

MET EEN OPEN BLIK
KIJKEN WE NAAR
DE WERELD *VAN WERK*

JAARVERSLAG 2022



WAT WIL JE LATERS WORDEN?

Samen met onze leden beogen we één doel: **werk maken van talent**. Door een optimale ondersteuning in elke fase van hun loopbaan zorgen we er mee voor dat mensen hun plek vinden in de wereld van werk.

Deze visie geldt niet enkel vandaag, maar ook voor de lange termijn. Daarom werpen we alvast een blik op de arbeidsmarkt van morgen. Terwijl we met de nieuwste ontwikkelingen in de digitale transformatie alweer een revolutionaire transitie doormaken en we nog geen duidelijk beeld hebben van wat de impact hiervan zal zijn op de arbeidsmarkt, zetten we de spotlight op onze jongeren. Zij zijn immers degenen die met een open blik naar de toekomst kijken. We laten hen aan het woord over hun dromen en de plek die ze voor zichzelf zien op de arbeidsmarkt.

CONTENT

03	VOORWOORD
06	PRIORITAIR OP DE AGENDA
16	FEDERGON-SECTOREN
50	DRIE PLATFORMEN
56	OVER FEDERGON
59	RAAD VAN BEHEER
60	RANDORGANISATIES
64	OVERZICHT

Beste lezer,

Als we terugblikken, dan was 2022 het jaar waarin corona wat naar de achtergrond verschoof maar ook het jaar waarin de oorlog in Oekraïne ons voor nieuwe uitdagingen plaatste die heel wat onzekerheden met zich mee brachten.

Ons Netwerk voor Werk draaide vorig jaar op volle toeren. Onze arbeidsmarkt staat dan ook voor ongeziene uitdagingen. De arbeidsdeal die de federale regering vorig jaar sloot mag dan verdienstelijk zijn, de maatregelen gaan lang niet ver genoeg om de vooropgestelde ambities, een werkzaamheidsgraad van 80% tegen 2030, te behalen.

Ons actieplan voor de re-integratie van langdurig arbeidsongeschikten, onze transitietrajecten, ... Het zijn maar enkele dossiers waarin we als netwerk voor werk mee het verschil willen in maken. We komen met ambitieuze voorstellen, voor ambitieuze uitdagingen. Ik ben ervan overtuigd dat als de betrokken partners elkaar kunnen vinden en samenwerken, we al een heel eind ver geraken.

We hebben in 2022 een aantal zaken kunnen realiseren die bijdragen aan de re-integratie van langdurig arbeidsongeschikten op onze arbeidsmarkt. Ik blik dan ook vol trots terug aan onze Algemene vergadering, waar tijdens een constructief gesprek duidelijk werd dat het water tussen de medische wereld en de wereld van werk helemaal niet zo diep leek te zijn en dat er langs beide kanten een heel grote

bereidheid is om samen te werken en het beter te doen.

Talent is de enige grondstof die we hebben. Dat talent is waardevol. Beseffen we dit wel voldoende? Investeren we voldoende in ons talent? Ons Netwerk voor Werk, dat is een netwerk van betrouwbare en kwalitatieve partners waarop kan gebouwd worden. Talent is bij ons in goede handen.

Als we met onze arbeidsmarkt vooruit willen, kunnen we niet om de expertise van private arbeidsmarktdienstverleners heen. We willen samenwerken met iedereen die wil investeren in talent. Niet alleen vandaag, maar ook morgen en overmorgen. We willen vandaag reeds de toekomst en de welvaart van de volgende generaties veiligstellen. We willen het beleid inspireren om verantwoordelijkheid op te nemen om volgende generaties niet te belasten met schulden uit het verleden. Een duurzaam arbeidsmarktbeleid vraagt een langetermijnvisie. Laten we dat vooral goed voor ogen houden.

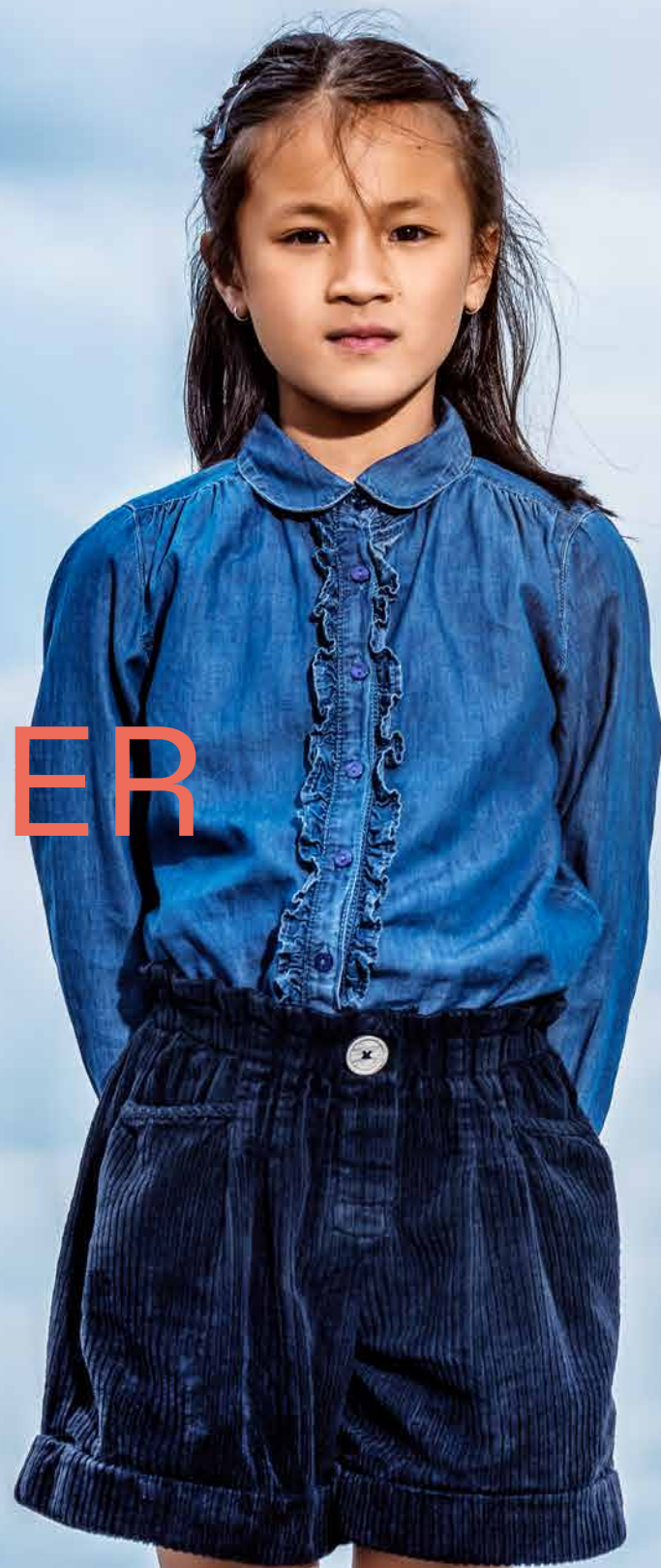
Ann Cattelain, CEO Federgon.



WAT

WIL JE

LATER



Ik ben Amélie en ik ben 8 jaar. Wat ik het liefste doe op school is spelling. De speeltijd vind ik ook altijd leuk. En turnen ook wel. Ik denk dat ik nog lang naar school zal gaan, misschien zelfs tot mijn 20 jaar.

Later wil ik burgemeester van Antwerpen worden. Want als ik burgemeester ben, dan kan ik mensen helpen. Dan ga ik de arme mensen eten geven en ook wat geld geven zodat ze zelf iets kunnen kopen. En ik ga ook kleren voor hen kopen.

WORDEN?

PRIORITAIR OP DE AGENDA

1

Transities en arbeidsmarktmobiliteit.

Onze arbeidsmarkt heeft nood aan dynamiek. Arbeidsmarktmobiliteit moet bijdragen tot een betere joballocatie. Mensen moeten zich vlotter kunnen bewegen binnen bedrijven en sectoren, maar vooral ook tussen sectoren met wisselende behoeften. Vlotte transities zijn de sleutel om zoveel mogelijk mensen duurzaam aan het werk te krijgen en te houden. Het is belangrijk dat dit correct en efficiënt gebeurt. Veel organisaties die vandaag tijdelijke of permanente oplossingen zoeken voor hun personeel, vinden reeds de weg naar een HR-dienstverlener. Vandaag is het moment om volop te investeren in innovatieve arbeidsmarktformules zoals “transitietrajecten”.

Via een transitietraject kan een ontslagen werknemer tijdens de opzeggingstermijn reeds beginnen werken bij een andere werkgever (gebruiker). Een transitietraject kan verlopen via de tussenkomst van een uitzendbureau.

Uitzendwerk opent deuren voor Leonard, Myriam, Ivan, Jonas, Catherine, Nico en Evi *en ook* voor Mohammed, Younes, Farouk, Aisha, Pawel, Britney, Philippe, Ramesh, Mo, Christophe, Saïd, Petra, Sara, Eric, Jo, Sylvain, Vincent, Sanne, Marie, Abdellali, Pieter, Stasie, Fabrice, Tjerk, Vito, Avi, Lionel.

Network
for work
Federgon

PUBLICATIE IN DE KIJKER:

UITZENDWERK OPENT DEUREN

Uitzendkrachten zien uitzendwerk als een manier om ervaring op te doen en te proeven van verschillende werkdomeinen. Een stijgend aantal uitzendkrachten ziet uitzendwerk ook als een opstap naar vast werk. De meeste uitzendkrachten zien uitzendwerk dan ook als een tijdelijke oplossing, op een bepaald moment, in een bepaalde fase van hun leven. Ongeveer 34% van de uitzendkrachten ambieert een vast contract.

Lees meer



2

Een sluitend activeringsbeleid.

Om de ambitie van een werkzaamheidsgraad van 80% te realiseren, zullen ook andere groepen dan enkel werkzoekenden moeten worden aangesproken. We denken hierbij in de eerste plaats aan de arbeidsongeschikten, maar ook aan huisvrouwen en -mannen (in het bijzonder personen met een migratieachtergrond), vluchtelingen, etc. Er moet nagedacht worden over de manier waarop het beschikbare arbeidspotentieel op een duurzame manier kan worden ingezet. Ook de leden van Federgon kunnen hiertoe een extra bijdrage leveren.

‘Sluitende controle en opvolging van werklozen en inactieven, met specifieke focus op arbeidsongeschikten.’



PUBLICATIE IN DE KIJKER:

UITVALLEN, OPSTAAN EN OPNIEUW AAN DE SLAG GAAN

De activering van langdurig arbeidsongeschikten als grootste en steeds groeiende groep inactieven staat terecht hoog op de (politieke) agenda. Het is de verantwoordelijkheid van alle betrokken partijen (werkgevers, werknemers, overheden, mutualiteiten, externe diensten, huisartsen, verzekeraars, ...) om deze groep opnieuw naar de arbeidsmarkt te begeleiden. Ook Federgon en haar leden staan klaar om hierbij de nodige ondersteuning te bieden. Federgon komt met een concreet actieplan om de re-integratie van langdurig arbeidsongeschikten te bevorderen.

