

HR-dienstverleners: motor van transities

Zowel het federaal als het Vlaams regeerakkoord willen **arbeidsmobiliteit** naar sectoren waar er tekorten zijn **bevorderen**. Dit vereist bij- en omscholing, evenals heroriëntatie van werknemers. Federgon en haar leden ondersteunen ten volle deze ambitie. HR-dienstverleners vullen dit vandaag, in belangrijke mate op een zeer ruime schaal, reeds in. Een betere arbeidsmobiliteit moet ervoor zorgen dat talenten en skills zo goed mogelijk worden ingezet, op die manier draagt arbeidsmarktmobiliteit bij tot economische welvaart en persoonlijk welzijn.



Het model van de **transitionele arbeidsmarkt** van G. Schmid toont het belang van vlotte transitie tussen verschillende sferen en fases:



In elke van de beschreven fases van Schmid zijn de HR-dienstverleners vandaag betrokken. 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 transitie worden zij deskundig ondersteund door arbeidsmarktdienstverleners. Zowel bij transitie van **job naar job**, als bij het **groeien in een job of van geen job naar een job**:

Van job naar job	Groeien binnen een job	Van geen (betaalde) job naar een (betaalde) job
✓ Werknemers kunnen doorstromen naar andere bedrijven/sectoren, o.a. door begeleiding naar een nieuw bedrijf, functie, sector. ✓ Ontslagbegeleiding en outplacement zijn de eerste stap naar een nieuw begin, met nieuwe loopbaankansen. ✓ Periodes van werkloosheid moeten nuttig worden gebruikt voor om- en bijscholing.	✓ Werknemers verwachten steeds meer dat werkgevers bijdragen aan hun loopbaanontwikkeling. ✓ Externe begeleiding kan helpen om loopbaanpaden vorm te geven.	✓ Langdurig zieken, inactieven, tijdelijke werklozen begeleiden en bemiddelen naar een job. ✓ Studenten / pensioen / onbetaalde arbeid > maakt niet uit in welke levenssfeer je zit, HR-dienstverleners hebben altijd een oplossing.

Federgon en haar leden zijn de motor van vlotte transities die zorgen voor:

1. Wendbaar en werkbaar werk voor het individu
2. De juiste man/vrouw/x op de juiste plaats voor organisaties
3. Bijdrage aan de werkzaamheidsdoelstelling van de overheden

Onze expertises:

Dienstencheques	Interim Management	Learning & Development	Outplacement	Projectsourcing
Recruitment, Search & Selection	Uitzendarbeid	Loopbaan-begeleiding	HR Tech	Well-being

Een verhaal van meer dan 1 miljoen transities in of naar een job

- ✓ **624.851** uitzendkrachten
- ✓ Voor **267.605** jobstudenten eerste kennismaking met de arbeidsmarkt
- ✓ **160.000** laaggeschoolde medewerkers via het systeem van de dienstencheques
- ✓ In 2019 werden meer dan **13.500** personen na ontslag via outplacement begeleid
- ✓ De beste manier om werkloosheid te vermijden is ervoor zorgen dat competenties voor een nieuwe job worden verworven voordat we zonder job vallen
- ✓ **400.000** mensen zijn langdurig ziek: actief inzetten op preventie en re-integratie. Expertise van professionals is hierbij noodzakelijk
- ✓ **14.826** geplaatste kandidaten via Recruitment, Search & Selection.



Cijfers 2019

Bemiddelen • begeleiden • coachen • opleiden • outsourcen • bijscholen • herscholen
matchen van vraag en aanbod • welzijn

HR-dienstverleners partner van kandidaten en werknemers die:

- ✓ Op zoek zijn naar een job
- ✓ Na (een langdurige) ziekte terug aan de slag willen
- ✓ Na een pauze opnieuw aan het werk willen
- ✓ Zich willen bijscholen of heroriënteren
- ✓ Vrijwillig aan de slag willen in een andere sector
- ✓ Vrijwillig aan de slag willen in een andere sector in samenspraak met de bestaande werkgever
- ✓ Op zoek moeten naar een nieuwe uitdaging
- ✓ Nood hebben aan loopbaanbegeleiding en -advies
- ✓ ...

HR-dienstverleners partner van organisaties en bedrijven die:

- ✓ Op zoek zijn naar tijdelijke of vaste medewerkers
- ✓ Kampen met tijdelijke werkloosheid
- ✓ Medewerkers moeten laten gaan
- ✓ Willen investeren in hun medewerkers / human capital
- ✓ Willen investeren in Learning & Development
- ✓ Hun HR-processen willen digitaliseren
- ✓ Willen werken aan werkbaarheid en welzijn



Ann Cattelain, CEO van Federgon.

"Arbeidsmarkttransities vlot begeleiden is een vak op zich, er komen heel wat knowhow en gespecialiseerde tools bij kijken. Het vereist bovendien een grondige kennis van de werking van de arbeidsmarkt en een substantieel intersectoraal netwerk, wat snel schakelen mogelijk maakt.

Transities begeleiden, dat is specialistenwerk. De tussenkomst van een HR-dienstverlener garandeert maximaal de belangen van zowel de werknemer als de betrokken werkgever.

