

Meer mensen aan het werk –

Talent, de motor van groei



Con tent

(02) Voorwoord

(06) Federgon-memorandum:
*14 concrete voorstellen voor
de arbeidsmarkt van morgen*

(08) Federgon-sectoren

(52) Over Federgon:

(53) Academy

(54) Raad van beheer

(55) Federgon community

**(56) Randorganisaties
in de kijker**

**(60) Kerncijfers van de
Federgon-sectoren
*in een handig overzicht***



Beste lezer,

In een wereld waar verandering de enige constante is, staat de kracht van menselijk talent centraal om te zorgen voor meer economische groei en welvaart. Dit jaarverslag heeft als titel "Meer mensen aan het werk – Talent, de motor van groei". Hiermee leggen we de nadruk op hoe de dynamische synergie tussen arbeidsmarkt en talent de sleutel kan zijn tot succes. Enkel door ervoor te zorgen dat meer mensen werken, kunnen we onze welvaart bestendigen.

We leven in een tijd waarin de arbeidsmarkt voortdurend evolueert, gedreven door technologische vooruitgang, globalisering en demografische verschuivingen. In deze context is het essentieel dat we niet alleen focussen op het creëren van jobs, maar ook op het ontwikkelen van talent dat zich moet kunnen ontplooiën en zich moet kunnen

aanpassen. Doorheen dit verslag delen we verhalen van veerkracht en nieuwe kansen, van mensen die nieuwe vaardigheden hebben aangeleerd en door de juiste begeleiding van HR-dienstverleners opnieuw hun weg hebben gevonden.

De uitdagingen op onze arbeidsmarkt zijn talrijk en ze zijn gekend. We worden geconfronteerd met een groeiende kloof tussen vraag en aanbod, met de noodzaak om werknemers bij en om te scholen. Daarnaast is er ook de groeiende groep van langdurig arbeidsongeschikten. De leden van Federgon zijn belangrijke partners om deze vele arbeidsmarktuiddagingen het hoofd te bieden. Zij zijn de brug tussen werkgevers en werknemers, tussen vraag en aanbod. Ze helpen mensen aan een juiste job, begeleiden hen tijdens de loopbaan, leiden ze op en vormen ze bij.

Een goed functionerende arbeidsmarkt, waarin iedereen zijn talent kan ontplooiën, is in ieders belang:

- Een goed functionerende arbeidsmarkt betekent dat de juiste mensen op de juiste plaats terecht komen, met de juiste vaar-

"Enkel door ervoor te zorgen dat er meer mensen werken, kunnen we onze welvaart *bestendigen*."

digheden en de juiste motivatie. Dit betekent een verhoogde productiviteit en meer innovatieve en competitieve bedrijven.

- Een goed functionerende arbeidsmarkt zorgt voor een hoge participatiegraad, een lage werkloosheid en een goede balans tussen vraag en aanbod. Dit leidt tot een hogere welvaart, minder armoede en meer sociale cohesie.
- Een goed functionerende arbeidsmarkt betekent gelijke toegang tot de arbeidsmarkt, gelijk loon voor gelijk werk en gelijke bescherming van de rechten en plichten van werkenden. Dit resulteert in meer rechtvaardigheid, minder discriminatie en meer diversiteit.

Onze arbeidsmarkt vervult een cruciale rol in onze economie én onze samenleving. Ik stel samen met u vast dat het politieke klimaat vandaag niet altijd even gunstig is voor ondernemers. Ik denk aan diverse beslissingen die genomen werden in

de dienstenchequesector of voor de uitzendsector inzake het dossier van de niet-afwervingsbedingen en opeenvolgende dagcontracten. En dat is meteen een pleidooi dat wij met de federatie willen voeren: Laat ons ondernemen! Laat ons doen waar we goed in zijn, namelijk talent begeleiden en ervoor zorgen dat iedereen zich goed voelt op onze arbeidsmarkt.

"Meer mensen aan het werk – Talent, de motor van groei" is meer dan een titel, het is een visie voor de toekomst. Een toekomst waarin elk individu de kans krijgt om zijn potentieel te realiseren, en waar elke organisatie de middelen heeft om dat talent te laten bloeien. Samen kunnen we een samenleving bouwen waarin werk niet alleen een middel is om te leven, maar ook een platform voor groei en zelfverwezenlijking.

Ann Cattelain,
CEO Federgon



Talent, de motor van groei

Vera ~

"Tot mijn vijftigste werkte ik als CFO bij verschillende bedrijven. Toen ik wegens herstructurering mijn laatste werkgever moest verlaten, *besloot ik de sprong te wagen als zelfstandige*. Sindsdien voer ik opdrachten uit als interim manager. De kennis die ik tijdens mijn carrière heb opgedaan, komt goed van pas en ik heb het gevoel dat ik bij elke opdracht een verbetering heb aangebracht. *Zo maak ik elke dag werk van mijn talent.*"

14 CONCRETE VOORSTELLEN VOOR DE ARBEIDSMARKT VAN MORGEN

Met de verkiezingen in aantocht, benadrukt Federgon de urgentie van de 14 voorstellen uit het memorandum voor een betere arbeidsmarkt. Deze 14 voorstellen zijn meer dan alleen aanbevelingen, maar een dringende oproep tot actie voor een arbeidsmarkt die talent voor de toekomst waardeert en benut.

Onze arbeidsmarkt staat voor aanzienlijke uitdagingen die vragen om doortastende hervormingen. *Het memorandum biedt een heldere visie op hoe we samen kunnen werken aan een arbeidsmarkt die flexibel, inclusief en veerkrachtig is.* Het is een uitgestoken hand naar beleidsmakers, bedrijven en werknemers om de krachten te bundelen en een arbeidsmarkt te creëren die iedereen ten goede komt.

Elk van de 14 voorstellen is zorgvuldig uitgewerkt om concrete uitdagingen aan te pakken en de inzetbaarheid van mensen te verhogen. Van het stimuleren van levenslang leren tot het vereenvoudigen van administratie, elk voorstel is een stap in de richting van een arbeidsmarkt die klaar is voor de toekomst.

Laten we samen de dialoog aangaan en actie ondernemen om deze voorstellen te realiseren. Het is tijd om talent te activeren, transities te organiseren en samen te werken aan een arbeidsmarkt die klaar is voor de uitdagingen van morgen.

I ACTIVERING MOGELIJK MAKEN DAT MEER MENSEN (TERUG) GAAN WERKEN

1. De moeite waard om te gaan werken
2. Meer kansen geven aan wie arbeidsongeschikt is
3. Leeftijd niet langer een rem om langer aan de slag te blijven
4. Uitzendarbeid als springplank naar duurzame integratie op de arbeidsmarkt

II TRANSITIE & INZETBAARHEID NAAR CONTINUE LEVENSLLOOPBAAN- BEGELEIDING

5. Begeleiding op sleutelmomenten tijdens leven en loopbaan
6. Welzijnsbeleid op maat van het individu
7. Minder administratie, sneller aan het werk
8. Naar een echte cultuur van levenslang leren
9. Duidelijke rolverdeling tussen publieke arbeidsbemiddelaars en private HR-dienstverleners
10. Vlotte en correcte tewerkstelling van buitenlandse werknemers

III FLEXICURITY FLEXIBILITEIT EN BESCHERMING GAAN HAND IN HAND

11. Uitzendovereenkomsten van onbepaalde duur
12. Dezelfde sociale bescherming voor iedereen die werkt

IV ZORGEN VOOR DE ZORG FLEXIBELE ARBEID ALS TROEF

13. Zorgende handen optimaal inzetten voor de patiënt of bewoner
14. Flexibele uitzendkrachten als buffer voor vast zorgteam

Lees hier
het volledige
memorandum



De Federgon- sectoren

HR-dienstverleners versterken het hart van onze economie. Ze dragen bij aan de economische groei door het creëren van banen en het verbeteren van de **productiviteit**. HR-dienstverleners zijn de motor van transities op de arbeidsmarkt. De leden van Federgon begeleiden elk jaar meer dan

1 miljoen
*personen naar een job,
van een job naar een
andere job of in hun job.*



Talent, de motor van groei

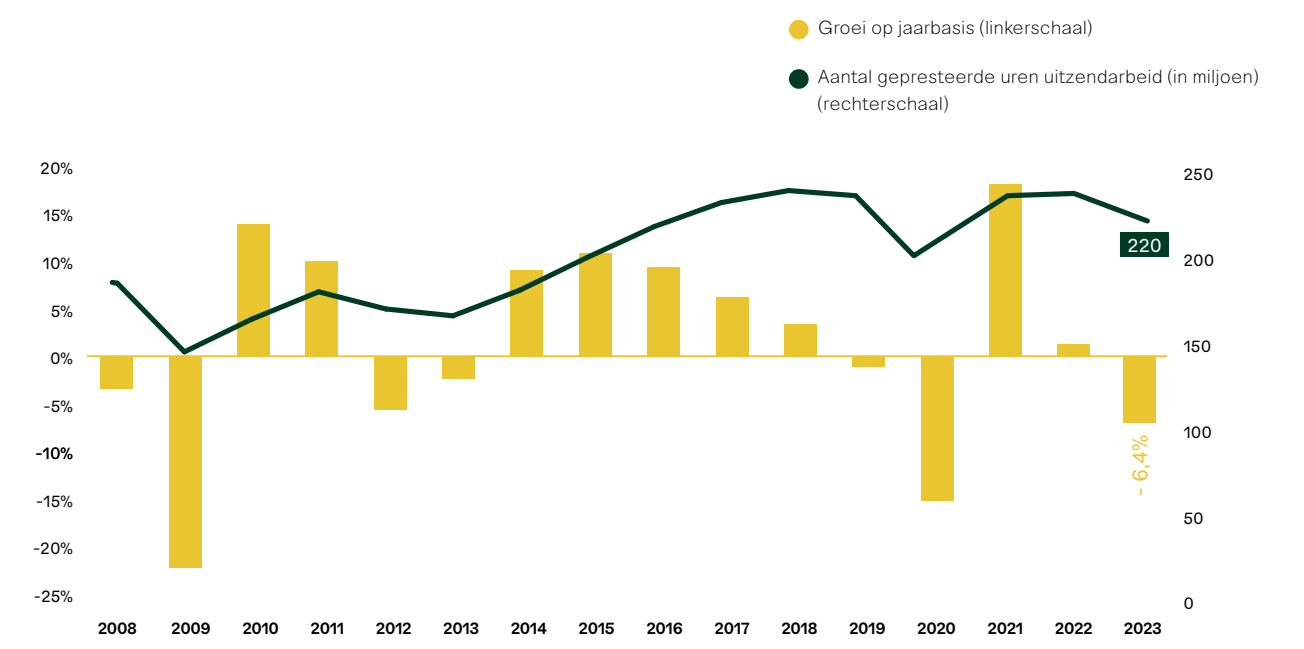
Yves ~

"Ik ben altijd gepassioneerd geweest door technologie en die passie wilde ik doorgeven, maar ik voelde op een gegeven moment dat ik tegen mijn limieten aanzat qua kennis en leiderschap. Mijn werkgever heeft me toen de kans gegeven om een intensieve opleiding te volgen, waardoor ik mijn team veel beter kan begeleiden. *Zo maak ik optimaal* werk van mijn talent."