Lees meer



In het dossier rond de re-integratie van langdurig arbeidsongeschikten is er reeds heel wat gerealiseerd:

- **Terug-Naar-Werk-fonds:** bij een ontslag wegens medische overmacht wordt er 1800 EUR gestort in het fonds bij het RIZIV waarmee private HR-dienstverleners Terug-Naar-Werk-begeleiding kunnen aanbieden aan langdurig zieken. Het is de Terug-Naar-Werk-coördinator die langdurig arbeidsongeschikten informeert over het beschikbaar aanbod.
- **Re-integratiepremie:** een incentive van 1000 EUR voor werkgevers die hun organisatie aanpassen om gedeeltelijke werkhervatting mogelijk te maken.
- **Responsabilisering van langdurig arbeidsongeschikten:** bindende contactmomenten. Wie niet of onvoldoende meewerkt aan de re-integratieprocedure, verliest een deel van de uitkering.
- **Responsabilisering van de ziekenfondsen:** een deel van het werkingsbudget wordt afhankelijk gemaakt van de inspanningen die geleverd worden op het vlak van re-integratie van langdurig arbeidsongeschikten.
- **Voorkomen is beter dan genezen:** een arbeidsparticipatietoelage moet vermijden dat personen die een gezondheidsprobleem hebben, vroegtijdig volledig uitvallen. Er wordt een arbeidsregime uitgewerkt dat mensen toelaat zo lang mogelijk aan de slag te blijven met compensatie van loonverlies ten belope van maximum 500 EUR.

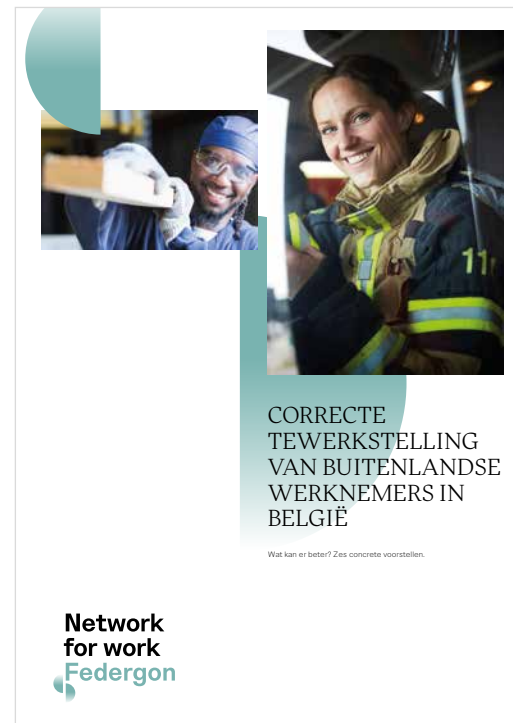
- **Online tool:** er wordt bij de FOD Sociale Zekerheid een interactieve rekentool ontwikkeld die mensen met een arbeidsongeschiktheid of personen met een handicap een inschatting laat maken van de impact van werken op hun netto gezinsinkomen. Zo krijgen uitkeringsgerechtigden meer zekerheid over hoeveel werken opbrengt na een periode van vervangingsinkomen.
- **Werken financieel interessanter maken:** door meer aandacht te schenken aan het hervormde stelsel van gedeeltelijke werkhervatting en snel personen detecteren en aanmoedigen die recent arbeidsongeschikt zijn geworden en dreigen dat langdurig te blijven.

17 maart 2022. Federgon brengt Ann Cattelain (CEO Federgon), Prof. Lode Godderis (KU Leuven), Dr. Roel Van Giel (Voorzitter Domus Medica) en Jo Dumortier (CEO CAREvolution) samen voor een panelgesprek. De bereidheid om nauwer samen te werken is groot.



3

PUBLICATIE IN DE KIJKER:
CORRECTE TEWERKSTELLING
VAN BUITENLANDSE WERKNEMERS IN BELGIË



Correcte tewerkstelling van buitenlandse werknemers in België.

Om de zoveel maanden komen er nieuwe gevallen van ernstige sociale dumping in het nieuws waarbij de sociale wetgeving flagrant met de voeten wordt getreden. Wat hierbij onderbelicht blijft, is dat het vaak gaat over gevallen van illegale terbeschikkingstelling van personeel, waarbij buitenlandse bedrijven of zelfs postbusvennootschappen buitenlandse werknemers ter beschikking stellen aan ondernemingen in België, zonder dat ze daarvoor de nodige erkenningen hebben en zonder dat de Belgische loon- en arbeidsvoorwaarden gerespecteerd worden. Ook Federgon is sterk vragende partij om deze praktijken van sociale dumping een halt toe te roepen. Daarom reiken we oplossingen aan in een nieuwe paper rond “correcte tewerkstelling van buitenlandse werknemers in België”.

Grensoverschrijdende tewerkstelling is belangrijk, zeker in een context van krapte op de arbeidsmarkt waarbij onvoldoende gespecialiseerde profielen beschikbaar zijn en er onvoldoende geactiveerd wordt op de

eigen arbeidsmarkt. Het is evenwel belangrijk dat buitenlandse bedrijven hierbij dezelfde regels volgen als de Belgische bedrijven en hierop ook gecontroleerd worden. We stellen bovendien vast dat bonafide ondernemingen vaak hun toevlucht nemen tot risicovolle constructies om buitenlands personeel aan te trekken, omdat de “single permit procedure” onvoldoende efficiënt werkt. Met een doorlooptijd van gemiddeld 10 weken, zijn ondernemingen onvoldoende wendbaar en kan er niet flexibel genoeg ingespeeld worden op de vraag naar arbeid.

Als experts in het correct organiseren van uitzendarbeid zijn de leden van Federgon als erkende uitzendkantoren uitstekend geplaatst om oplossingen aan te reiken. We nodigen u uit om in onze paper zes concrete pistes te ontdekken om malafide tewerkstelling van buitenlandse werknemers te voorkomen, zonder taboes. Want ervoor zorgen dat buitenlandse bedrijven die aan sociale dumping doen niet langer door de mazen van het net glippen, komt onze hele arbeidsmarkt en sociale zekerheid ten goede.

Lees meer



4

‘Het aantal cyber-aanvallen neemt voortdurend toe en veel bedrijven weten niet hoe ze hier zowel tijdens als na de aanval moeten mee omgaan.’

Aandacht voor cybersecurity met een Cyber Incident Roadmap.

Ook HR-dienstverleners komen op de radar van cybercriminelen. Een degelijke IT-beveiliging is vandaag een absolute must voor elke moderne organisatie. Hoe kunnen de leden van Federgon zich nog beter wapenen tegen cybercriminaliteit? En wat als het toch misgaat?

Omdat het onderwerp zo belangrijk is, vestigen we graag de aandacht op de “Cyber Incident Roadmap” van het VBO. Federgon was de motor van dit project en heeft actief deelgenomen aan de uitwerking van deze roadmap.

Lees meer



Samen met het VBO, andere sectorfederaties en de betrokken overheden werd er gezocht naar praktische oplossingen, contactpunten en versoepelingen van bestaande procedures.

Deze roadmap bevat een overzicht van wat er bij een cyberaanval allemaal moet gebeuren en legt uit hoe een cyberincident aan de RSZ of aan de Algemene Administratie van de Fiscaliteit moet worden gemeld. Er staat ook in welke stappen er moeten worden ondernomen met betrekking tot de RVA om geplande periodes van tijdelijke werkloosheid wegens een technische storing te melden.

5

Levenslang leren en ontwikkelen.

Het idee dat werk duurzaam moet zijn, vindt meer en meer ingang. Duurzaamheid heeft niet alleen betrekking op werkvoorwaarden (verloning), werkomstandigheden (werkplaats), werkgeluk en werkinhoud. Deze inzetbaarheid zal hoofdzakelijk bepaald worden door het beschikken over de juiste loopbaancompetenties. Als we met meer mensen langer gaan werken, dan zullen we nog meer aandacht moeten hebben voor de individuele loopbanen. Skills en competenties zullen steeds opnieuw moeten worden geactualiseerd, gerecycleerd en ontwikkeld.

FEDERGON EN EDTECH STATION IN KORTRIJK HEBBEN EEN PARTNEROVEREENKOMST AFGESLOTEN.

EdTech Station zag het levenslicht in het voorjaar van 2022 en wil Belgische bedrijven, starters, onderzoekers en professionals op het gebied van onderwijs technologie samenbrengen. Federgon vertegenwoordigt als netwerk voor werk ook bedrijven actief in Learning & Development. Beide organisaties zijn ervan overtuigd dat een partnerschap zal zorgen voor interessante synergieën die zowel de leden van EdTech Station als de leden van Federgon vooruit kunnen helpen.

‘Als we vertrekken vanuit de individuele werknemer en zijn loopbaan, dan wordt duurzaamheid vertaald in termen van inzetbaarheid over de volledige duur van de carrière.’



Het onderzoek “**Tendensen in leren & ontwikkeling in organisaties**” is een referentie in L&D en bevraagt de ruime L&D-community in België en Nederland. Zowel interne L&D-verantwoordelijken van bedrijven en organisaties uit de private en de publieke sector, als L&D-aanbieders hebben deelgenomen aan dit onderzoek. Dit zijn voor Federgon de meest opvallende conclusies uit het rijke onderzoeksrapport:

- De beslissing over leeractiviteiten gebeurt voornamelijk top-down.
- De Oekraïne crisis lijkt L&D aanzienlijk minder te treffen dan de coronapandemie.
- Inhoud, maatwerk, prijs en fit met de bedrijfscultuur zijn de belangrijkste criteria bij de keuze voor L&D-aanbieders of leeroplossingen.
- De komende twaalf maanden ligt voor L&D-professionals de focus op het verankeren van L&D in de bedrijfsstrategie.
- L&D-professionals kunnen te weinig tijd vrijmaken voor strategisch belangrijke taken.
- Een recht op vijf dagen opleiding zal amper bijdragen tot een hogere opleidingsparticipatie en een sterkere leercultuur.
- Een leer- en loopbaanrekening wordt beschouwd als dé hefboom waarmee de overheid L&D bij organisaties en individuen kan stimuleren.
- Er is nog veel ruimte voor technologie in L&D.
- Een bestaat een shift van traditionele naar nieuwere vormen van leren.
- Bij het meten van de impact en de effecten van L&D-trajecten ligt de focus nog te vaak op externe rapportering.

De bevindingen van het onderzoek samengevat:



Herbekijk het webinar:





JE LATER

WAT WIL

WORDEN?

Ik ben Aldo en ik zit in het derde leerjaar. Ik ben de slimste van mijn klas want ik ben heel erg goed in rekenen, het liefste wat ik doe is staartdelingen. Turnen en knutselen vind ik ook leuk, taal en spelling niet. Volgens mij zal ik studeren tot ik 24 of 25 ben ofzo.

Ik heb ook al nagedacht over wat ik later wil worden, ik twijfel nog tussen kok en dakwerker. Klimmen doe ik graag en hoog zitten op een dak lijkt me heel leuk. Koken vind ik ook leuk. Mijn lievelingseten is lasagna en frietjes en pannenkoeken, maar als ik kok word dan wil ik liefst in een sterrenrestaurant werken want dan verdien ik meer centen. Dan ga ik wel erg mijn best moeten doen.



