten van respect voor huishoudhulpen aan de hand van drie essentiële elementen: de toegelaten taken, de werkomstandigheden en communicatie. Een radiocampagne met getuigenissen van huishoudhulpen en een video die aantoont dat er geen 'hocus pocus' aan te pas



komt maar dat het werk wordt geleverd door huishoudhulpen. De gebruikers van dienstencheques worden aangespoord om hun waardering te tonen of om gewoon 'dank je wel' te zeggen aan hun huishoudhulp.

Federgon staat volledig achter de boodschap die het Werkbaarheidsfonds Dienstencheques wil overbrengen met deze sterke campagne.



Meer informatie?

Scan de QR-code of surf naar iktoonrespect.be

Overzicht van de sectoren

2020	Omzet	Vaste medewerkers	Kerncijfers	Aantal leden
Uitzendarbeid	5.323 miljoen € (-14,33%)	7.787	• 197 miljoen gepresteerde uren (-15,2%) • 606.651 unieke uitzendkrachten • 408.286 reguliere uitzendkrachten • 228.896 jobstudenten	195
Learning & Development	43,2 miljoen € (-31,97%)	-	-	92
Outplacement	44,3 miljoen € ^e (+19,46%)	-	• 16.267 begeleidingen (+19,5%) • Globale plaatsingsgraad 58% • 76% begeleidingen na individueel ontslag • 24% begeleidingen na collectief ontslag	78

Op 31/12/2020 - 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 98,65%.

2020	Omzet	Vaste medewerkers	Kerncijfers	Aantal leden
Diensten aan particulieren	2.506 miljoen € ^e	-	• 111 miljoen gepresteerde uren (-18,18%)	163
Interim Management	116,1 miljoen € (-6,6%)	-	• Gemiddeld 778 lopende opdrachten	54
Projectsourcing	690 miljoen € (-4,99%)	-	• 10,7 miljoen gefactureerde uren	137
Recruitment, Search & Selection	172,8 miljoen € (-20,39%)	-	• 11.362 geplaatste kandidaten • 34% van de omzet gerealiseerd in assessment, HR consultancy en coaching	267



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



WWW.FEDERGON.BE