

Federgon News

Editie 2
2016

www.federgon.be

Federgon is de federatie van de HR-dienstverleners. Wij vertegenwoordigen de bedrijven die actief zijn op het vlak van arbeidsbemiddeling en HR-dienstverlening in de ruime zin van het woord. Federgon telt 500 leden actief in werving, search & selectie, outplacement, uitzendarbeit, projectsourcing, interim management, opleiding en dienstencheques.

Werkgelegenheid is de prioriteit van de federale regering



Vice-eersteminister Kris Peeters

Jobs, jobs, jobs ... Een werkgelegenheidsgraad van 73,2 % tegen 2020. Met zoveel mogelijk mensen zo lang mogelijk aan de slag, ... Werkgelegenheid is dé prioriteit van de federale regering. De regering heeft onmiddellijk maatregelen genomen om haar ambities waar te maken. Zo moet de taxshift bedrijven voldoende ruimte geven om jobs te creëren. En op korte termijn zal er werk gemaakt worden van een modernisering van ons arbeidsrecht. Ook werkbaar werk en duurzame inzetbaarheid staan hoog op de politieke agenda. De leden van Federgon, HR-dienstverleners, zijn voor de overheid de partners bij uitstek om deze arbeidsmarktambities mee te realiseren. Vice-eersteminister en minister van Werk Kris Peeters was de 'keynote' –spreker op de Algemene Vergadering van Federgon. Ook voor Federgon News konden we hem enkele vragen stellen.

U heeft van 'werkbaar werk' één van uw prioritair dossiers gemaakt. Waar wilt u vooral op inzetten om dit effectief te realiseren?

KRIS PEETERS: Werkbaar werk en duurzame inzetbaarheid zijn van cruciaal belang als we de puzzel van onze toekomstige welvaart willen doen kloppen. Ik ben er oprecht van overtuigd dat dit een fundament is van de arbeidsmarkt van morgen. Zo moet langer werken ook haalbaar en doenbaar zijn. Wat baat het om de pensioenleeftijd op te trekken als mensen via andere wegen blijven wegstromen uit de arbeidsmarkt? De regering heeft ondertussen een aantal knopen doorgehakt. De verschillende maatregelen in het Wetsontwerp Werkbaar Wendbaar Werk bieden een antwoord op de vraag hoe we onze economie competitiever kunnen maken, de jobs van de mensen werkbaar en de arbeidsmarkt wendbaar. We willen mensen

zo de mogelijkheid geven hun werk vlotter met hun privéleven te combineren. Door occasioneel telewerk in te voeren, geven we de werknemers opnieuw meer vrijheid. Ook de glijdende werktijden passen in dat kader. De werknemer kan zelf het begin en einde van zijn prestaties bepalen. Daarnaast voeren we een pakket in van maximum 100 vrijwillige uren waarvoor de werknemer kan kiezen om deze te presteren. Ook op opleiding en vorming willen we veel meer gaan inzetten.

Meer flexibiliteit dus. Ook voor de overheid? Hoe ziet u dit dossier verder evolueren?

KRIS PEETERS: De federale overheid bekijkt zelf hoe uitzendarbeit binnen onze diensten kan worden mogelijk gemaakt. Wij geloven in de meerwaarde van uitzendarbeit, ook in een systeem van uitzendarbeit voor onbepaalde duur. De werkgever kan zo arbeidskrachten flexibel blijven inzetten terwijl de werknemer via een uitzendovereenkomst van onbepaalde duur financiële zekerheid heeft.

“Werkbaar werk en duurzame inzetbaarheid zijn van cruciaal belang als we de puzzel van onze toekomstige welvaart willen doen kloppen.”

De loopbanen van de toekomst zullen meer en meer transitieel zijn. Hoe ziet u dit verder evolueren?

KRIS PEETERS: In de transitionele loopbanen kunnen mensen frequenter af en toe een tijdje uit de arbeidsmarkt stappen. Niet door systemen als het ongemotiveerde tijdskrediet opnieuw in te voeren, wel door mensen verantwoordelijk te maken voor hun eigen loopbaan. De introductie van een systeem van loopbaansparen kan een grote stap in de goede richting zijn. Mensen kunnen dan tijdens hun carrière bepaalde verlopen of financiële vergoedingen opsparen en die later inzetten wanneer ze het een tijdje rustiger aan willen of moeten doen.