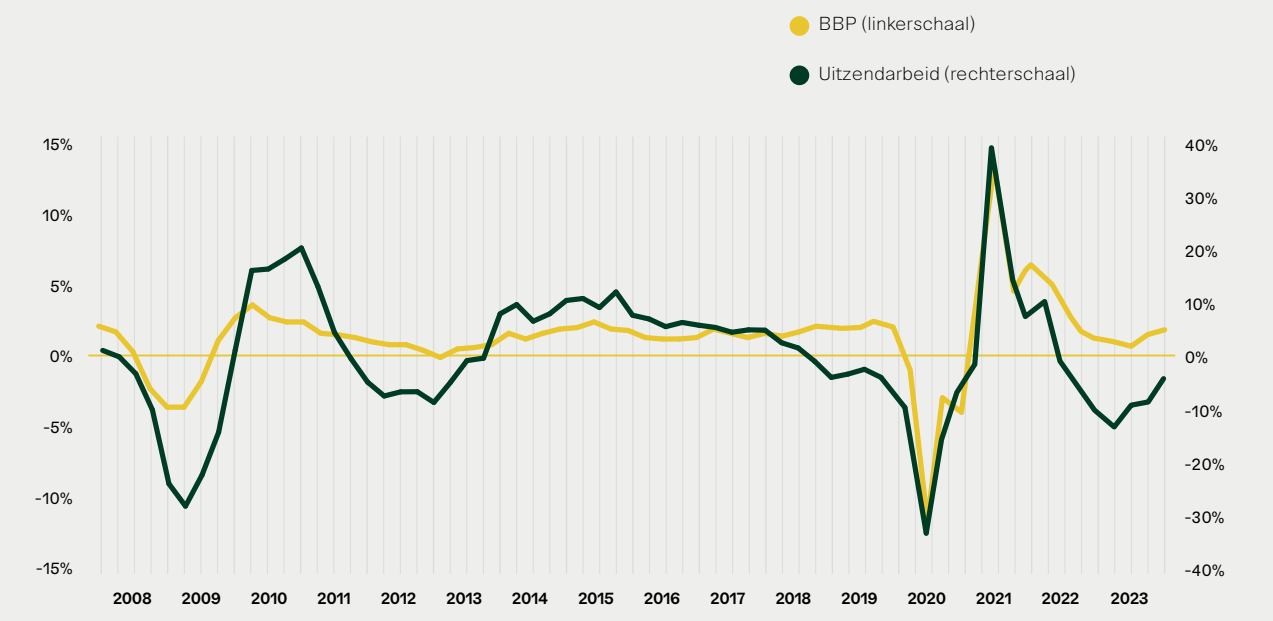
Uitzendwerk

Voor de uitzendsector was 2023 eerder een moeilijk jaar. De activiteit daalde met 6%. Na een veerkrachtige heropleving post-corona, zien we de activiteit in de uitzendsector sinds het uitbreken van de oorlog in Oekraïne stelselmatig afnemen. De krapte op de arbeidsmarkt, de sterk gestegen kostprijs van arbeid en de economische conjunctuur zijn hiervan de belangrijkste oorzaken. Ook de uitzendsector heeft het moeilijk om voldoende talent aan te trekken, maar blijft zich inzetten om moeilijkere profielen aan de slag te krijgen. Voorlopig lijkt het alvast een hele uitdaging om het recordniveau van 2018 te evenaren.

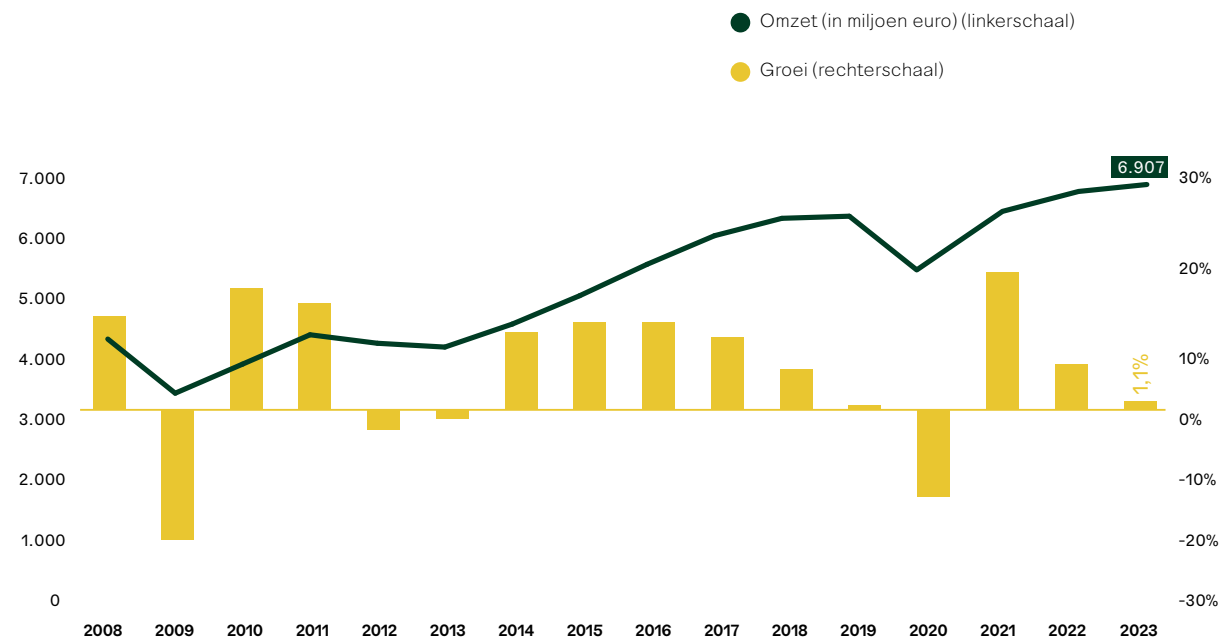
Evolutie gepresteerde uren uitzendarbeid



BBP en uitzendarbeid



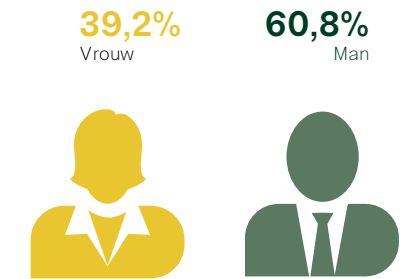
Omzet uitzendarbeid



Aantal agentschappen en vaste medewerkers



Aandeel volume uitzendarbeid naar geslacht

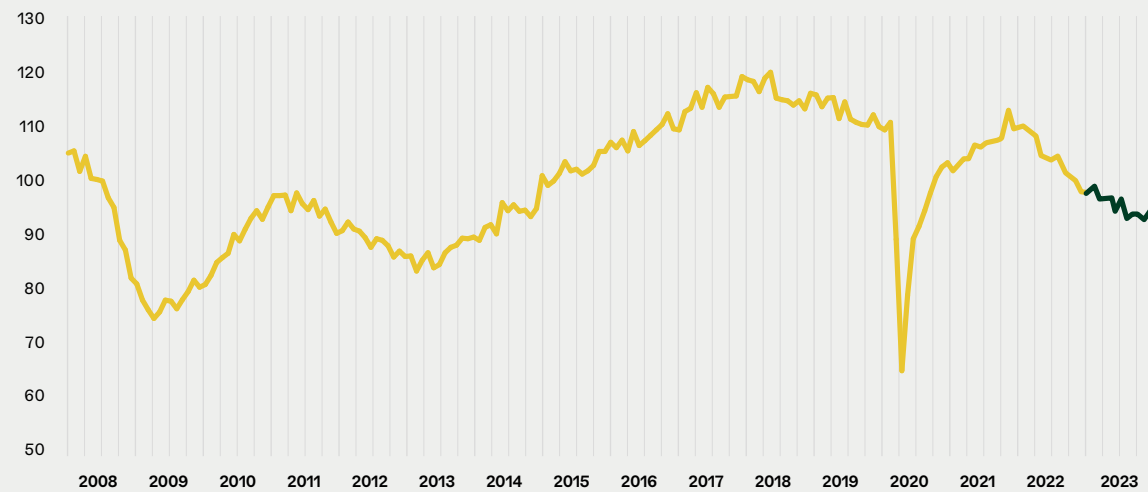


Aandeel van de segmenten

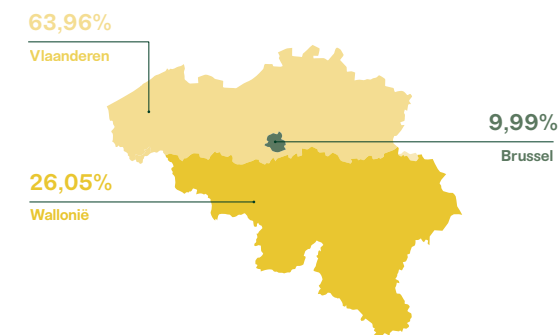


Federgon-index

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.



Regionale aandelen gepresteerde uren



Nationaliteit van de uitzendkrachten

	2023
België	62,42%
Buurlanden	7,50%
Andere EU	8,57%
Afrika (zonder Maghreb)	7,07%
Zuid-Europa	4,12%
Maghreb	3,35%
Azië	5,68%
Latijns-Amerika	0,89%
Andere EU-15	0,29%
Verenigde Staten en Canada	0,07%
Oceanië	0,04%

In 2023 bedraagt het aandeel van de niet-Belgen binnen uitzendarbeid 37,58%.



WorkID

Eind oktober 2023 lanceerde de uitzendsector het WorkID-platform. WorkID is een universeel en neutraal paspoort naar een job en biedt kandidaten op een eenvoudige manier de kans om relevante persoonlijke gegevens ter beschikking te stellen aan door hen zelf geselecteerde uitzendbureaus. WorkID is een initiatief van de uitzendsector en heeft de ambitie om uit te breiden naar werkgevers in andere sectoren en ook om overheidsdata te ontsluiten.

De kandidaat blijft zelf eigenaar van de data en bepaalt met wie de gegevens gedeeld worden. Een kandidaat geeft eenmaal zijn persoonsgegevens in en kan deze vervolgens delen met verschillende uitzendkantoren. Hij kan z'n persoonsgegevens ongelimiteerd aanpassen en aanvullen. Voor de kandidaat betekent werken met WorkID gemakkelijker solliciteren, minder administratie, alle informatie op één plaats en minder kans op fouten.

WorkID werkt met persoonlijke data. Er is dan ook niets aan het toeval overgelaten: aan deze officiële lancering is een lange en uitgebreide testperiode voorafgegaan. Voor het WorkID-project werkt de uitzendsector samen met onder meer PIXID als softwareontwikkelaar en Doccle als technologiepartner. Inloggen kan via Itsme, voor maximale veiligheid.

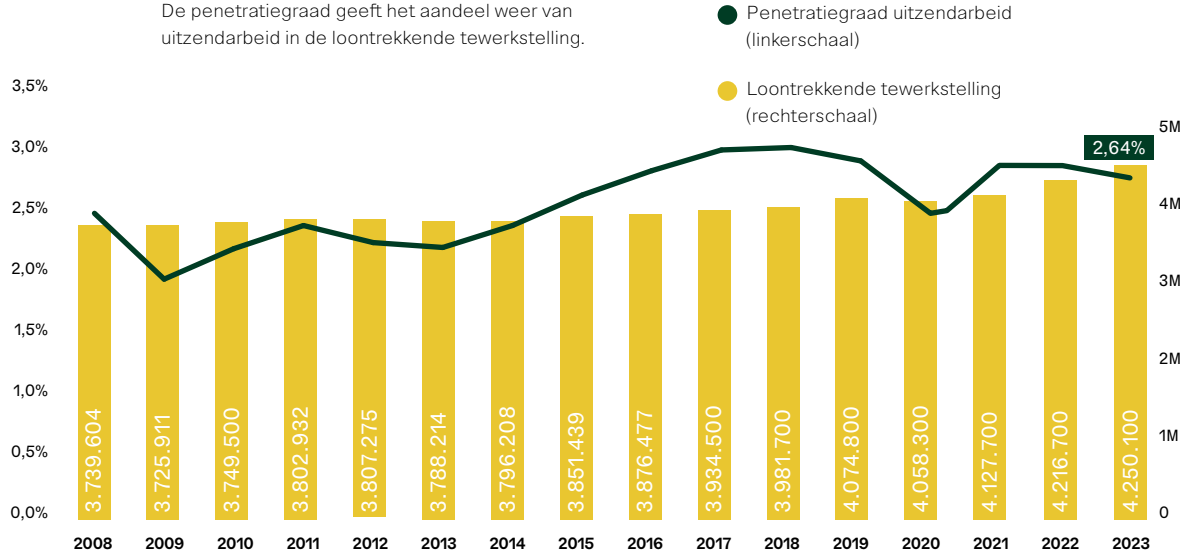
De sector wil zo snel mogelijk nauwer samenwerken met diverse sociale secretariaten en overheden. Het is de ambitie om via het platform ook overheidsdata te ontsluiten zodat iedereen die werkt, toegang heeft tot persoonlijke werkgerelateerde informatie, handig samen op één plaats.

Opnieuw zijn we als sector pionier en daar zijn we bijzonder trots op. De uitzendsector was de eerste om de elektronische maaltijdcheque in te voeren en te werken met elektronische arbeidscontracten. WorkID is een volgende logische stap. We zijn trots dat reeds bij de aanvang van het project 60% van de markt overtuigd is van de meerwaarde van WorkID.

Uiteraard zal dit platform verder evolueren in functie van de noden van de markt. We hopen dit platform in de nabije toekomst ook te kunnen aanbieden aan andere sectoren.