DE FEDERGON- SECTOREN

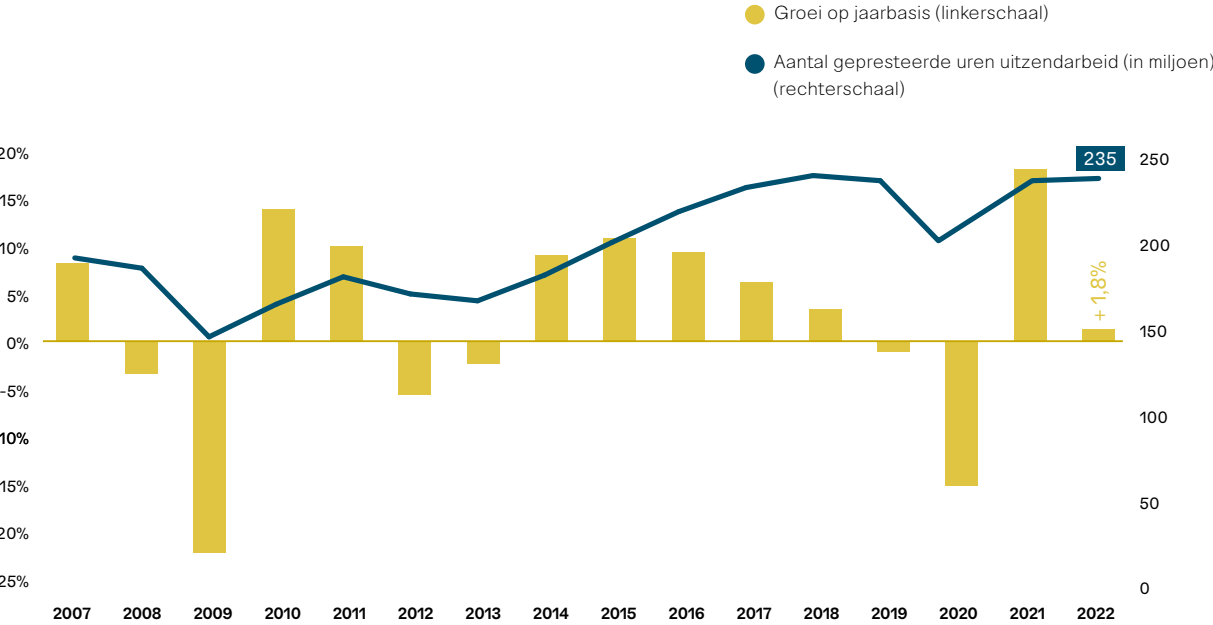
In 2022 groeide onze economie met 3,1% en nam de werkgelegenheid toe met 101.000 nieuwe jobs. De inflatie bedroeg 10,3%. Er is sprake van een historisch hoge werkzaamheidsgraad van 72%. Dat is het hoogste percentage sedert de metingen. Toch merken we grote verschillen tussen de verschillende regio's. Vlaanderen, die het van alle Belgische regio's het beste doet, is in vergelijking met andere Europese regio's zeker niet bij de besten van de klas. Wallonië en Brussel vinden we pas terug onderaan het klassement.

UITZENDKRACHTEN STROMEN *SNELLER* DOOR NAAR EEN *VASTE* JOB

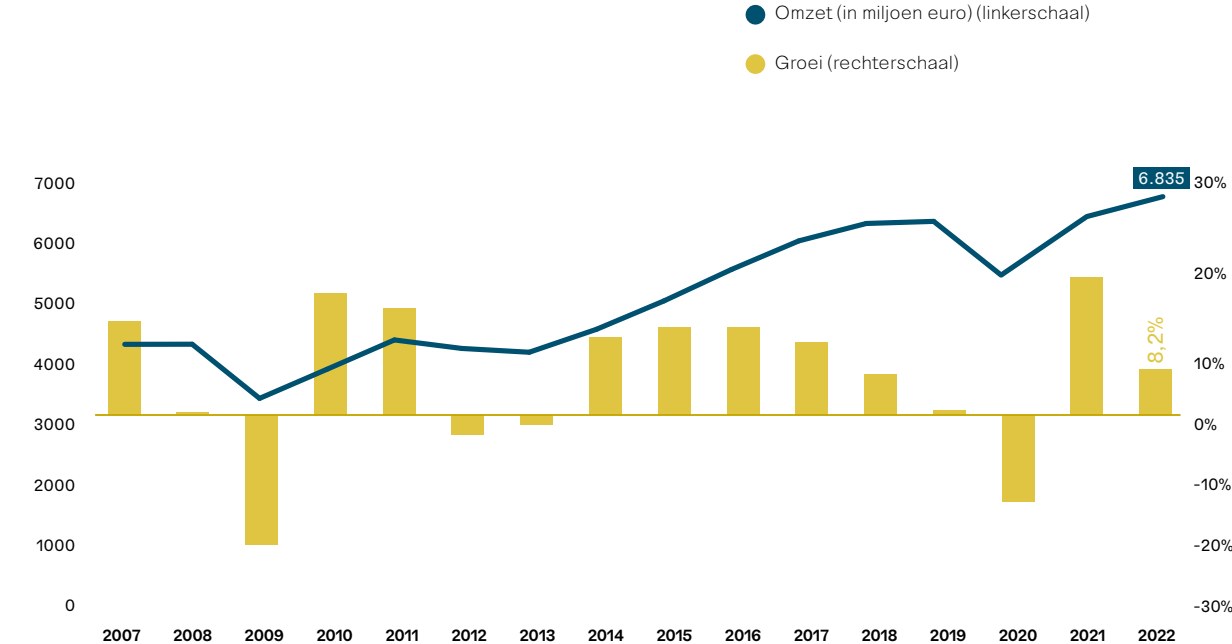
Sinds mei 2022 groeit de uitzend-activiteit niet langer. In december noteerden we een forse daling van de jaarlijkse groei met 8,5%. In vergelijking met 2021 werden in 2022 in totaal 1,8% meer uren gepresteerd.

Ondanks de negatieve groeicijfers blijft het aantal uitzendkrachten groeien. In 2022 waren er 744.649 unieke uitzendkrachten. Wel stellen we vast dat er meer studenten en mensen in een flexi-job worden tewerkgesteld. De periodes van uitzendwerk worden ook korter. Dat komt omdat uitzendkrachten door de schaarste sneller vast in dienst genomen worden bij bedrijven.

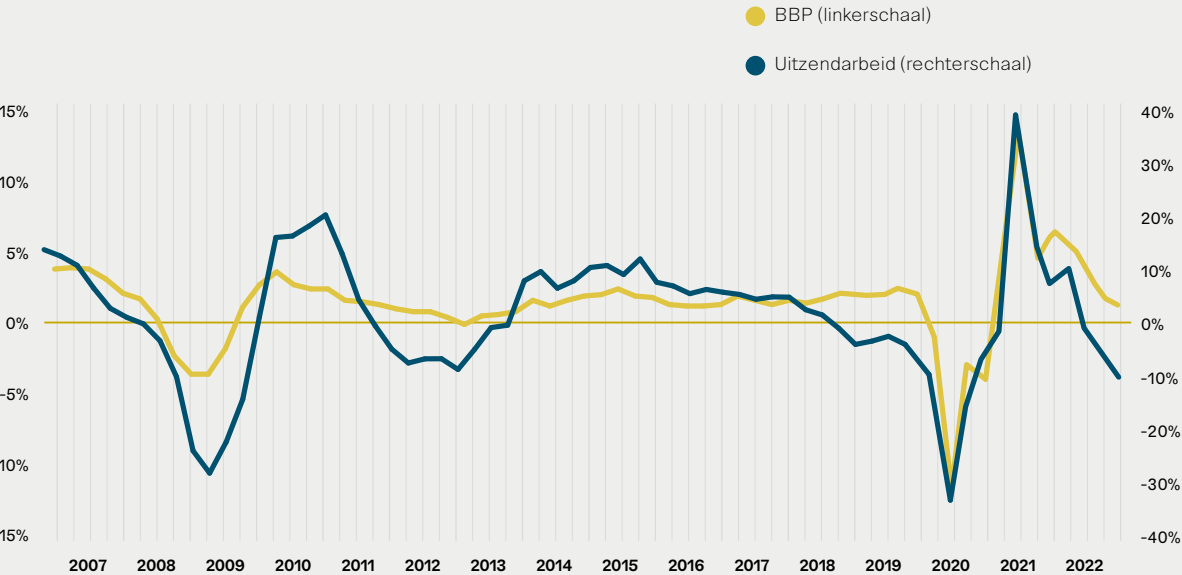
Evolutie gepresteerde uren uitzendarbeid



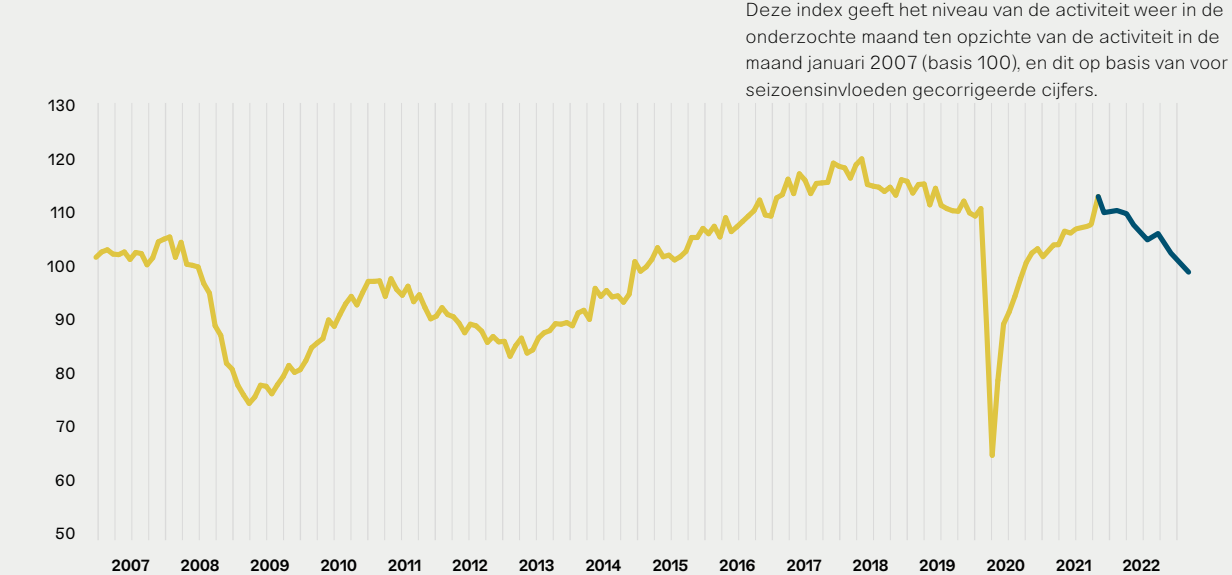
Omzet uitzendarbeid



BBP en uitzendarbeid



Federgon-Index



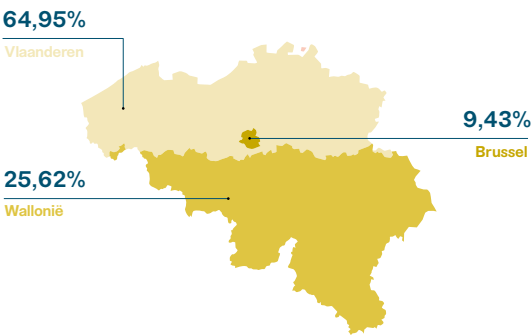
Sectoraal akkoord in de uitzendsector

Midden september hebben de sociale partners van het paritair comité 322 het sectorakkoord en de verschillende collectieve arbeidsovereenkomsten ter uitvoering van dit akkoord ondertekend. Het akkoord bevat enkele belangrijke elementen om het statuut van de uitzendkrachten verder te verbeteren en bevestigt opnieuw de belangrijke rol van uitzendwerk voor onze arbeidsmarkt.