Reskilling, upskilling, loopbaanbegeleiding, matching, ... ze dragen er toe bij dat individuen blijvend op een duurzaam carrièrepad kunnen blijven."

Twée concrete voorbeelden van transitiees:

We moeten maximaal de kaart trekken van activering om de ambitieuze arbeidsmarktdoelstellingen te halen. Vlotte transitiees zijn de sleutel om zoveel mogelijk mensen 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.

1. BEGELEIDEN VAN TIJDELIJK WERKLOZEN NAAR EEN ANDERE OPPORTUNITEIT.

- ✓ België telt vandaag helaas heel wat mensen in langdurige tijdelijke werkloosheid. De federale regering heeft terecht de ambitie om deze mensen tijdelijk naar andere opportuniteiten te begeleiden.
- ✓ Tijdelijke werklozen kunnen perfect voor een andere werkgever werken. Door samen te werken met uitzendpartners kunnen werkgevers ontzorgd worden op vlak van administratie en aansprakelijkheid. Bovendien kan er bijzonder snel geschakeld worden.



✓ Voorbeeld 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.

"Door samen te werken met uitzendpartners kunnen werkgevers ontzorgd worden op vlak van administratie en aansprakelijkheid."

- ✓ De crisis zal velen, vooral met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt, raken. 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 permanente oplossingen te zoeken voor personeel dat op zoek moet naar een nieuwe uitdaging. We moeten absoluut **zo veel mogelijk structurele werkloosheid vermijden**. Het innovatieve concept van de transitietrajecten biedt in dit kader een duidelijke en innovatieve oplossing.
- ✓ Transitietrajecten zijn 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

“Een transitietraject is een schoolvoorbeeld van hoe er pro-actief kan worden opgetreden om te vermijden dat mensen werkloos worden.”

optimaal resultaat het instrument van uitzendarbeid in te schakelen. **Het is net in de fases voorafgaand aan het ontslag of vlak daarna dat er moet gehandeld worden om te vermijden dat iemand een vangnet nodig heeft.** Een transitietraject is een schoolvoorbeeld van hoe er in deze fases kan worden opgetreden om te vermijden dat mensen werkloos worden.

Door een beroep te doen op een HR-dienstverlener kiezen bedrijven voor:

- ✓ Garanties dat zowel voor werknemers als voor de werkgevers alles correct is geregeld
- ✓ Groot netwerk en kennis van de arbeidsmarkt
- ✓ Minder administratieve rompslomp
- ✓ Ontzorging op het gebied van verloning, reglementering en hoofdelijke aansprakelijkheid
- ✓ Bewezen deskundigheid in intersectoraal werken



Transitietrajecten bieden oplossingen voor werknemers die:

1. Zich niet meer goed voelen in hun functie of bij hun werkgever
2. Niet langer inzetbaar zijn omwille van bv. de toenemende digitalisering
3. Geen plaats meer zouden hebben binnen de organisatie

Een transitietraject is een innovatief concept dat aan bedrijven een all-in package biedt om werkloosheid te vermijden, de werknemer te begeleiden naar een nieuwe job en bovendien te zorgen voor maximale bescherming door gebruik te maken van uitzendarbeid, begeleiding, career coaching en opleiding.

Wat is een transitietraject? Een transitietraject is een combinatie van een intensieve ‘career coaching’, indien nodig gevolgd door een opleiding, om ten slotte uit te monden in een periode waarin een werknemer een transitiecontract van bv. 3 of 6 maanden krijgt via de payroll van een erkend uitzendbureau. Op dat moment kan hij/zij proeven van een tewerkstelling bij één of zelfs meerdere nieuwe werkgevers, alvorens daar in te stromen.

Een erkende HR-dienstverlener die de werknemers op een professionele manier begeleidt bij hun transitie van de ene functie naar de andere, of van de ene sector naar de andere, biedt de nodige garanties voor het goede verloop van dit traject.



Transitietraject:
<https://youtu.be/ILg6unuECM>

Win-win-win

WINNAAR 1: DE WERKNEMER

- Vlotte overschakeling naar een nieuwe functie en/of nieuwe sector, zonder de negatieve ervaring van een werkloosheidsperiode.
- Garantie op een sterke en doorgedreven begeleiding op maat, met aandacht voor het menselijke aspect.
- Garantie op de naleving van de correcte loon- en arbeidsvoorwaarden.
- Garantie op behoud van het vroegere loon.

WINNAAR 2: DE WERKGEVER(S)

Werkgever 1

- Vermijden van een sociaal bloedbad, geen naakte ontslagen.
- Positieve impact op het sociaal passief.
- Tewerkstelling aan een lagere loonkost.
- Indien huidig loon hoger dan contract uitzendarbeid wordt enkel het verschil betaald.

Werkgever 2

- Vlotte inschakeling van de werknemer binnen de organisatie.
- Garantie op kwalitatief geschoolde werknemer.
- Geen bijkomende administratieve lasten bij de selectie van de geschikte kandidaat.

WINNAAR 3: DE OVERHEID

- Naar een werkzaamheidsgraad van 80%!
- Positieve impact op de begroting.
- Sterke nadruk op de activerende rol.
- Budget werkloosheidsuitkeringen zal gevoelig dalen.

Contact

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

T +32 (0)2 203 38 03
info@federgon.be

@federgon
www.federgon.be