Penetratiegraad van uitzendarbeid

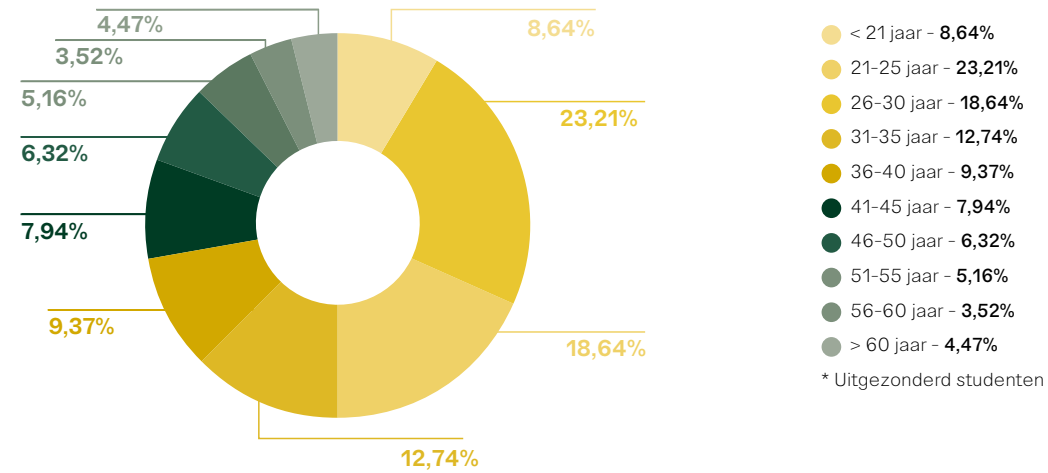
De penetratiegraad geeft het aandeel weer van uitzendarbeid in de loontrekkende tewerkstelling.



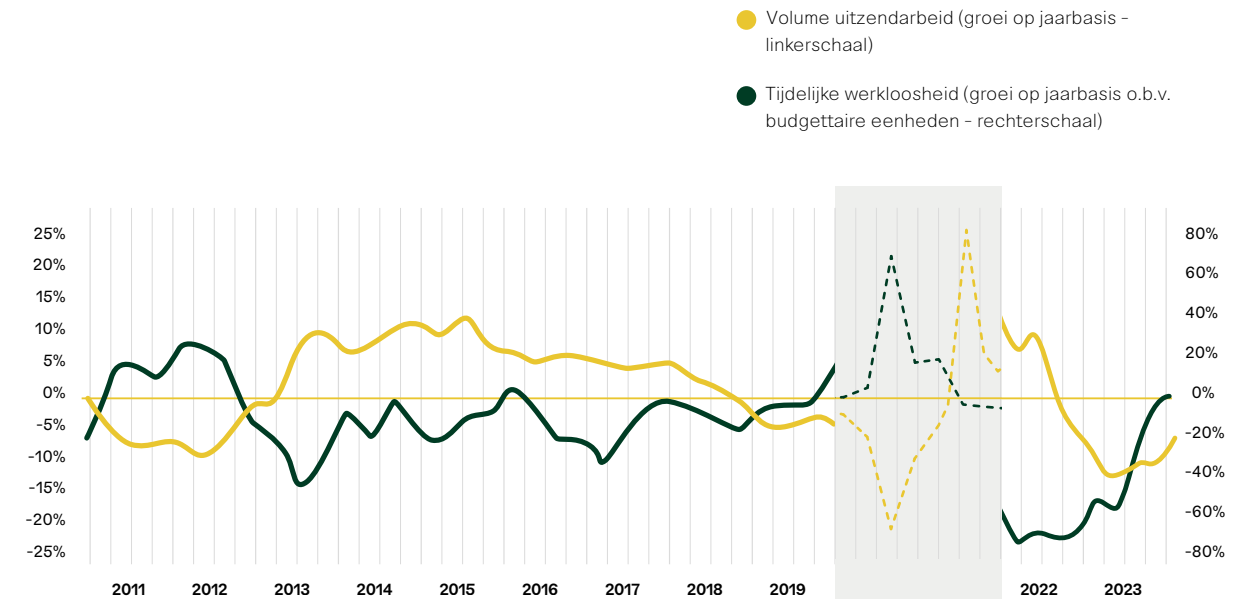
Meer info?



Leeftijdverdeling uitzendkrachten

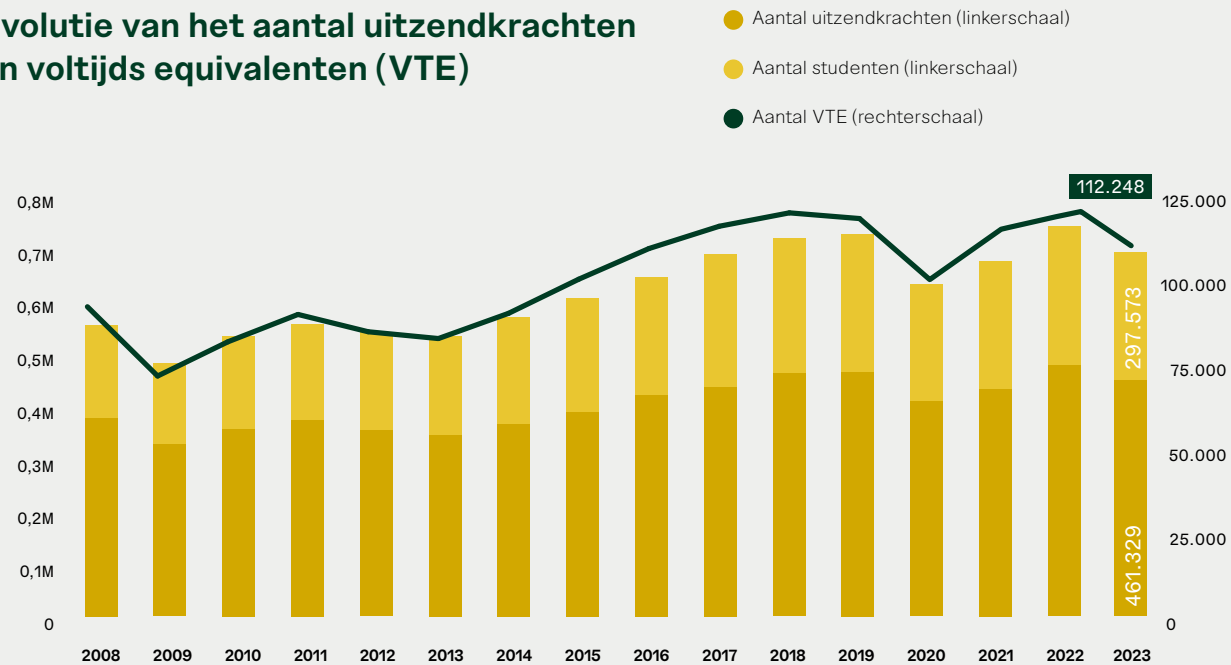


Tijdelijke werkloosheid en uitzendarbeid



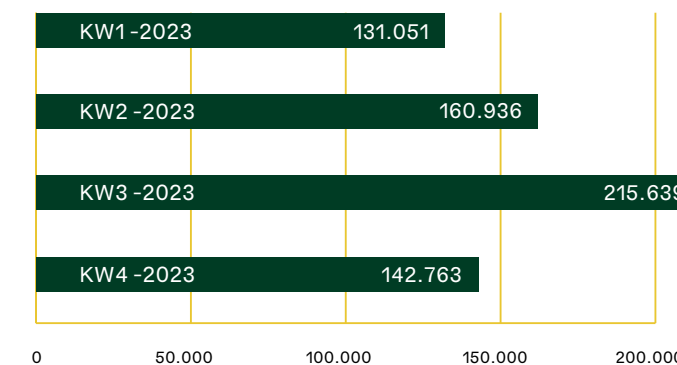
Door de hoge aantallen tijdens de covid-19-periode hebben we er om esthetische reden voor gekozen om deze periode niet met reële cijfers op te nemen in deze grafiek. Voor de correcte data van die periode verwijzen we u graag door naar het kenniscentrum op www.federgon.be.

Evolutie van het aantal uitzendkrachten en voltijds equivalenten (VTE)



Aantal jobstudenten via uitzendarbeid

Aantal unieke jobstudenten via uitzendarbeid per kwartaal.



40,83%*

van de jobstudenten in België hebben in 2023 als uitzendkracht gewerkt.

* gebaseerd op kwartaal 1 t.e.m. 3 2023

Talent, de motor van groei

Niko ~

"Vorig jaar is het bedrijf waarvoor ik werkte failliet gegaan en brak er een periode van onzekerheid aan. Dankzij een outplacement-traject werd ik goed opgevangen en begeleid naar een nieuwe job die echt bij me past. Vandaag doe ik de verkoop voor een bedrijf in de logistiek en haal ik mooie resultaten. Zo maak ik maximaal werk van mijn talent."



Dienstencheques

De activiteit binnen de dienstenchequesector nam in 2023 toe met een bescheiden groei van 1,37% ingediende dienstencheques, voornamelijk in Vlaanderen en Brussel. De arbeidsmarktkrapte blijft een bepalende factor voor deze trend, alhoewel er ook indicaties zijn van een licht verminderde vraag naar dienstencheques. De sector staat bovendien voor de uitdaging om de uitstroom van oudere huishoudhulpen op te vangen. Deze demografische realiteit vraagt om toegenomen aandacht voor instroom van kandidaten en een aangepaste einde-loopbaanstrategie om de continuïteit van de sector te waarborgen. Dit alles moet gebeuren in een financieel erg onzekere context zoals de onderzoeken van Graydon Creditsafe hebben aangetoond.



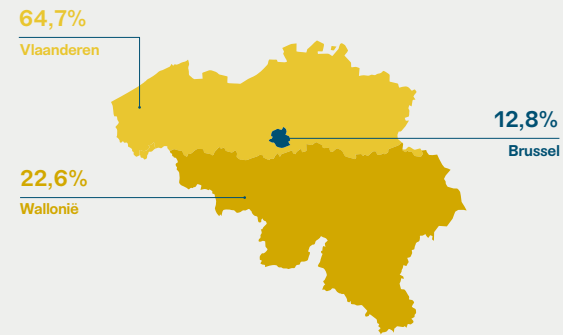
Graydon studie

Minstens de helft van de bedrijven is verlieslatend

Graydon Creditsafe heeft op vraag van de werkgeversorganisaties een financiële analyse van de dienstenchequesector gemaakt. Deze toont aan dat zeker 37% van de dienstenchequebedrijven vandaag verlieslatend is. Dit aantal blijft groeien. Bedrijven die winst maken, zien hun marges slinken. De oorzaak is duidelijk: de kosten voor een uur huishoudhulp zijn de afgelopen jaren sterk gestegen, terwijl de prijs van een dienstencheque onvoldoende mee geëvolueerd is. Zo is de prijs voor een diensten-

cheque in Vlaanderen sinds 2014 niet meer gewijzigd: 7,20 euro per cheque, na fiscale aftrek. Ondertussen worden lonen geïndexeerd, komt er steeds meer regelgeving, stijgt het ziekteverzuim en weegt de arbeidsmarktkrapte door. Kosten stijgen snel en hard, maar de compensatie voor werkgevers volgt niet. In Brussel en Wallonië is de prijs dan wel verhoogd met amper 1 euro, maar daar zijn dan meteen extra verplichtingen aan gekoppeld die een veelvoud kosten.

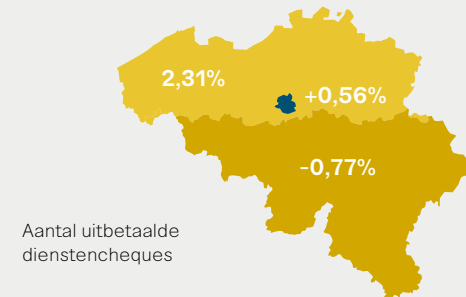
Regionale verdeling activiteit (volledige markt)



“De dienstencheque-sector mag vandaag beschouwd worden als een van de slechtst presterende sectoren in onze economie.”