Federgon is tevreden. De aantrekkelijkheid van het statuut van de uitzendkracht wordt opnieuw verbeterd door binnenkort ook een hospitalisatieverzekering aan te kunnen bieden aan de uitzendkrachten die werken bij een onderneming die dit ook aanbiedt aan haar vaste medewerkers.

De sociale partners van de uitzendsector zijn ook van oordeel dat de instroom van buitenlandse uitzendkrachten op een gecontroleerde en respectvolle manier moet gebeuren. Steeds meer bedrijven doen een beroep op uitzendkantoren om op een correcte manier arbeidskrachten uit het buitenland aan te trekken. De uitzendsector heeft trouwens sinds 2011 een cao over ethische economische migratie. Deze cao wordt geactualiseerd en verder uitgediept, onder meer wat betreft de huisvesting van de buitenlandse arbeidskrachten.

Regionale aandelen gepresteerde uren



Nationaliteit van de uitzendkrachten

	2022
België	68,51%
Buurlanden	6,98%
Andere EU	7,16%
Afrika (zonder Maghreb)	5,61%
Zuid-Europa	3,29%
Maghreb	2,80%
Azië	4,58%
Latijns-Amerika	0,72%
Andere EU-15	0,25%
Verenigde Staten en Canada	0,06%
Oceanië	0,04%

In 2022 bedraagt het aandeel van de niet-Belgen binnen uitzendarbeid 31,49%.

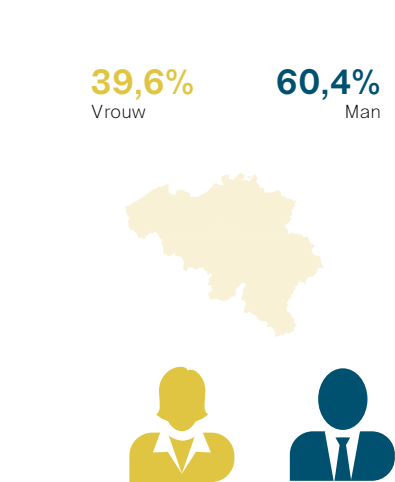
Aantal agentschappen en vaste medewerkers



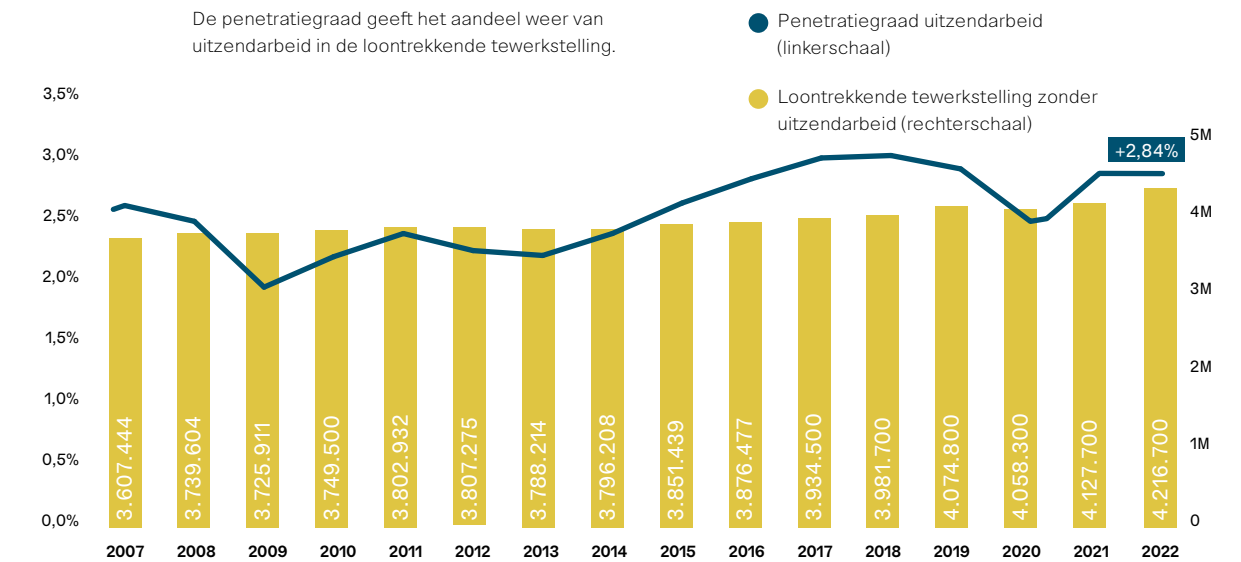
Aandeel van de segmenten



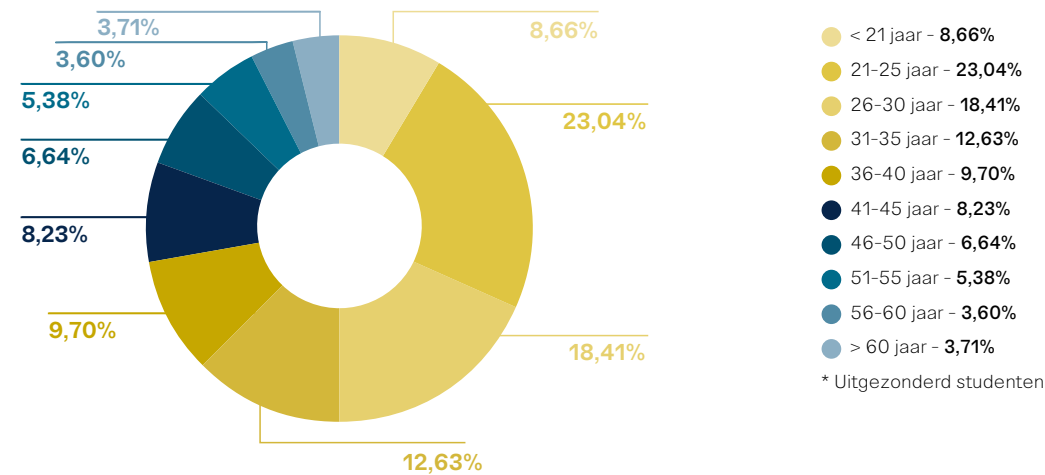
Aandeel volume uitzendarbeid naar geslacht



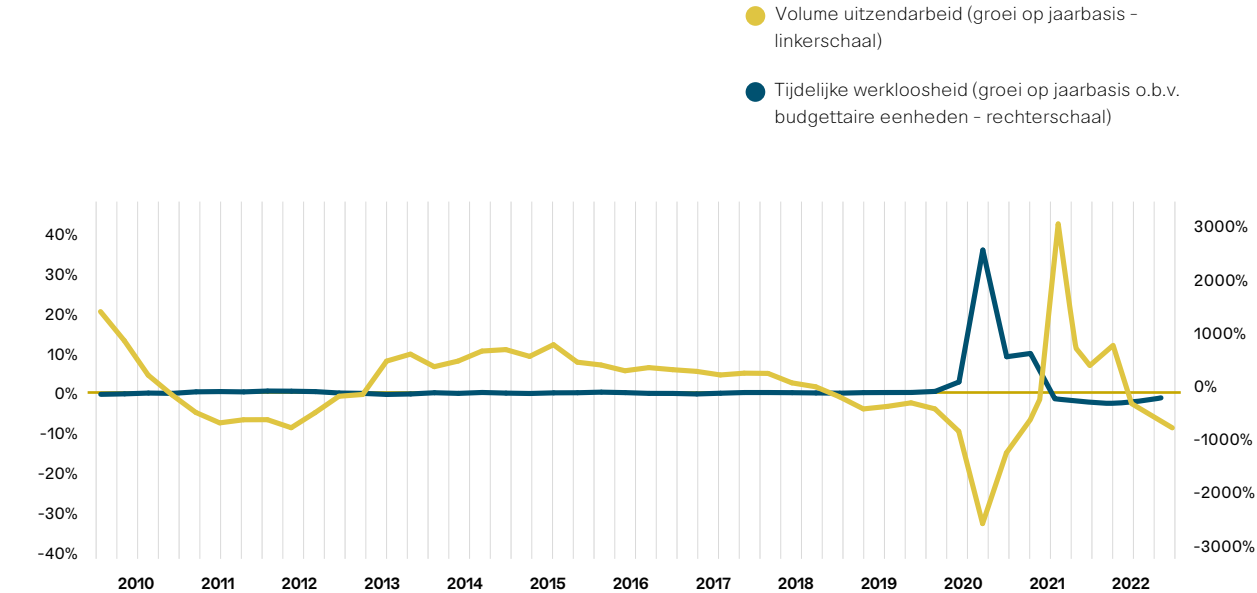
Penetratiegraad van uitzendarbeid



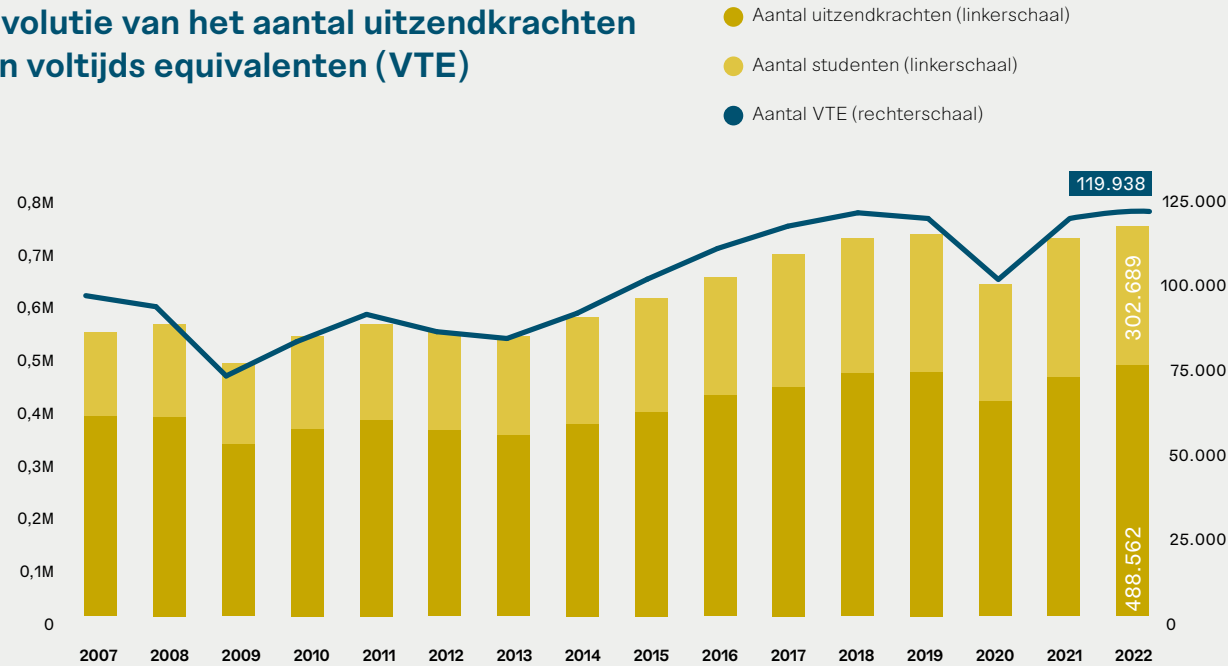
Leeftijdsverdeling uitzendkrachten



Tijdelijke werkloosheid en uitzendarbeid

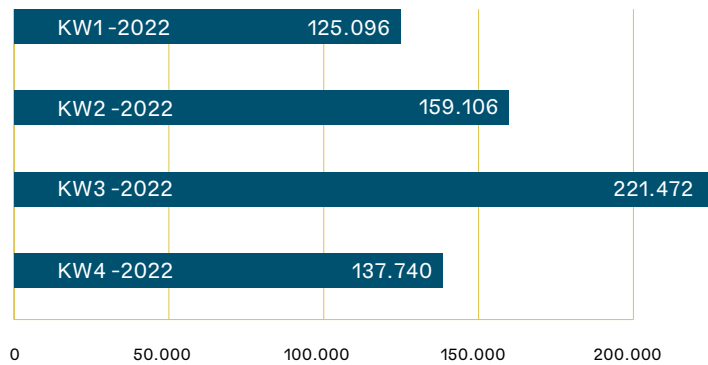


Evolutie van het aantal uitzendkrachten en voltijds equivalenten (VTE)



Aantal jobstudenten via uitzendarbeid

Aantal unieke jobstudenten via uitzendarbeid per kwartaal.