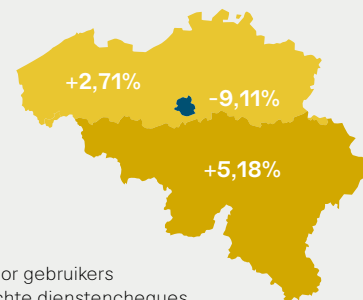
Eric Van Den Broele, directeur Onderzoek en Ontwikkeling bij Graydon Creditsafe Belgium

Evolutie (volledige markt)



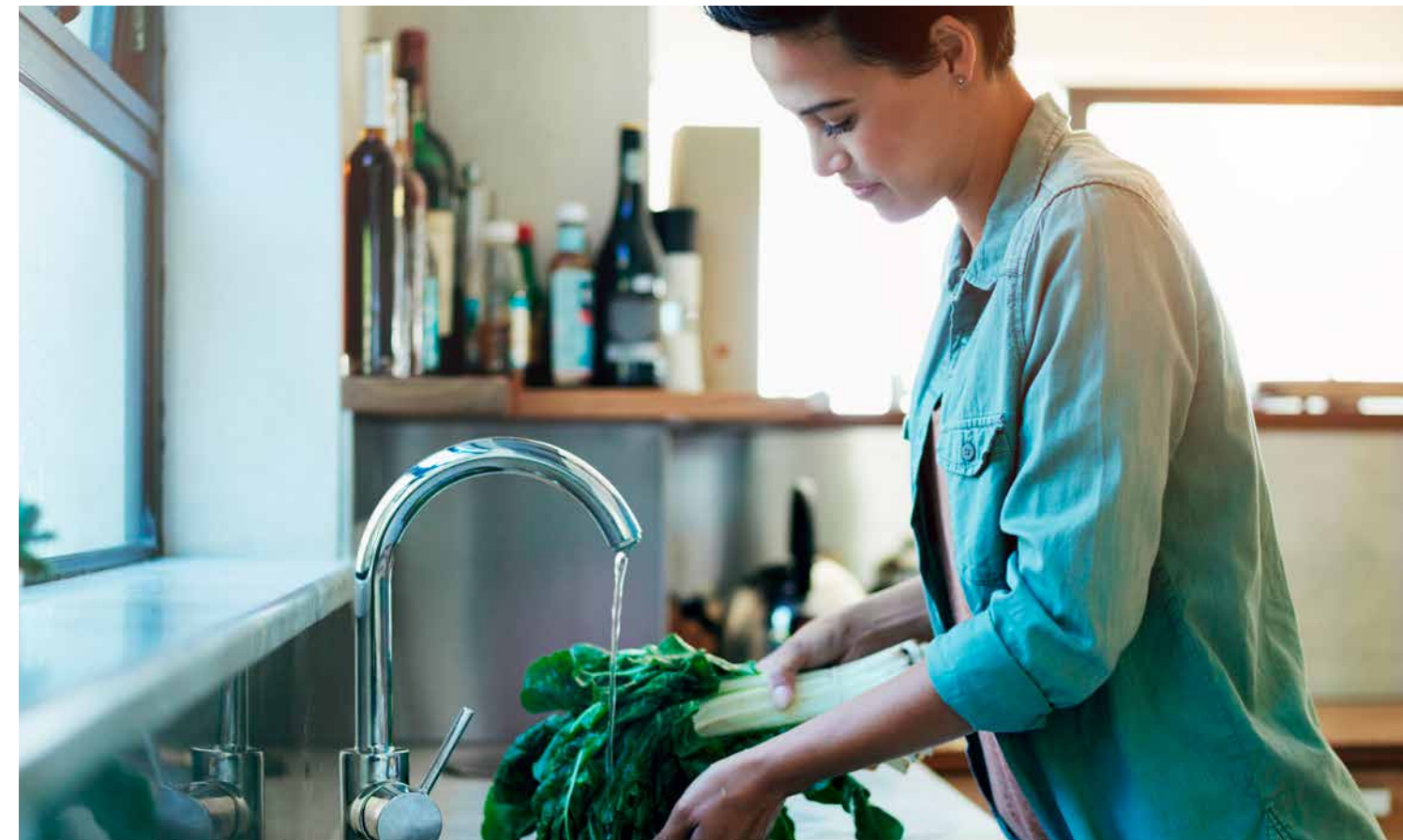
Aantal uitbetaalde dienstencheques

	2022	2023	Groei
België	126.925.331	128.666.176	1,37%
Vlaanderen	81.329.684	83.204.590	2,31%
Wallonië	29.274.836	29.049.270	-0,77%
Brussel	16.320.811	16.412.316	0,56%



Aantal door gebruikers aangekochte dienstencheques

	2022	2023	Groei
België	129.163.696	131.339.941	1,68%
Vlaanderen	82.047.835	84.271.959	2,71%
Wallonië	29.710.491	31.248.852	5,18%
Brussel	17.405.370	15.819.130	-9,11%



OORSPRONKELIJKE DOELSTELLINGEN VAN HET DIENSTENCHEQUESYSTEEM

De sector van de dienstencheques heeft bij de aanvang van het systeem van de overheid de opdracht gekregen om drie doelstellingen te realiseren: 1) kansen bieden aan mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt; 2) zorgen voor een beter evenwicht werk/privé bij de gebruikers; 3) terugdringen van zwartwerk. Hoewel de doelstellingen tot op vandaag niet gewijzigd zijn, kunnen de bedrijven in de dienstenchequesector deze doelstellingen niet langer op een kwalitatieve manier garanderen als er niet dringend werk wordt gemaakt van een duurzaam toekomstperspectief.

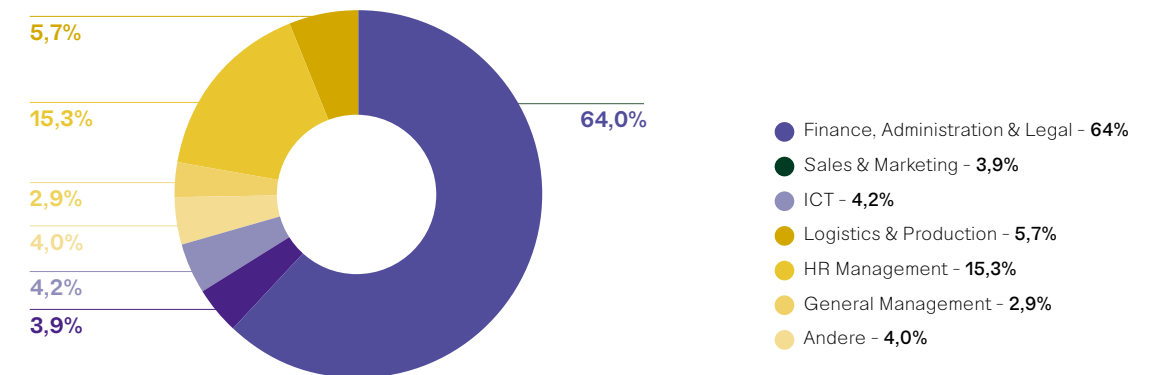
EEN DUURZAAM TOEKOMSTPERSPECTIEF VOOR DE SECTOR

De dienstenchequesector in België stelt meer dan 150.000 huishoudhulpen tewerk. Meer dan 1.000.000 burgers doen een beroep op betaalbare hulp in het huishouden via dienstencheques. Voor 20% van de werkende gezinnen betekent dit meer tijd voor werk, vrije tijd, mantelzorg... terwijl de huishoudhulpen regulier werken en daarbij sociale rechten opbouwen. De overheid heeft dit systeem twintig jaar geleden in het leven geroepen, maar heeft dit niet verder versterkt. Hierdoor zijn de werkmiddelen volledig ontoereikend geworden. Er is dringend actie nodig.

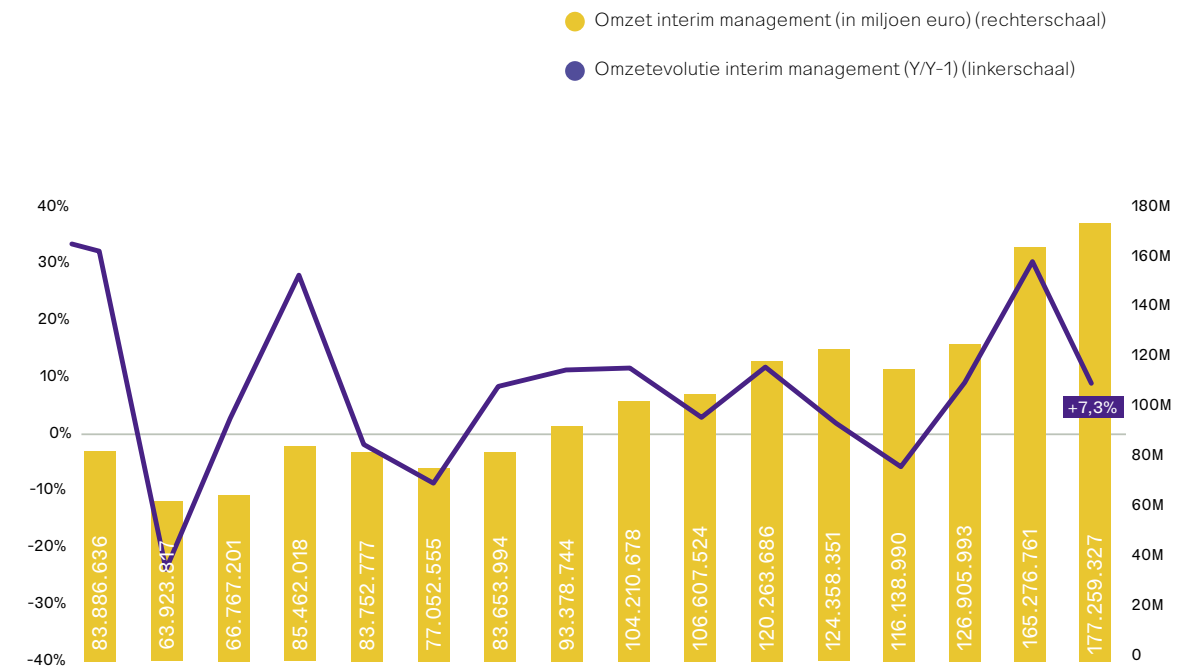
Intérim management

In de afgelopen vijf jaar heeft de interim management-activiteit een gestage groei doorgemaakt. We noteren een indrukwekkende stijging van 42% in vergelijking met de pre-corona-activiteit. Ook in 2023 zette deze positieve trend zich voort, met een groei van 8,2% in het aantal interim management-opdrachten. Twee op de drie opdrachten situeerden zich binnen het domein van Finance, Administration en Legal-opdrachten. Een determinerende verklaring voor deze groei is dat er naast een eerder stabiel aantal traditionele CXO-level-opdrachten steeds meer mid-level-profielen via interim management worden aangeboden.

Functionele opsplitsing opdrachten



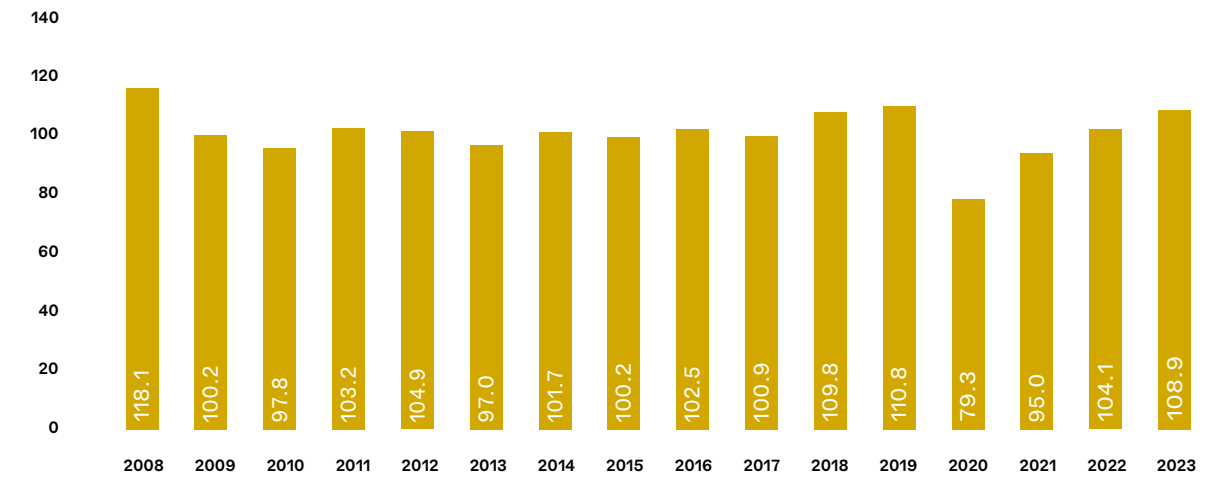
Omzet interim management



Learning & Development

Ondanks de uitdagingen op budgettair vlak, waarbij de L&D-budgetten binnen organisaties onder druk staan, blijft de sector veerkracht tonen. De activiteit binnen Learning & Development heeft in 2023 een positieve ontwikkeling doorgemaakt, met een omzetgroei van ongeveer 5%. Deze groei onderstreept het belang dat organisaties hechten aan de ontwikkeling van hun medewerkers, zelfs in tijden van financiële terughoudendheid.