42,00%*
van de jobstudenten in België hebben in 2022 als uitzendkracht gewerkt.

* gebaseerd op kwartaal 1 t.e.m. 3 2022.

WAT

WIL

JE LATER

WORDEN?

Ik ben Giliam en ik ben bijna klaar met de lagere school. Daarna ga ik naar de kunsthumaniora, want als ik groot ben wil ik filmregisseur worden. In de kunstschool kan je kiezen tussen dans, film, acteren en muziek. Ik vind films leuk om te maken en om te zien, mijn lievelingsfilm is Harry Potter. Als je regisseur bent, kan je zeggen hoe de film er moet uit zien, waar de camera's moeten staan, dan ben je eigenlijk de baas van de film. Na de kunsthumaniora zal ik nog naar de universiteit gaan denk ik en daarna begin ik met werken. Dan zal ik 22 zijn ofzo.

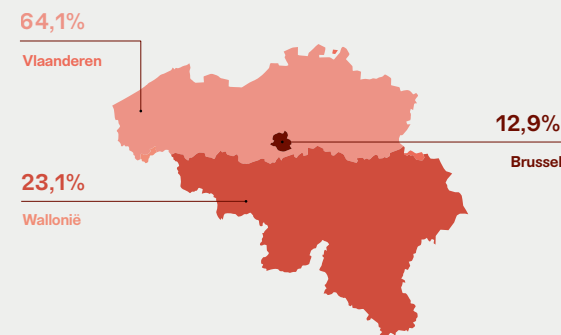
DE *DIENSTENCHEQUE*- **SECTOR LIJDT ONDER DE SCHAAARSTE AAN HUISHOUDHULPEN**

De schaarste aan huishoudhulpen vertaalde zich in 2022 in een lichte daling van de activiteit, hoofdzakelijk in Vlaanderen en Wallonië.

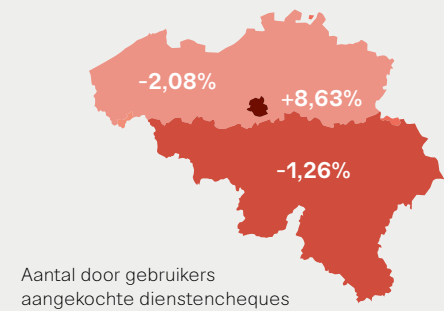
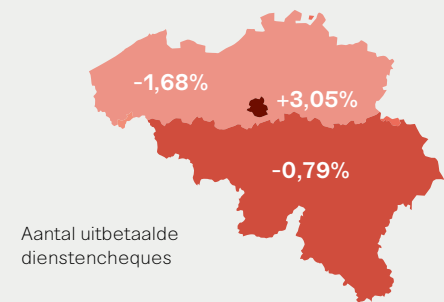
De dienstencheque-activiteit nam in 2022 af met 0,9%. De activiteit lag in 2022 zelfs 6,75% lager dan de activiteit in 2019 (pre-corona). De wachtlijsten om een beroep te doen op een huishoudhulp blijven lang. De dienstenchequesector is een sector die erg lijdt onder schaarste aan beschikbare werkrachten.



Regionale verdeling activiteit
(volledige markt)



Evolutie
(volledige markt)



	2021	2022	Groei
België	128.063.670	126.925.331	-0,89%
Vlaanderen	82.717.311	81.329.684	-1,68%
Wallonië	29.509.239	29.274.836	-0,79%
Brussel	15.837.120	16.320.811	3,05%

	2021	2022	Groei
België	129.900.885	129.163.696	-0,57%
Vlaanderen	83.790.607	82.047.835	-2,08%
Wallonië	30.088.205	29.710.491	-1,26%
Brussel	16.022.073	17.405.370	8,63%



Een lange termijnplan voor de
dienstenchequesector

De dienstenchequesector is bezorgd over de toekomst. Het stelsel kampt met een imminent probleem van duurzaamheid. Het Departement WSE concludeerde in haar rentabiliteitsmonitor in 2019 reeds dat één op de drie Vlaamse dienstenchequebedrijven verlieslatend was. Dergelijke conclusies gelden zeker ook voor Wallonië en Brussel.

De maatschappelijke en economische meerwaarde van de dienstencheque staat nochtans buiten kijf en wordt breed erkend. Ook de Europese Commissie verwees reeds meermaals naar “de Belgische dienstencheque” als een “best practice”. De sector vraagt vandaag een perspectief op lange termijn en wil heel concreet dat de inruilwaarde van een dienstencheque wordt

verhoogd. Het meest voor de hand liggend is dat hiervoor de prijs van de dienstencheque wordt opgetrokken. Een duurzame financiering van het systeem komt zowel de huishoudhulpverleners, de bedrijven, de klanten als de overheid ten goede.

Een sociaal akkoord in de
dienstenchequesector

Na lang onderhandelen hebben de sociale partners in de dienstenchequesector in de nacht van 8 op 9 juni 2022 een ontwerpakkoord bereikt over de lonen, de verplaatsingskosten en de arbeidsvoorwaarden. Zowel werkgevers als vakbonden geven met dit sectoraal akkoord het signaal dat ze het statuut van de huishoudhulpverleners willen verbeteren, maar tegelijk herhalen ze de dringende noodzaak voor een duurzaam toekomstmodel voor de sector.

EXPERTISE OP MANAGEMENT- NIVEAU

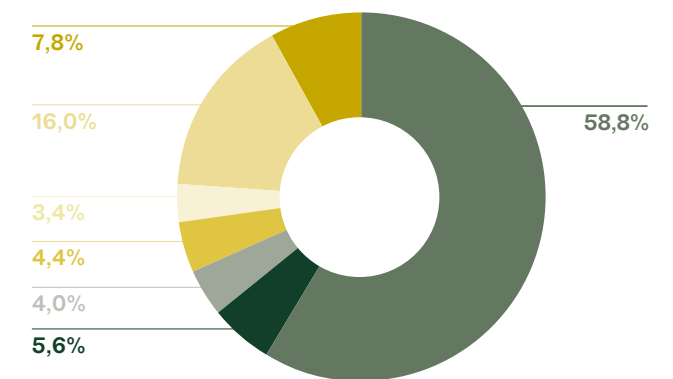
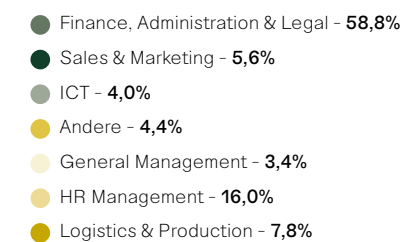
Veel bedrijven huren vandaag op tijdelijke basis expertise op managementniveau in.

De Interim Managementsector groeide in 2022 met ruim 30% in omzet; in sommige periodes steeg de omzet zelfs met 40%. Ook het aantal opdrachten groeide gestaag.

Omzet Interim Management



Functionele opsplitsing opdrachten





WAT WIL JE LATER WORDEN?

Ik ben Liv en ik volg natuurwetenschappen op de STEM-school. Ik hou heel veel van STEM, mijn lievelingsvak is wiskunde. Later wil ik graag iets doen dat met programmeren te maken heeft maar ook chemie vind ik heel fijn dus ik twijfel nog. Iets met wetenschappen sowieso. Voor mij maakt het niet uit als ik nog lang moet studeren om te halen wat ik wil halen, maar ik zou toch willen gaan werken als ik 26 of 27 ben. Als ik programmeur word, zou ik iets willen doen dat goed zou zijn voor de toekomst. Ik kan eender wat programmeren, zolang het iets is waar ik een passie voor heb.

Ik vind het wel een leuk vooruitzicht om de verantwoordelijkheid te hebben om later zelf te werken en je eigen geld te verdienen maar ik vind wel dat je weinig rust hebt tussen studeren en werken.

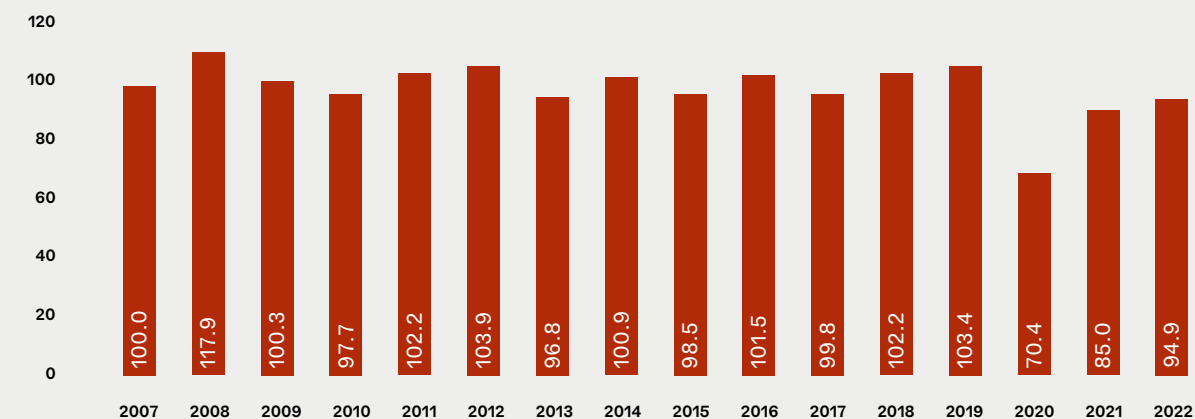
OPLEIDEN ZORGT VOOR GROEI

Opleiden is een instrument om te komen tot duurzame loopbanen, tot groei en innovatie in bedrijven en tot een hogere participatiegraad op onze arbeidsmarkt.

De structurele schaarste op de arbeidsmarkt en de snel wijzigende behoeften in skills en competenties zorgen voor een steeds groeiende aandacht voor leren en ontwikkelen. In 2022 groeide de sector met 11,66%. Deze groei was gelijkmatig verspreid over de vier kwartalen.



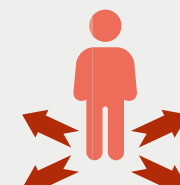
Index omzetverloop



De private opleidingsmarkt



38,6%
In-company



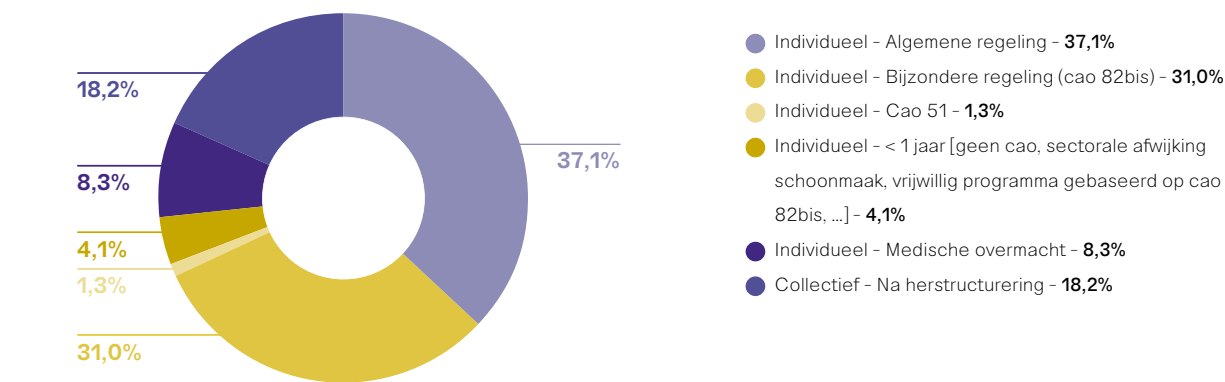
61,4%
Open

BEDRIJVEN WAREN *IN 2022* TERUGHOUDEND OM MENSEN TE ONTSLAAN

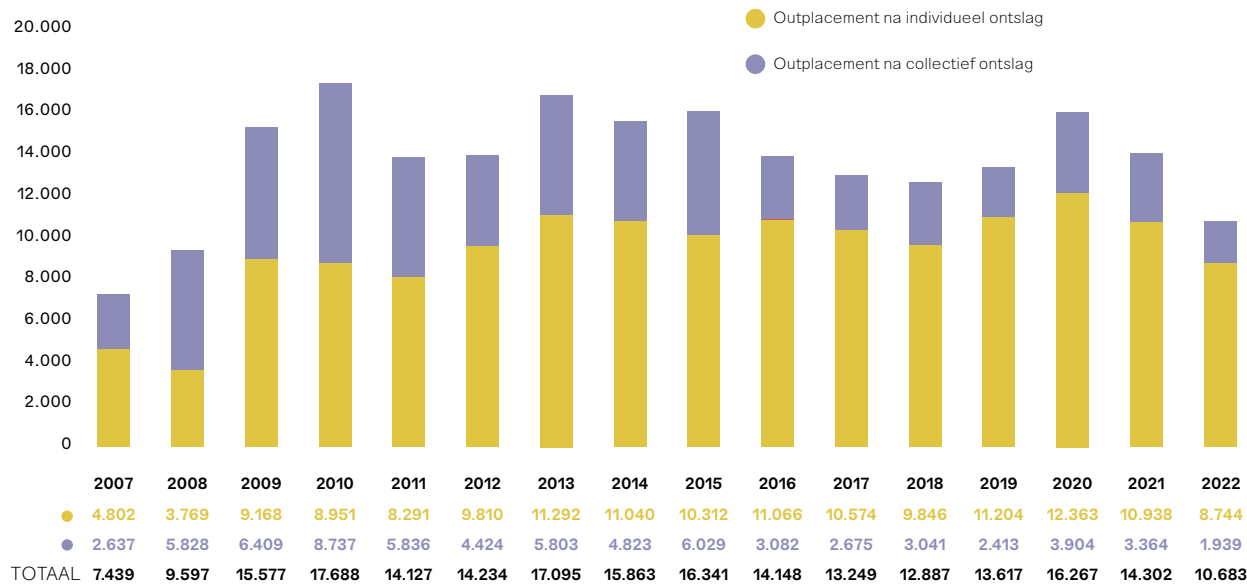
De outplacementsector heeft met een kwart minder opgestarte begeleidingen een zwak jaar achter de rug. Er was een daling van zowel het collectief als het individueel outplacement. Bedrijven waren terughoudend om mensen te ontslaan en kandidaten die hun job verloren, vonden vaak al een nieuwe job, nog voor het outplacement werd opgestart.



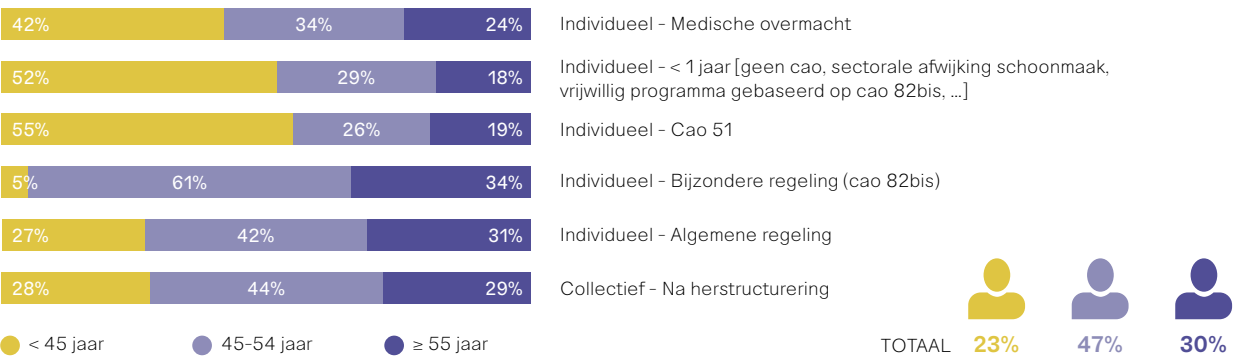
Begeleidingen volgens type outplacement



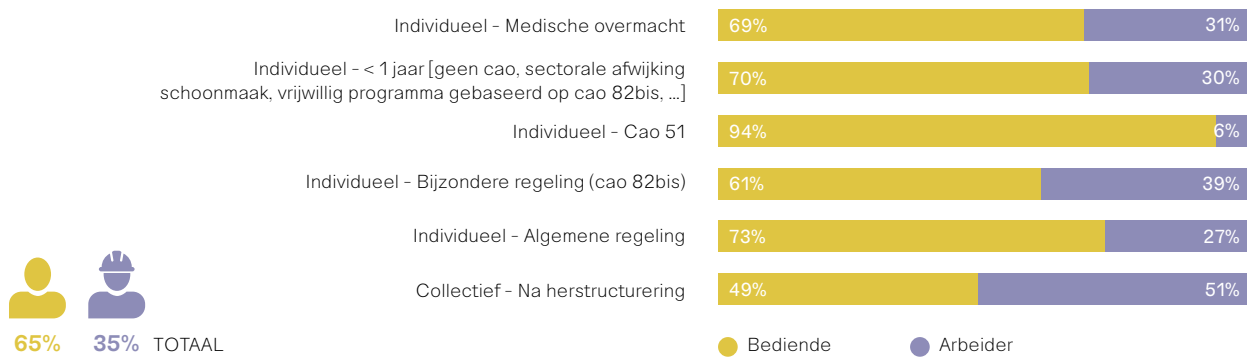
Evolutie opgestarte begeleidingen



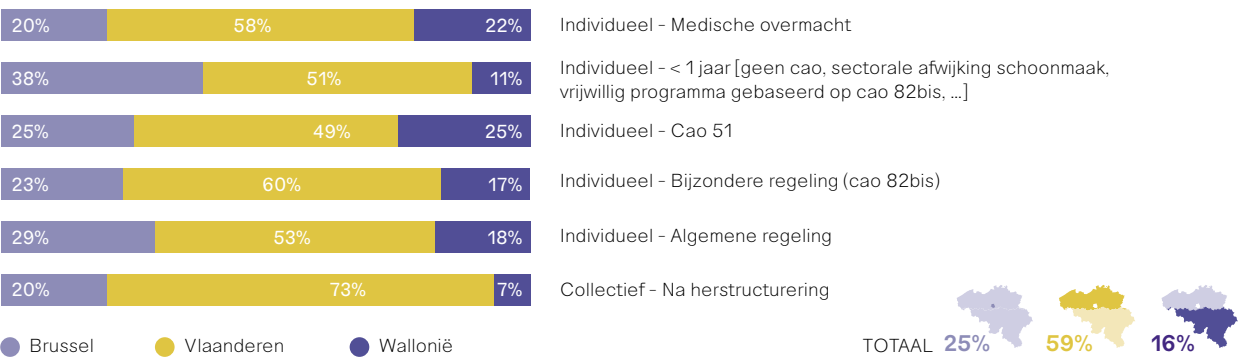
Kandidaten in outplacement volgens leeftijd en type outplacement



Kandidaten in outplacement volgens categorie en type outplacement



Outplacementbegeleidingen volgens regio en type outplacement

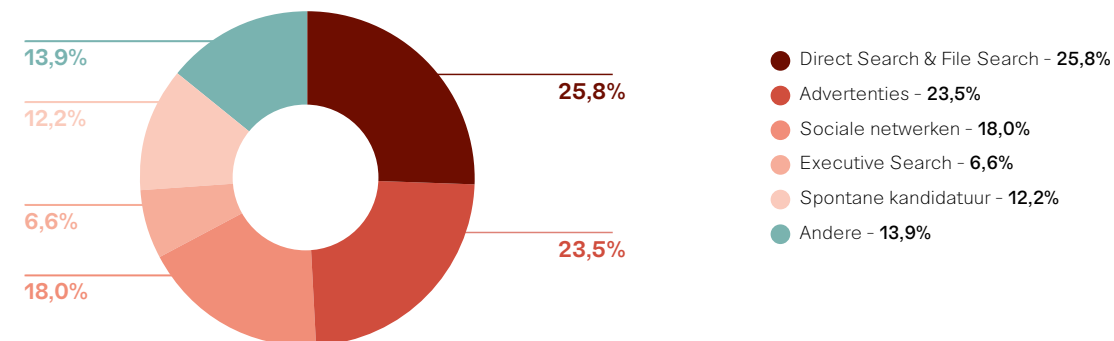


VERTROUWEN IN RECRUITMENT, SEARCH & SELECTION

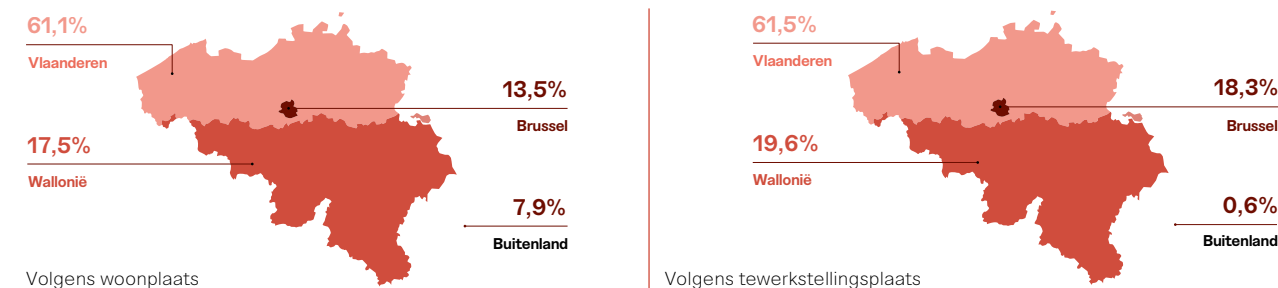
Meer en meer bedrijven vertrouwen voor hun externe rekrutering op een Recruitment, Search & Selection-partner.