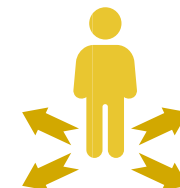
Index omzetverloop



De private opleidingsmarkt



34,6%
In-company



65,4%
Open

L&D of leren en ontwikkelen staat hoog op ieders agenda en terecht. Investeren in L&D blijft 'incontournable' om talent te

Thema 1:

Leertechologie en AI, een opportuniteit voor L&D

Thema 2:

Het belang van een echte leercultuur en een grotere opleidingsparticipatie

vormen en aan de slag te houden. 12 experts laten hun licht schijnen op 5 boeiende L&D-topics:

Thema 3:

Hoe de Arbeidsdeal een kans kan zijn voor L&D?

Thema 4:

Hoe kijken werknemers naar leren?

Thema 5:

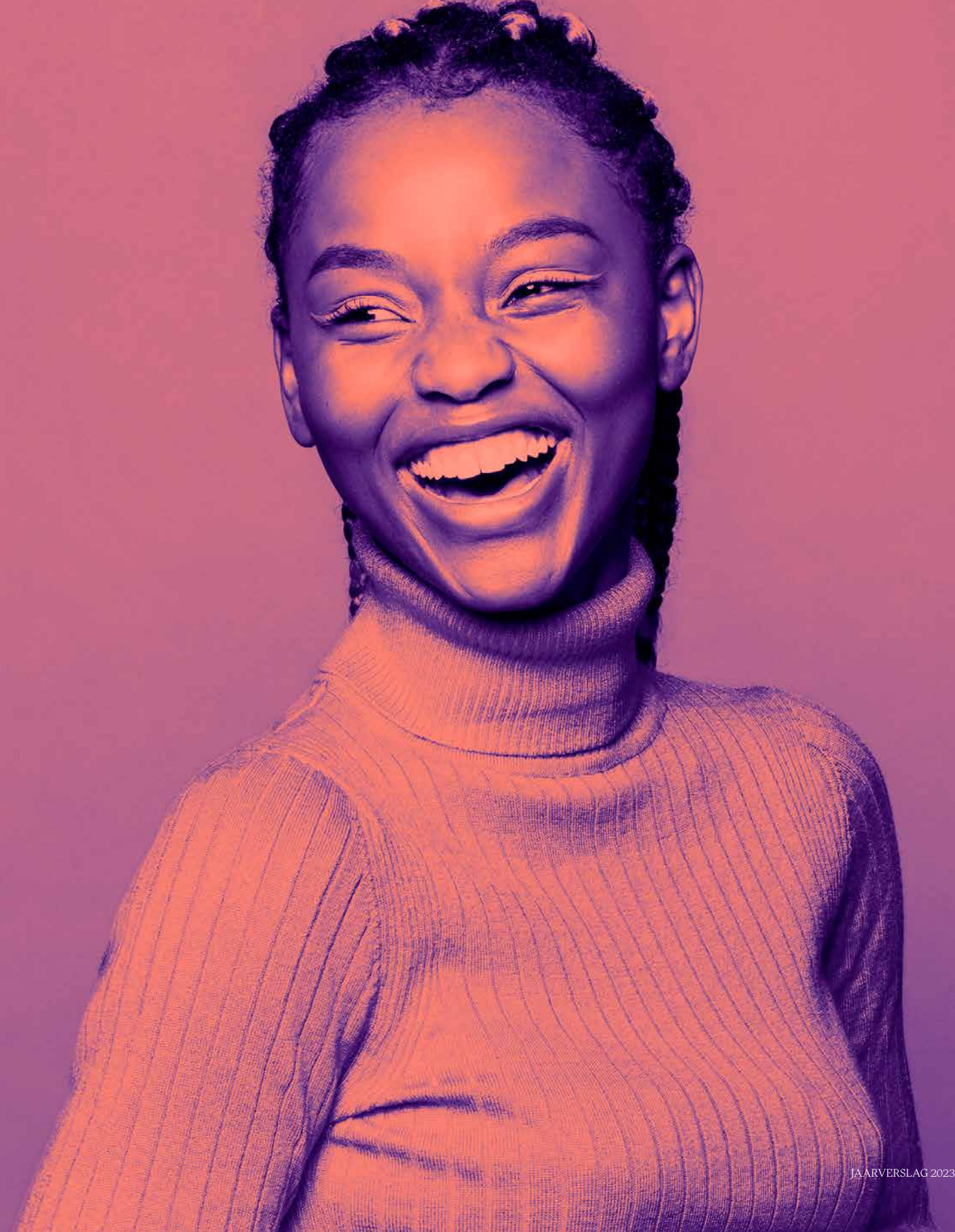
L&D als katalysator van de 'S' in ESG



Talent, de motor van groei

Safia ~

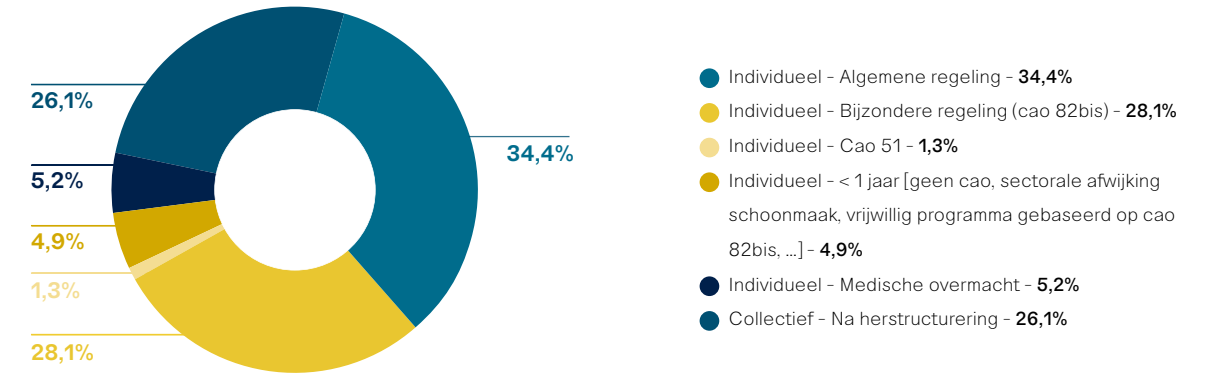
"Een tijdje geleden zat ik vast in mijn job. Ik wist niet welke richting ik verder uit moest. Werken werd zo echt een opgave. Dankzij loopbaanbegeleiding heb ik mijn tweede adem gevonden: ik leerde mezelf beter kennen en kreeg van mijn werkgever de kans om over te stappen van de Finance naar de customercareafdeling. Hier kan ik alles geven om de klanten tevreden te stellen. Zo maak ik weer met plezier werk van mijn talent."



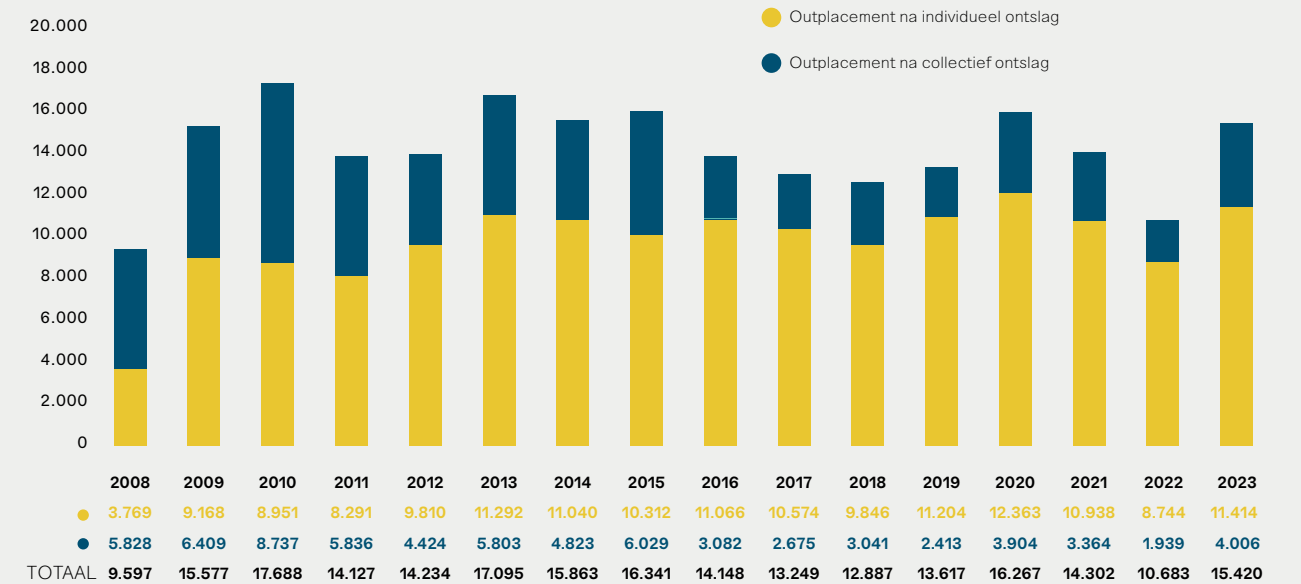
Outplacement

In 2023 heeft de outplacementsector een aanzienlijke groei doorge-
maakt, met maar liefst 15.000 nieuw gestarte begeleidingstrajecten.
Hoewel deze stijging positief is, ondervindt de sector ook de negatieve
gevolgen van de krapte op de arbeidsmarkt. Werknemers vinden na
ontslag snel nieuwe posities, nog voordat het outplacementtraject
begint. De krappe arbeidsmarkt zorgt ook voor hoge plaatsingspercen-
tages op het einde van het outplacementtraject: 65% bij individueel
ontslag en 62% bij collectief ontslag.

Begeleidingen volgens type outplacement



Evolutie opgestarte begeleidingen





Naar een toekomst zonder ontslag Een visie op loopbaanzekerheid

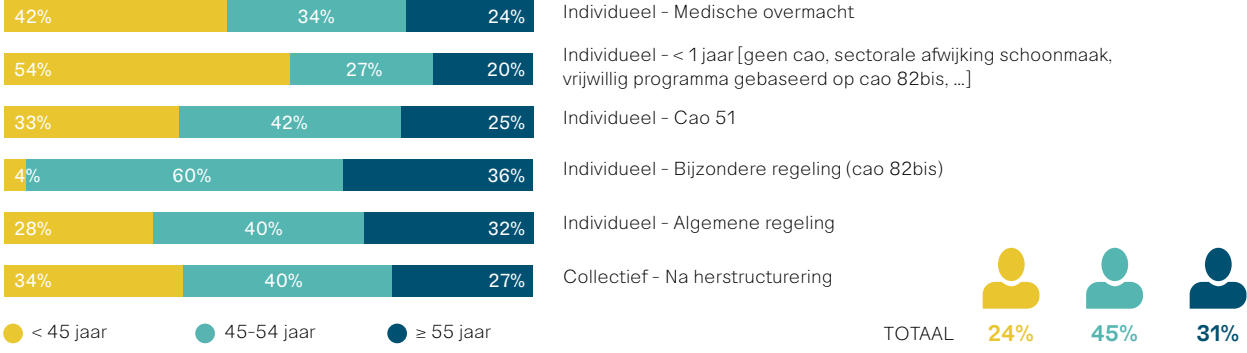
Outplacementbegeleiding heeft zich altijd bewezen als een waardevolle dienst, maar kan vaak pas na ontslag opgestart worden. Het recent geïntroduceerde transitietraject biedt ontslagen werknemers dan weer de kans om hun opzegperiode te gebruiken als een springplank naar een nieuwe baan, waardoor ze nieuwe kansen krijgen en controle over hun loopbaan behouden.

Deze ontwikkelingen roepen de vraag op waarom we wachten tot na een ontslag om actie te ondernemen. Er is een dringende behoefte aan instrumenten die anticiperen op ontslag en snellere werk-naar-werk-transities mogelijk maken. Door werknemers

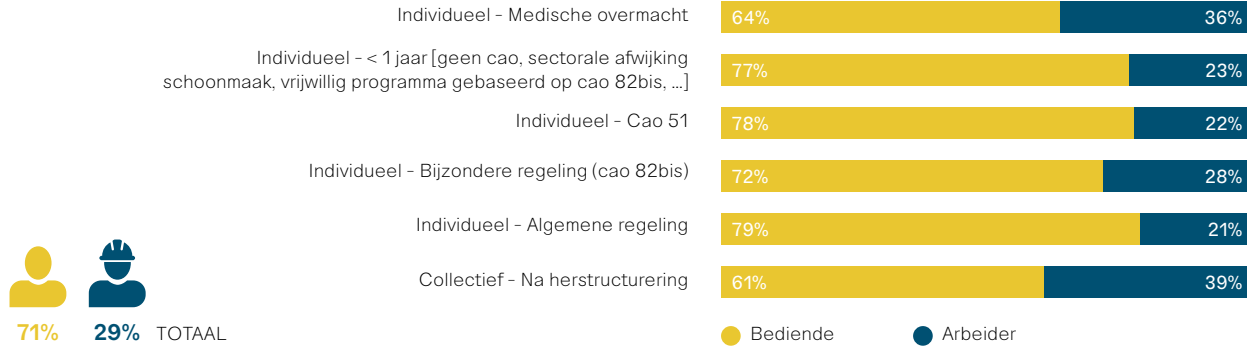
tijdens hun loopbaan professionele begeleiding te bieden, kunnen ze hun professionele toekomst beter afstemmen op hun wensen en behoeften, waardoor de onzekerheid van ontslag wordt vermeden.