2022 was een zeer goed jaar voor de RSS-sector. De omzet van de werving & selectie-activiteiten steeg met 22%. Naar het einde van vorig jaar nam de groei wel wat af, maar in het laatste kwartaal van 2022 liet de sector nog steeds een groei van 5% optekenen. Ook het aantal opdrachten evolueerde in 2022 positief.

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



Regionale verdeling geplaatste kandidaten



Omzetevolutie Recruitment, Search & Selection



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



WAT WIL

JE LATER WORDEN?

Ik ben Lucia en ik volg humane wetenschappen. Mijn favoriete vakken zijn sociologie en psychologie, ook biologie vind ik interessant. Ik wil graag dierenpsycholoog worden. Vorig jaar heb ik een eindwerk gemaakt rond het thema 'Kunnen dieren mentale ziektes hebben?' en dat heeft mijn interesse opgewekt. Het is belangrijk om dieren met mentale problemen te kunnen behandelen, want steeds meer mensen zijn gehecht aan hun huisdieren.

Momenteel is er nog niet een duidelijke richting uitgestippeld die ik moet volgen, misschien kan ik starten met psychologie en dan tegelijkertijd studentenjobs doen in de dierentuin of bij de dierenarts. Als ik later een job kan doen die ik graag doe, dan kijk ik er wel naar uit om te werken.

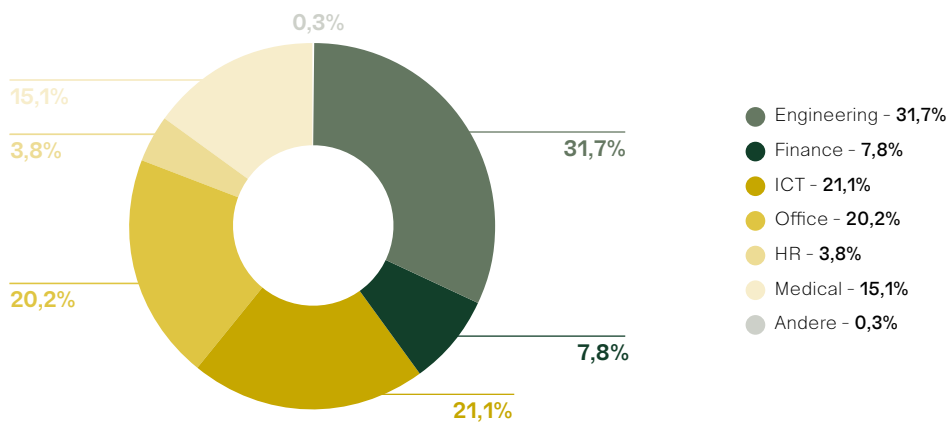
TALENT & KNOWHOW *ALS ANTWOORD OP SCHAAARSTE*

Met een gemiddelde groei op jaarbasis van 4,4% in volume, was 2022 voor de project sourcingsector een goed jaar. De omzet steeg met ruim 8%.

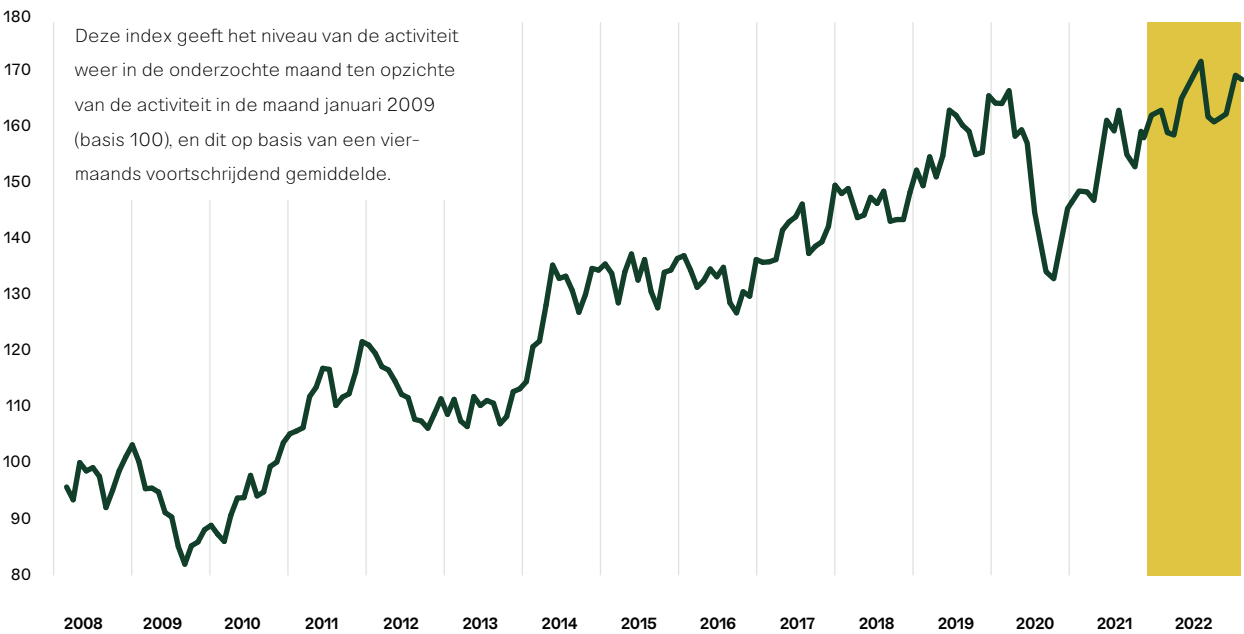
Kwantitatieve en kwalitatieve schaarste aan talenten zet bedrijven aan om alternatieve instrumenten in te zetten en andere paden te bewandelen om talent in te schakelen. Project sourcing biedt deze bedrijven een oplossing om op projectbasis extern talent in te huren.



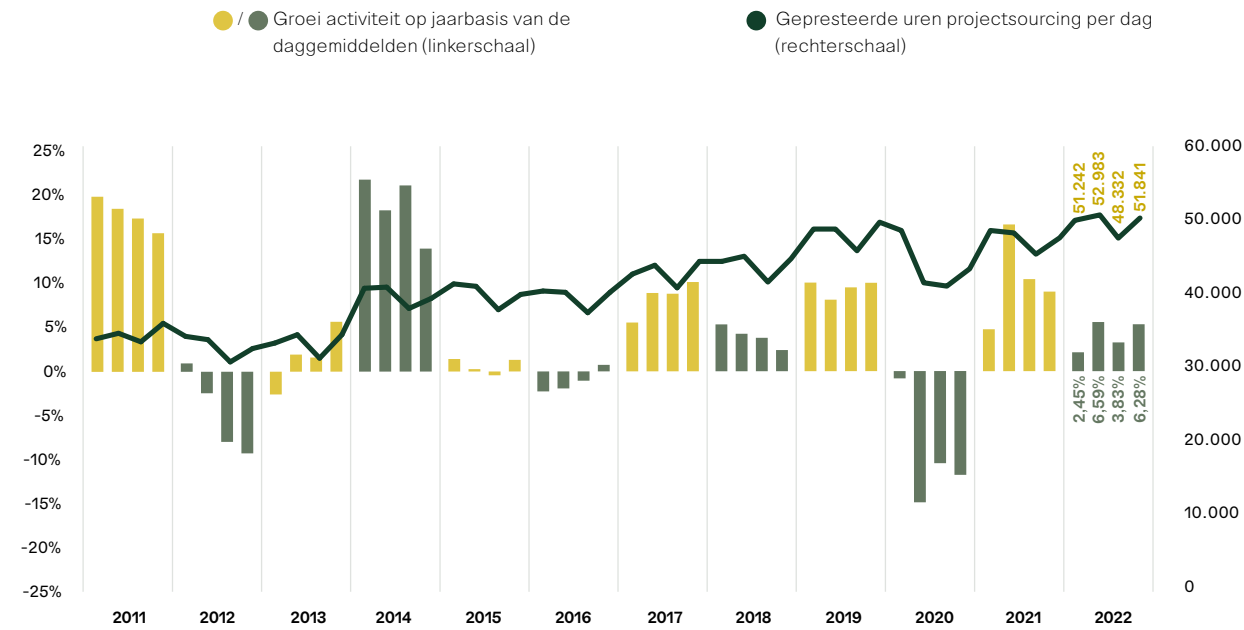
Verdeling projectsourcingactiviteiten



Index projectsourcing



Evolutie van de projectsourcingactiviteit naar volume



KNOWHOW & *EXPERTISE*

gebundeld in
drie platformen:

- Wellbeing
- Loopbaanbegeleiding
- HR Tech



Wellbeing

Het platform Wellbeing bij Federgon verzamelt professionele partners die bedrijven begeleiden bij alle coaching-, training- en consultancydiensten die bijdragen tot werkbaar en wendbaar werk voor alle medewerkers.

‘Met de juiste, gemotiveerde medewerkers aan boord kunnen organisaties het verschil maken.’

Bedrijven moeten het talent dat ze in huis hebben, koesteren. Dit betekent dat bedrijven moeten investeren in hun menselijk kapitaal om ervoor te zorgen dat ze hun medewerkers kunnen houden en kunnen blijven motiveren, alsook om nieuwe werknemers aan te trekken.

HR Tech

Hoe omgaan met artificiële intelligentie?

Europa komt met een nieuw regelgevend kader met betrekking tot het gebruik van artificiële intelligentie (AI). De verordening die in de maak is, zal onmiddellijk van toepassing zijn in de verschillende lidstaten. Europa wil er in het bijzonder over waken dat er op het vlak van AI geen misbruiken zijn en wil het recht op privacy van haar onderdanen vrijwaren en discriminatie voorkomen. De impact voor de Federgon-sectoren is potentieel zeer groot. AI-toepassingen rond onder meer opleiding, rekrutering en selectie worden door Europa namelijk als "high risk"-toepassingen beschouwd.

Loopbaanbegeleiding

Een duurzaam perspectief

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. Tijdig stilstaan bij de loopbaan en bewust nadenken over de volgende carrièrestap kan voorkomen dat mensen vroegtijdig of onnodig uitvallen, en gemotiveerd aan de slag blijven.

‘Bewust nadenken over de volgende carrièrestap is een must.’

Loopbaancheques





WIL JE

WAT

LATER

Ik ben Miel en ik ga in september naar het 6de middelbaar. Mijn lievelingsvakken zijn geschiedenis, gedragswetenschappen en cultuurwetenschappen. Ik weet al lang dat ik rechten wil gaan studeren, het liefst wil ik later rechter worden. Ik heb een sterk rechtvaardigheidsgevoel, objectief kunnen oordelen en mensen helpen ergens uit te geraken, da's echt wat ik wil.

Wij zullen misschien tot 70 jaar moeten werken, daarom vind ik het erg belangrijk om nu al na te denken over de toekomst. Als je iets vindt waarvoor je je gepassioneerd kan inzetten, dan kijk je ook uit naar je carrière.

WORDEN?

OVER FEDERGON



2022 was een uitstekend jaar voor de Federgon Academy!

De Federgon Academy groeide in 2022 exponentieel. Dat bevestigen de cijfers. Niet minder dan 6.137 personen namen in 2022 deel aan de opleidingen, webinars en e-learnings van de Federgon Academy. In 2021 waren dit er nog 4.923. Dit is een nieuw record voor de Federgon Academy.