Een sterk model dat werk-naar-werk-transities ondersteunt, vervangt jobzekerheid door loopbaanzekerheid en zet in op preventie in plaats van remediëring. Dit leidt tot een arbeidsmarkt waar proactief gezocht wordt naar kansen en waar iedereen de mogelijkheid heeft om deze kansen te grijpen. Het is tijd voor een arbeidsmarktmodel met directe transities tussen banen, waarbij het sociale vangnet een laatste redmiddel wordt. De huidige krapte op de arbeidsmarkt biedt een uitgelezen kans om een nieuwe visie op loopbaanzekerheid te omarmen en een samenleving zonder ontslag te creëren.

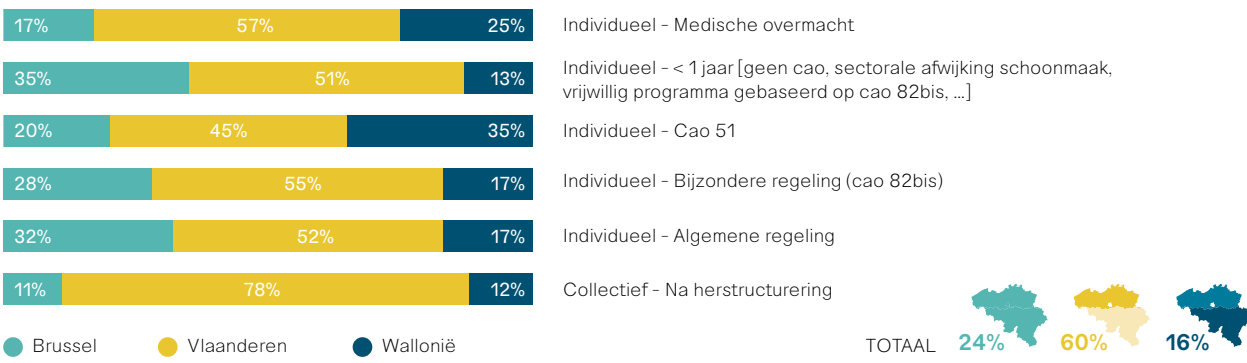
Kandidaten in outplacement volgens leeftijd en type outplacement



Kandidaten in outplacement volgens categorie en type outplacement



Outplacementbegeleidingen volgens regio en type outplacement



Recruitment, Search & Selection

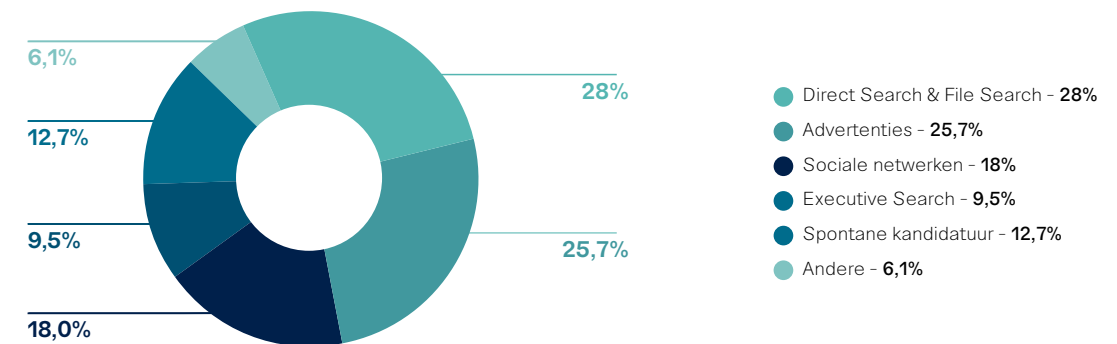
Na een periode van opmerkelijke expansie, heeft de Recruitment, Search & Selectiesector in 2023 een correctie ondergaan met een afname van 7,7% in activiteit. De sector, die een bloeiperiode kende na de coronapandemie met een indrukwekkende groei van 37%, heeft een deel van deze marktgroei moeten inleveren. De recente ontwikkelingen tonen aan dat ook de RSS-sector een negatieve impact ondervindt van de tanende conjunctuur die bedrijven aanzet tot voorzichtigheid in de aanwervingen, waardoor aanwervingsprocedures langer duren en beslissingen worden uitgesteld.

36

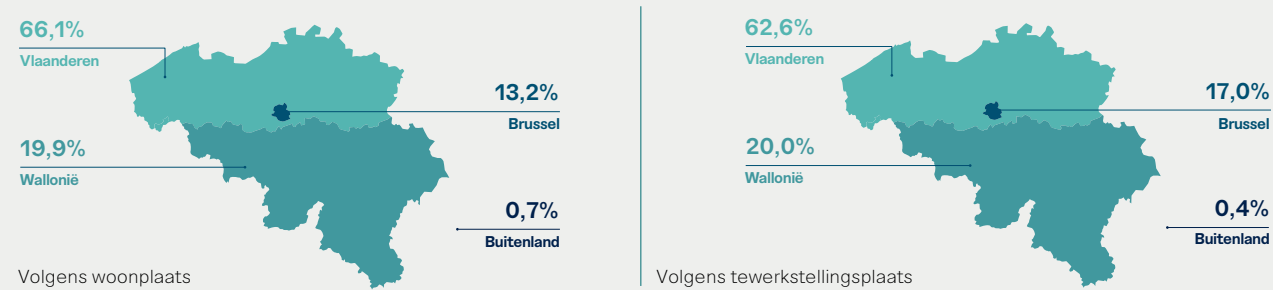
FEDERAGON-SECTOREN



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.

Inspiratiedag Dinsdag 31 januari 2023, Technopolis Mechelen

Uitdagingen troef en een arbeidsmarkt onder hoogspanning. Is het op vlak van Recruitment, Search & Selection nog steeds business as usual? Zitten we op de juiste weg of moet er (dringend) bijgestuurd worden?

In januari 2023 organiseerde Federgon, het netwerk voor werk, een inspiratie-evenement. Een volledige dag over de uitdagingen en kansen van de veranderende wereld van werk en hoe wervings- en selectieprofessionals zich daaraan kunnen aanpassen door gebruik te maken van 'evidence based', innovatieve en inclusieve tools. Het evenement bevatte topsprekers zoals Jo Caudron over de impact van digitale transformatie, Drs Marthe Rys over evidence based employer branding, Erik Polakiewiez over e-commerce en werving, Maarten Verschuere over het metaverse, Cédric Velghe over op bewijs gebaseerde HR-beslissingen en Patrizia Zanoni over diversiteit en inclusie.



Op dinsdag 31 januari 2023 organiseerde Federgon in Technopolis een inspiratiedag met topsprekers, een boot camp en 3 masterclasses. We kijken nog graag even terug.

A portrait of a man with dark, wavy hair and a beard, smiling slightly. He is wearing a dark blue V-neck sweater. The background is a gradient of blue and purple.

Talent, de motor van groei

Jan ~

"Drie jaar geleden heb ik de schoolbanken verlaten met een diploma industriële wetenschappen electromechanika op zak. Omdat ik *praktische ervaring miste*, besloot ik in dienst te gaan bij een engineering bedrijf dat gespecialiseerd is in project sourcing. Zo ben ik al terechtgekomen in diverse organisaties, momenteel doe ik een opdracht bij een energiebedrijf als junior electrical engineer. Dankzij project sourcing kan ik verschillende projectervaringen opdoen en ben ik op korte tijd erg gegroeid. *Zo maak ik telkens weer* werk van mijn talent."

Project- sourcing

Voor de sector projectsourcing was 2023 een jaar van contrasten, met periodes van groei en krimp die elkaar opvolgden afhankelijk van de specialisatie in engineering, finance of IT. Een lichte daling in activiteit van 1,3% wijst op een “conjuncturele pauze” van de markt. De sector wordt nog steeds gedomineerd door medewerkers in loondienst maar we stellen een lichte toename vast (tot 25%) van het aandeel freelancers. In vergelijking met de pre-coronaperiode is de activiteit met 18% gestegen.

42

FEDERGON-SECTOREN



Talent en knowhow als antwoord op schaarste

Projectsourcing is een volwaardig arbeidsmarktinstrument dat een antwoord geeft op de ambities van bedrijven en de persoonlijke doelen van individuen.

Projectsourcing is een modern instrument op de arbeidsmarkt dat bedrijfsdoelstellingen en individuele doelstellingen verzoent. Het draagt zo bij tot economische welvaart door ondernemingen en organisaties te ondersteunen in de realisatie van toegevoegde waarde enerzijds, en tot

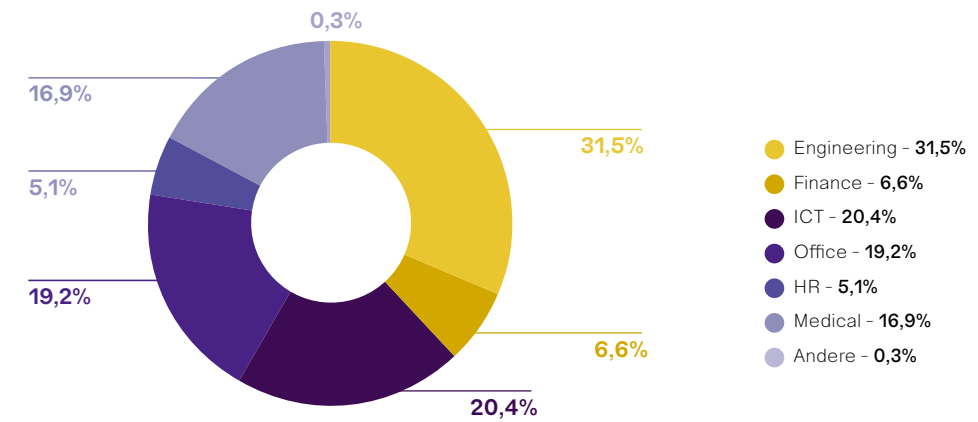
persoonlijke ontwikkeling en welzijn van individuen anderzijds. We stellen vast dat projectsourcing de voorbije jaren steeds meer wordt ingezet in diverse sectoren, voor nieuwe functies en beroepen.

Projectsourcing is vandaag een volwaardig arbeidsmarktinstrument dat kan ingezet worden als antwoord op schaarste.

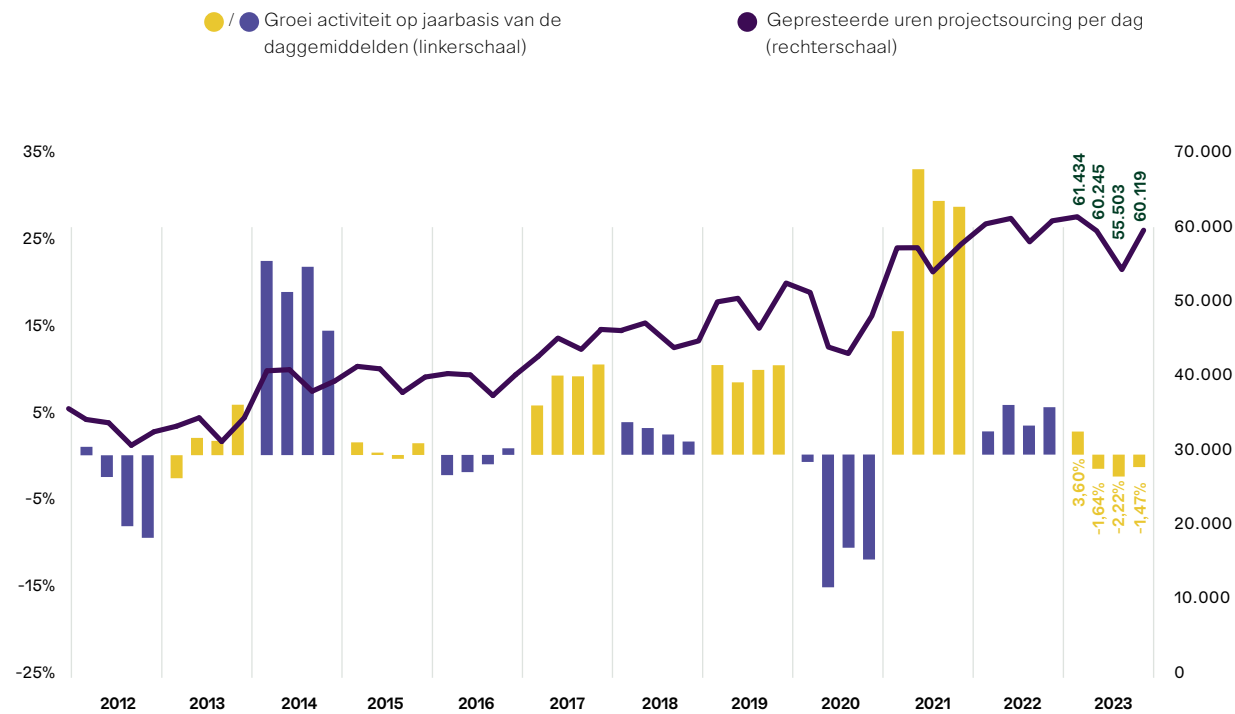




Verdeling projectsourcingactiviteiten

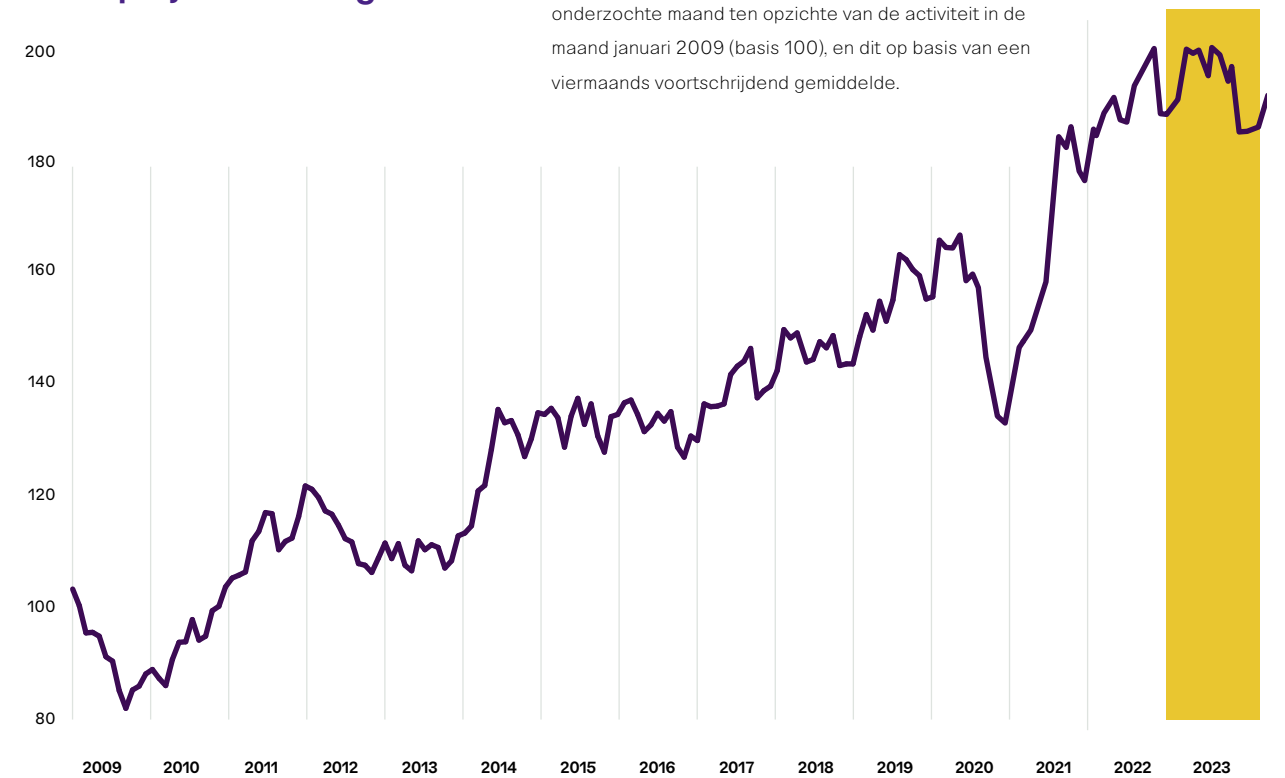


Evolutie van de projectsourcingactiviteit naar volume



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.



3 platformen



HR Tech Een evenwicht tussen innovatie en compliance

In 2023 verkennen organisaties actief de mogelijkheden van HR-technologie en kunstmatige intelligentie (AI) om hun HR-processen te verbeteren en de werknemerservaring te optimaliseren. Ook de opkomst van generatieve AI heeft de aandacht getrokken van HR-professionals. Deze technologie stelt organisaties in staat om bepaalde taken sneller, efficiënter en creatiever aan te pakken.

Doordat generatieve AI-oplossingen zo toegankelijk zijn, kunnen ze gemakkelijk geïntegreerd worden in bestaande werkprocessen. De snelheid waarmee deze tools ingang vinden op de werkvloer, is ongekend.

Organisaties moeten nu proactief nadenken over hoe ze deze innovaties productief en veilig kunnen inzetten.

Europa heeft een genuanceerde benadering van AI en HR-technologie. Terwijl het continent de voordelen van automatisering en efficiëntie erkent, zijn er ook zorgen over privacy, ethiek en transparantie. Europese regelgeving, zoals de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG), legt strikte normen op voor gegevensbeheer en privacy. Organisaties in Europa moeten een evenwicht vinden tussen innovatie en compliance. Kortom, Europa staat voor de uitdaging om de voordelen van HR Tech en AI te maximaliseren terwijl het de menselijke waarden en rechten beschermt. Federgon, samen met WEC Europe, volgt dit dossier op.

Wellbeing

In 2023 heeft het thema wellbeing een prominente plaats ingenomen binnen de werkomgeving. Organisaties erkennen nu meer dan ooit het cruciale belang van een holistische en strategische benadering van de gezondheid en het welzijn van hun medewerkers. Actief zoeken naar manieren om het welzijn van werknemers te ondersteunen en te verbeteren is een positieve ontwikkeling. Daarnaast groeit een zekere maturiteit in organisaties om hun welzijnsbeleid aan te passen aan de vijf deeldomeinen van wellbeing: fysiek, mentaal, digitaal, sociaal en financieel welzijn. Desondanks blijft het een uitdaging om de trend van langdurig verzuim te keren. Hiervoor is nauwere samenwerking tussen verschillende partners in dit complex dossier essentieel. Federgon zet zich sterk in voor

initiatieven die partners samenbrengen en ijvert ervoor om de dienstverlening van haar leden op het gebied van wellbeing verder te ontsluiten. Verder moeten bedrijven en individuen ook meer aangemoedigd worden om in te zetten op preventie om uitval te vermijden. Alleen door samen te werken en actief in te zetten op preventie en re-integratie kunnen we daadwerkelijk resultaten boeken en ervoor zorgen dat er minder mensen uitvallen en dat er meer mensen opnieuw hun weg naar de arbeidsmarkt vinden.

Bewustzijn groeit om welzijnsbeleid aan te passen aan de vijf deeldomeinen van wellbeing: fysiek, mentaal, digitaal, sociaal en financieel welzijn

Loopbaanbegeleiding Loopbanen in beweging

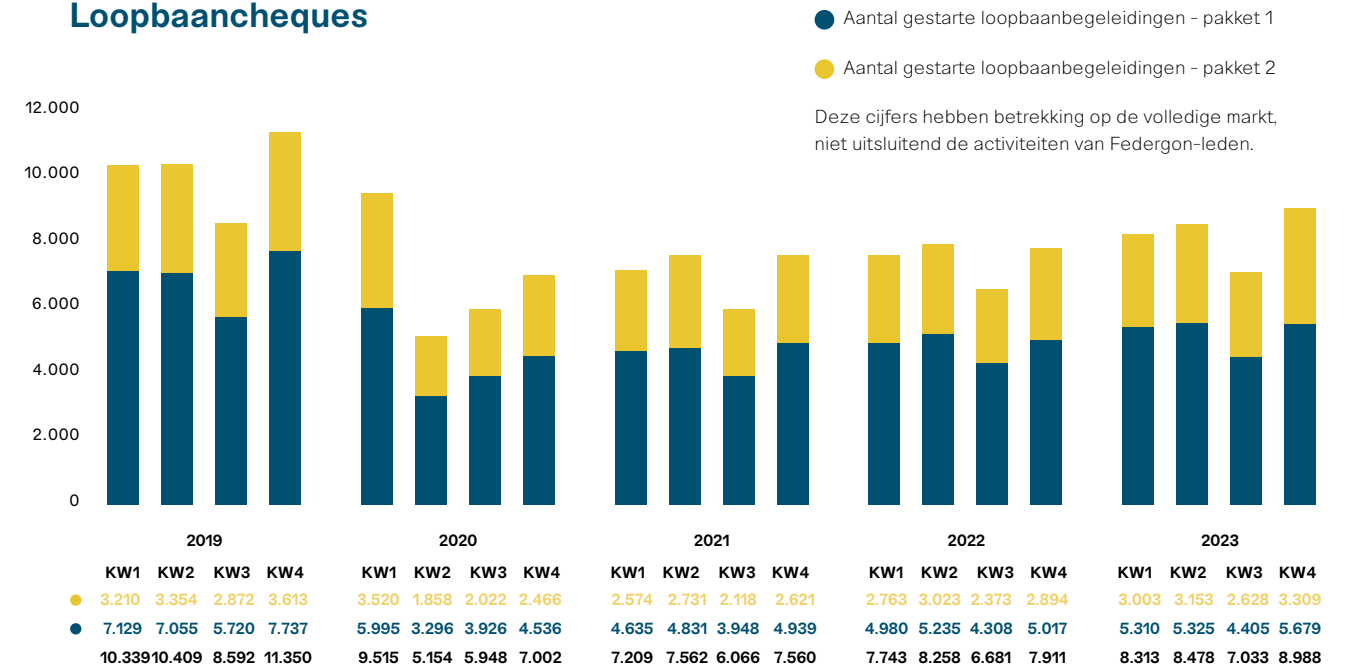
Meer dan 190.000 Vlamingen en Brusselaars hebben al gebruik gemaakt van de loopbaancheque. Toen dit instrument 10 jaar geleden werd gecreëerd, moest het ervoor zorgen dat werkzoekenden op een bredere manier over hun (toekomstige) loopbaan konden nadenken. Anno 2023 blijkt de cheque een bijzonder groot succes te zijn.

Ook Federgon telt heel wat leden die deze vorm van dienstverlening aanbieden. De loopbaancheque is het loopbaaninstrument bij uitstek om loopbanen in beweging te houden door ervoor te zorgen dat mensen op begeleiding kunnen rekenen op het moment dat ze het gevoel hebben om vast te zitten in hun loopbaan.

Op initiatief van Vlaams minister van Werk Jo Brouns, heeft de Vlaamse Regering net voor de zomer van 2023 principieel beslist om de kwaliteit van loopbaancoaches verder te bewaken via het opleggen van beroepsbekwaamheidscriteria die moeten bijdragen tot een verdere professionalisering van de sector. Vandaag mag iedereen zich loopbaanbegeleider laten noemen, wat als gevolg heeft dat er soms coaches zijn die niet over de vereiste kwalificaties beschikken. Daarom wordt in principe vanaf 1 januari een beroepskwalificatie voor loopbaanbegeleiders ingevoerd als mandaatvoorwaarde. “Een bewijs van kennis en kunde”, aldus minister Brouns. Bestaande en nieuwe loopbaanentra- en begeleiders hebben zes jaar om die kwalificatie te halen. Uiteraard zullen de nodige overgangsmaatregelen worden voorzien.



Loopbaancheques



Talent, de motor van groei

Maité ~

"Na jarenlang een restaurant te hebben uitgebaat, ben ik een tijd geleden gestopt met werken om voor mijn pasgeboren tweeling te zorgen. Wanneer ze naar school gingen, *wilde ik weer aan de slag en zocht ik een flexibele job, zodat ik na de schooluren bij de kinderen kon zijn.* Via uitzendwerk ben ik nu halftijds aan het werk als administratief bediende bij een tandartsenpraktijk. Voor mij is dit de perfecte formule om te wennen aan het arbeidsleven in combinatie met mijn gezin. *Zo maak ik opnieuw werk van mijn talent.*"

Over Federgon

De Federgon Academy in 2023

In een jaar van grote uitdagingen en kansen heeft de Federgon Academy zich opnieuw bewezen als een bakken van leren en ontwikkeling binnen de sector van HR-dienstverlening. Met een aanbod van gerichte opleidingen, gegeven door experts uit de industrie, hebben we in 2023 onze missie voortgezet om de professionele groei van onze leden te ondersteunen en te bevorderen.