Nieuw in 2022 waren de twee e-learnings die ontwikkeld werden samen met de juridische dienst van Federgon. De eerste was een e-learning over uitzendarbeid in de bouwsector en de tweede over uitzend-arbeid in de transportsector. Beide leermomenten trokken in totaal bijna 450 mensen aan.

Deelnemers aan cursussen	# 2017	# 2018	# 2019	# 2020	# 2021	# 2022
Uitzendarbeid	2677	2817	3062	2202	2313	3433
Uitzendarbeid advanced	1178	459	310	187	686	555
Dienstencheques	125	151	157	90	204	177
Recruitment, Search & Selection	38	40	40	45	32	77
Outplacement	62	40	68	61	83	30
Wellbeing				13	20	9
Webinars / Infosessies	330	653	410	2021	1444	1427
E-learnings					141	429
Totaal	4410	4160	4047	4619	4923	6137

Evolutie van het totaal aantal cursisten aan de Federgon Academy.

Raad van Beheer

Katty Scheerlinck
RGF Staffing Belgium
Voorzitter - Voorzitter regionale commissie Vlaanderen

Nico Reeskens
SD Worx Staffing Solutions
Uittredend voorzitter

Sébastien Delfosse
Manpower Belgium
Voorzitter regionale commissie Brussel

Henri Lemaître
LEM Intérim
Voorzitter regionale commissie Wallonië

Cédric Laloux
XLG Home
Ondervoorzitter sectorale commissie Diensten aan Particulieren

Steven Cornand
BDO Advisory
Voorzitter sectorale commissie Interim Management

Michel Demonceau
Accent Languages
Voorzitter sectorale commissie Learning & Development

Louis Kemps
ITZU Career
Voorzitter sectorale commissie Outplacement

Kristoff Temmerman
TriFinance Belgium
Voorzitter sectorale commissie Projectsourcing

Patrick Van Lijsebetten
Rialto Executive Search
Voorzitter sectorale commissie Recruitment, Search & Selection

Rika Coppens
The House of HR
Voorzitter sectorale commissie Uitzendarbeid

Herman Nijns
Randstad Group Belgium

Isabelle Hoebrechts
Attentia HR Consulting

Sophie Vanderputten
HireRing

Stéphanie Leclère
Leclère & Consultants

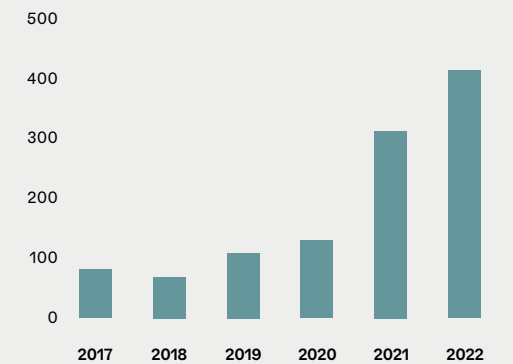
RAND- ORGANISATIES IN DE KIJKER

- Preventie en Interim (PI)
- Travi
- Vorm DC

Preventie en Interim (PI) Preventie via opleiding

Preventie en Interim organiseert al enkele jaren voor de uitzendconsulenten de korte opleiding “Preventiebeleid bij uitzendarbeid”. Deze opleiding kadert binnen de verplichte Federgon-opleiding voor de uitzendconsulenten “Sociale wetgeving en preventiebeleid - Uitzendarbeid”. De twee en een half uur durende opleiding geeft inzicht in wat het preventiebeleid van een onderneming inhoudt, welke bepalingen van de Codex voor welzijn op het werk van toepassing zijn op het uitzendbureau en hoe deze verplichtingen in de praktijk moeten worden uitgevoerd. De PI-opleiding is een voorbereiding voor het examen van de Federgon-opleiding, maar biedt vooral de gelegenheid om vragen te stellen over veiligheid van uitzendkrachten op het werk en om ervaringen in beroepspraktijk onderling te delen.

Aantal deelnemers



De afgelopen twee jaar is het aantal deelnemers aan deze opleiding aanzienlijk gestegen. In 2022 volgden 435 deelnemers deze opleiding; een onmiskenbaar succes. Voor 2023 ziet het er nu al naar uit dat dit recordaantal zal worden overschreden.

De opleiding uitbreiden...

Uitzendbureaus beslissen meer en meer om hun personeel de door Preventie en Interim georganiseerde (zesdaagse) basisopleiding “Preventieadviseur niveau III” te laten volgen. In deze opleiding komen de domeinen van de Welzijnswet van 1996 aan bod en verwerven de cursisten inzicht in wat

de taken en opdrachten van een preventieadviseur inhouden. Na afloop van de opleiding ontvangen de geslaagde cursisten een certificaat “Basisopleiding preventieadviseur niveau III”. Deze positieve trend komt de veiligheid en gezondheid van uitzendkrachten alleen maar ten goede.

Travi

Oekraïense vluchtelingen via de uitzendsector aan een job helpen

Met de steun van de Vlaamse Regering lanceerde Travi een gloednieuw project om Oekraïense vluchtelingen via de uitzendsector aan een job te helpen. Dit project ging van start op 1 juli 2022. Het project werd positief onthaald en krijgt een uitbreiding van 1 jaar en bijkomend budget. Travi ondernam de volgende acties:

- Travi organiseerde 20 jobdates voor meer dan 1.500 Oekraïense kandidaten. Deze kandidaten kregen vooraf een live of online workshop en werden klaargestoomd voor sollicitatiegesprekken met een 150-tal uitzendconsulenten. Partners zoals OCMW's, steden en gemeenten, VDAB, Agentschap Inburgering en Integratie en CDM zorgden mee voor toeleiding van kandidaten.
- Omdat uitzendarbeid in Oekraïne minder gekend is, bood Travi een webinar aan in het Oekraïens over de regelgeving rond uitzendarbeid en de werking van een uitzendkantoor. Meer dan 1.200 Oekraïners verspreid over Vlaanderen en Brussel volgden deze sessie online.
- Travi zocht naar oplossingen om de kennis van het Nederlands te verbeteren van Oekraïense kandidaten. Zo vonden enkele conversatietafels plaats, en kregen kandidaten de kans om een e-learning traject op te starten (Quick Start Nederlands).

- Travi bood daarnaast ook heel wat specifieke opleidingen aan, in functie van de behoeften van Oekraïense kandidaten en de arbeidsmarkt. Zo volgden meer dan 20 personen een heftruck opleiding in het Engels en meer dan 50 cursisten een Horeca booster-opleiding met Oekraïense tolk. Travi organiseerde ook online workshops in het Oekraïens voor meer dan 300 cursisten over het opmaken van een CV in Canva, het bijwerken van je LinkedIn-profiel en het klaarmaken voor een jobinterview.
- Travi lanceerde een nieuw lerend netwerk voor uitzendbedrijven over het tewerkstellen van Oekraïense ontheemden. Zo kregen zij de kans om ervaringen met elkaar te delen en mee na te denken over bijkomende acties om de doelgroep zo goed mogelijk aan een job te helpen.
- Samen met Federgon ontwikkelde Travi een landingspagina in het Oekraïens met beknopte informatie over uitzendarbeid en directe links naar contactpersonen bij uitzendkantoren die Oekraïners aan een job kunnen helpen.

Lees meer



Vorm DC

Werkbaarheidsscan

Vorm DC lanceerde in 2022 een nieuwe werkbaarheidsscan. Deze scan is het eindresultaat van het ESF-project “werkbaarheidsscan en -consulent”. Hij wordt gratis ter beschikking gesteld voor dienstenchequebedrijven.

Met behulp van rapporten die gegenereerd worden door de werkbaarheidsscan, kunnen bedrijven zien waar er eventueel bijgestuurd moet worden of wat huishoudhulp zelf aangeven als verbeterpunten. Per vraag krijgt het bedrijf een overzicht van de antwoorden, zodat er gerichte acties genomen kunnen worden op basis van de informatie die is verzameld.

De nieuwe werkbaarheidsscan biedt veel voordelen voor dienstenchequebedrijven. Hij kan bijvoorbeeld bijdragen aan het verbeteren van de werkervaring van huis-

houdhulp, wat op zijn beurt kan leiden tot een hogere productiviteit en betere werknemersretentie. Daarnaast kan hij ook inzicht geven in de behoeften en wensen van huishoudhulp en klanten, waardoor er beter kan worden ingespeeld op de verwachtingen van deze groepen. Dit kan leiden tot meer tevredenheid en een betere reputatie van het bedrijf.

Op de pagina van de werkbaarheidsscan kunnen geïnteresseerde bedrijven meer informatie vinden over de scan en hoe deze kan worden ingezet. Zo kunnen zij het lanceringssevent terug bekijken, de infofiche downloaden of direct aan de slag gaan met de handleiding.

Werkbaarheidsscan | Vorm DC



‘De werkbaarheidsscan is ontworpen om bedrijven inzicht te geven in de werkbaarheid van de job van huishoudhulp binnen hun bedrijf. Door middel van vragenlijsten naar intern personeel, huishoudhulp en klanten, kan het bedrijf een totaal beeld krijgen van de werkbaarheidssituatie in het bedrijf.’

OVERZICHT VAN DE SECTOREN

2022	Omzet	Vaste Medewerkers	Kerncijfers	Aantal leden ⁽¹⁾
Uitzendarbeid	6.835 miljoen € (+8,21%)	9.388	• 235 miljoen gepresteerde uren (+1,8%) • 744.649 unieke uitzendkrachten • 488.562 reguliere uitzendkrachten • 302.689 jobstudenten	210
Learning & Development	58,2 miljoen € (+11,66%)			109
Outplacement	32,5 miljoen € (-20,82%)		• 10.683 begeleidingen (-25,3%) • Globale plaatsingsgraad 56,4% • 81,8% begeleidingen na individueel ontslag • 18,2% na collectief ontslag	81
Diensten aan particulieren	3.314 miljoen €		• 127 miljoen gepresteerde uren (-0,89%)	150
Interim Management	165,3 miljoen € (+30,23%)		• Gemiddeld 1096 lopende opdrachten	72
Projectsourcing	827 miljoen € (+8,05%)		• 12,2 miljoen gefactureerde uren	145
Recruitment, Search & Selection	248,6 miljoen € (+16,47%)		• 16.830 geplaatste kandidaten • 33,4% van de omzet gerealiseerd in assessment, HR consultancy en coaching	273

⁽¹⁾ Op 31/12/2022

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%.

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



‘De arbeidsmarkt beter begrijpen.’

Hoe heeft de arbeidsmarkt het gedaan in 2022? Wat leert de miserie-index ons? En wat is de impact van de polycrisis? Hoe verhouden we ons tot de andere landen in Europa? En welke uitdagingen wachten ons in 2023?



Laat u inspireren en scan onmiddellijk de QR-code hiernaast voor dit boeiende “leermoment”.

Voor het derde jaar op rij overloopt Paul Verschueren, Directeur Research & Economic Affairs bij Federgon, in een bondige mini-learning van een tiental minuten, de belangrijkste en meest markante evoluties van 2022 en blikt hij vooruit op wat we van 2023 mogen verwachten.



Tour & Taxis – Royal Depot / Havenlaan 86c b.302 – 1000 Brussel
T +32 2 203 38 03 / E info@federgon.be / www.federgon.be