De Federgon Academy heeft zich in 2023 opnieuw gericht op het versterken van de kennisbasis van onze leden door middel van praktijkgerichte trainingen. We kijken uit naar een toekomst waarin we blijven innoveren en bijdragen aan de ontwikkeling van talent, met het uiteindelijke doel om de wereld van werk te verrijken.

Deelnemers aan cursussen	# 2018	# 2019	# 2020	# 2021	# 2022	# 2023
Uitzendarbeid	2817	3062	2202	2313	3433	3339
Uitzendarbeid advanced	459	310	187	686	555	607
Dienstencheques	151	157	90	204	177	189
Recruitment, Search & Selection	40	40	45	32	77	47
Outplacement	40	68	61	83	30	36
Wellbeing			13	20	9	38
Webinars / Infosessies	653	410	2021	1444	1427	495
E-learnings				141	429	
Totaal	4160	4047	4619	4923	6137	4751

Evolutie van het totaal aantal cursisten aan de Federgon Academy

Raad van Beheer

Katty Scheerlinck

RGF Staffing Belgium
Voorzitter Raad van Beheer
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 Kempes

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

Annic Bosmans

Randstad Group Belgium

Isabelle Hoebrechts

Attentia HR Consulting

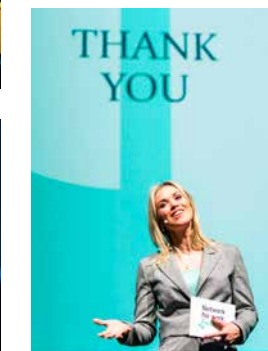
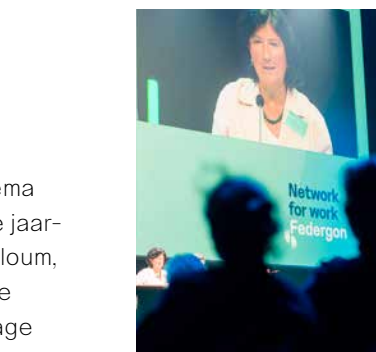
Sophie Vanderputten

HireRing

Stéphanie Leclère

Leclère & Consultants

Community



Grote jaarvergadering 9 maart 2023, Dockx Brussel

Re-designing our labour market, dit thema stond in 2023 centraal tijdens de grote jaarvergadering van Federgon. Zelfa Madhloum, Jan Denys, Peter De Keyzer en Philippe Defeyt leverden een waardevolle bijdrage aan het debat en lieten hun licht schijnen op een toekomstbestendige arbeidsmarkt die niet alleen veerkrachtig en competitief is, maar ook inclusief en duurzaam. We tekenen voor een toekomst waarin elk individu de kans krijgt om te groeien en een betekenisvolle bijdrage kan leveren aan onze samenleving.



Rand-organisaties in de kijker

Preventie en Interim ikbenuitzendkracht.be

Uitzendkrachten lopen vaak hun arbeidsongevallenvergoeding mis, omdat de verzekeraar hun dossier weigert. De hoofdreden: een onvolledig dossier omdat uitzendkrachten vaak niet weten dat ze zelf instaan voor de vervollediging van hun dossier. Het uitzendkantoor doet de aangifte; de uitzendkracht moet zijn dossier nadien verder opvolgen. Daarom lanceerde Preventie en Interim (PI) in 2023 de website ikbenuitzendkracht.be. Maar de website gaat verder dan enkel de opvolging van arbeidsongevallendossiers. Uitzendkrachten vinden er ook informatie over hun rechten en plichten inzake veiligheid en gezondheid op de werkvloer. Uit de omstandige verslagen van ernstige arbeidsongevallen, die PI ontving, blijkt dat vele arbeidsongevallen vaak het gevolg zijn van een gebrekkig onthaal door de gebruiker. Dit onthaal is wettelijk verplicht, en naast de nodige en nuttige informatie moet de uitzendkracht ook de noodzakelijke interne

Meer weten:



opleidingen krijgen om veilig met de gereedschappen, machines, vorkheftrucks, transpalletten, enz. van zijn specifieke werkpost aan de slag te kunnen.

Uitzendkrachten krijgen ook meer uitleg over wat een werkpostfiche is, en waarom deze zo relevant is voor hun job. Want de werkpostfiche is het omzetten van de risicoanalyse in concrete preventiemaatregelen, zodat de juiste uitzendkracht met de nodige kennis, persoonlijke beschermingsmiddelen en geschiktheidsattesten op die werkpost kan worden ingezet.

Indien uitzendkrachten toch nog met vragen zitten over hun welzijn en veiligheid op het werk, kunnen zij de FAQ's raadplegen. Deze stellen de vraag vanuit het standpunt van de uitzendkracht, en geven antwoord in een duidelijke en toegankelijke taal. Samen met zijn zustersite ikbenjobstudent.be spreekt Preventie en Interim via ikbenuitzendkracht.be nu rechtstreeks alle uitzendkrachten van alle leeftijden aan.



Travi Trainyourtemps, sleutel tot levenslang leren in de uitzendsector

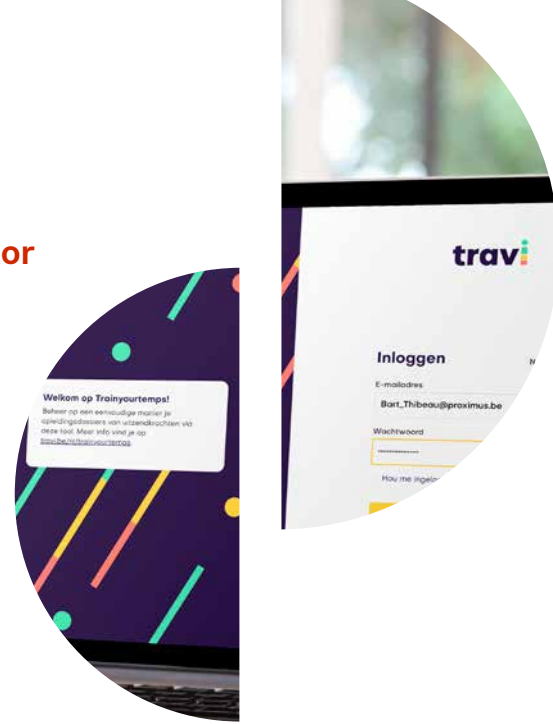
Travi is het opleidingsfonds voor de uitzendsector en ontwikkelde in opdracht van de sociale partners een gloednieuwe online applicatie: Trainyourtemps. Deze nieuwe applicatie ondersteunt de uitzendsector en draagt bij aan de ontwikkeling van uitzendkrachten. Op een krappe arbeidsmarkt is investeren in levenslang leren essentieel.

Trainyourtemps.be is een toegankelijke tool waarmee uitzendbedrijven sinds begin 2023 op een gestructureerde en overzichtelijke manier hun budget voor opleidingen van uitzendkrachten kunnen beheeren. Het systeem vervangt de vroegere papieren dossiers (formulieren V1, V2 en V3) die voorheen door het Sociaal Fonds voor Uitzendkrachten werden beheerd.

Uitzendbedrijven kunnen nu twee soorten opleidingen voor uitzendkrachten indienen: on-the-job training en externe opleidingen. Ze hebben de keuze om dossiers handmatig in te vullen of bulksgewijs via een CSV-bestand te uploaden. Zo krijgen ze een duidelijk overzicht van de door hen aangeboden opleidingen en kunnen ze meteen hun beschikbaar budget raadplegen. Travi heeft alles op alles gezet om deze tool bekend te maken bij uitzendkantoren, onder meer via webinars, mailings, telefonische uitleg en live presentaties.

De tool is een groot succes: tot vandaag zijn er al meer dan 30.000 opleidingen geregistreerd. Hiermee worden meer dan 50.000 uitzendkrachten bereikt. Zo krijgt de sector voor het eerst een helder beeld van hoe uitzendbedrijven opleidingen om de vaardigheden van hun uitzendkrachten te verbeteren, inzetten. Hierdoor krijgen ze ook meer inzicht over hoe opleidingen nog beter kunnen beantwoorden aan de behoeften van de arbeidsmarkt.

Wil je meer weten over de
trainyourtemps-tool, ga dan naar:



Vorm DC Het jaar 2023 bij Vorm DC...

Met de lente eindelijk in het land heeft Vorm DC de tijd genomen om de cijfers van 2023 op te tellen en jullie een aantal statistieken te laten zien. Vorm DC mocht het afgelopen jaar 11 770 huishoudhulpen verwelkomen voor de opleidingen werkbaar werk.

Vorm DC heeft ook ingezet op coaching via het project Coach 45+. Met maar liefst 168 actieve coaches kan er al heel wat extra ondersteuning voorzien worden voor de minder ervaren huishoudhulpen in onze sector.

We organiseerden extra opleidingen voor nieuwe ambassadeurs en hebben daardoor niet minder dan 42 ambassadeurs van verschillende dienstenchequekantoren.

Maar dat is nog niet alles. Met opleidingen voor huishoudhulpen heeft Vorm DC tal van evenementen georganiseerd voor consultants, leidinggevend en omkaderend personeel. Van workshops tot ons congres, van kleine lokale events tot de lanceringen van onze soft skills fiches (en video's), we waren overal. In totaal hebben meer dan 900 mensen deelgenomen aan al deze events.

Vorm DC zorgt ook voor sensibiliseringscampagnes voor klanten en informatieve campagnes voor jongeren. Er werden meer dan 42.000.000 impressies geteld voor de campagne "De dankbaarste job" en meer dan 50.000.000 voor de campagne van het Werkbaarheidsfonds. Wij nodigen de lezer uit om al onze campagnes op de website te ontdekken en hen ook te verspreiden via eigen kanalen.

Vorm DC biedt ook veel tools aan zoals de GOG Toolbox, de sollicitatiebox, maar ook de werkbaarheidsscan die de werktevredenheid in uw bedrijf analyseert of onze klassieker: de schoonmaakgidsen. Zo verspreiden we maar liefst 171 000 tools in 2023.

Voor een overzicht van alle beschikbare opleidingen, onze tools, onze evenementen, onze workshops en nog veel meer te ontdekken of herontdekken: zie onze website.

Meer weten:



Kerncijfers in een handig overzicht

2023	Omzet	Vaste Medewerkers	Kerncijfers	Aantal leden ⁽¹⁾
Uitzendarbeid	€ 6.907 miljoen (+1,06%)	10.896	<ul style="list-style-type: none"> • 220 miljoen gepresteerde uren (-6,4%) • 718.543 unieke uitzendkrachten • 461.329 reguliere uitzendkrachten* • 297.573 jobstudenten 	215
Learning & Development	€ 60,9 miljoen (+4,65%)			107
Outplacement	€ 45,5 miljoen (+39,68%)		<ul style="list-style-type: none"> • 15.420 begeleidingen (+44,3%) • Globale plaatsingsgraad 63,7% • 74,0% begeleidingen na individueel ontslag • 26,0% na collectief ontslag 	79
Diensten aan particulieren	€ 3.557 miljoen		<ul style="list-style-type: none"> • 128 miljoen gepresteerde uren (+1,37%) • 148.191 huishoudhulpen (Q2 2023) 	146
Interim Management	€ 177,3 miljoen (+7,25%)		<ul style="list-style-type: none"> • Gemiddeld 1.186 lopende opdrachten 	86
Projectsourcing	€ 1.008 miljoen (+6,42%)		<ul style="list-style-type: none"> • 14,9 miljoen gefactureerde uren 	165
Recruitment, Search & Selection	€ 244,0 miljoen (-1,86%)		<ul style="list-style-type: none"> • 15.483 geplaatste kandidaten • 30,9% van de omzet gerealiseerd in assessment, HR consultancy en coaching 	281

⁽¹⁾ Op 31/12/2023

‘De arbeidsmarkt beter begrijpen’

Hoe heeft de arbeidsmarkt het gedaan in 2023? Voor het 4de jaar op rij maken we bij Federgon de balans op. We kijken terug en kijken vooruit. Dit jaar worden we hierin bijgestaan door Edward Roosens, Chieft Economist van het VBO.

[Herbekijk het hier](#)