'Flexicurity'-systemen, die vandaag reeds in sommige andere landen gebruikt worden, kunnen zeker een inspiratie zijn. Waar we moeten toe komen, is dat veranderingen in een loopbaan omarmd in de plaats van vermeden worden. Een transitionele loopbaan is per definitie een niet-lineaire loopbaan. We mogen bij dit alles het welzijn van de mensen niet uit het oog verliezen. Dit soort systemen moet gekoppeld worden aan een goede begeleiding van de mensen. Het feit dat sommige bedrijven nu verzuim- en care managers aanwerven die op de werkvloer kijken hoe stress en burn-outs kunnen worden teruggedrongen, is een stap in de goede richting.

Welke rol is er weggelegd voor de HR-dienstverleners?

KRIS PEETERS: HR-dienstverle-

Aan het werk!



Ondanks de vele herstructureringsberichten dit najaar was de werkgelegenheid in België nog nooit zo hoog. Vorig jaar nog kwamen er 41.000 nieuwe banen bij en volgens de vooruitzichten van de Nationale Bank van België zullen er dit jaar nog eens zoveel bijkomen. Jan Smets, gouverneur bij de Nationale Bank van België, gaf voor de leden van

Federgon zijn visie op 2017 en op de manier waarop de arbeidsmarkt verder zal evolueren. U leest zijn visie ook in deze editie van Federgon News.

We mogen dus best wat positiever zijn als het op arbeidsmarktberichtgeving aankomt. Nooit waren in België zoveel mensen aan het werk. En dat is belangrijk want werk betekent immers perspectief, werk betekent een kans om jezelf te ontplooien. Transitie op de arbeidsmarkt worden hierbij steeds belangrijker. De recente herstructureringsgolf toont nog maar eens aan dat een volledige loopbaan bij één werkgever niet langer de realiteit is. Toch is het belangrijk dat we mensen aan het werk kunnen houden. Voor de leden van Federgon is in dit verhaal een belangrijke rol weggelegd. Zij vervullen als arbeidsmarktspecialisten een cruciale rol bij de instroom, uitstroom en begeleiding van mensen die reeds aan het werk zijn of op zoek zijn naar een nieuwe uitdaging.

Wist u dat 39 % van de 584.332 uitzendkrachten via uitzendwerk hun carrière lanceren? En nog eens 13 % hun loopbaan heroriënteren of opnieuw lanceren. In het boek 'Aan het werk', getuigen 17 personen over hoe uitzendwerk hen op een bepaald moment in hun carrière op weg heeft geholpen. Bent u meer geïnteresseerd in de cijfers achter de verhalen over uitzendwerk dan geeft de tweejaarlijkse profielstudie u een meer gedetailleerd inzicht in wie de uitzendkrachten vandaag zijn. Zullen uitzendkrachten binnenkort aan de slag kunnen met overeenkomsten van onbepaalde duur? Als het van Federaal Minister van Werk Kris Peeters afhangt wel. Federgon kon hem voor dit nummer van Federgon News interviewen.

Wij hopen dat u ook dit tweede nummer van de Federgon News kunt smaken. Alvast veel leesplezier.

Herwig Muyldermans, Algemeen Directeur Federgon

ners zullen een cruciale rol vervullen. Van outplacement over coaching tot recruitment. Het zijn voor de arbeidsmarkt van morgen onmisbare diensten.

HR-dienstverleners vormen in een transitionele loopbaan precies die levensnoodzakelijke brug tussen de arbeidsmarkt en het leven ertussen. HR-dienstverleners zorgen ervoor dat mensen de juiste competenties hebben om een nieuwe job te vinden. Ze zorgen voor de match tussen werknemer en werkgever. En ze zoeken mee naar oplossingen voor mensen die toch uitgevallen zijn en later opnieuw willen herintegreren.

Hoe ziet u de arbeidsmarkt in 2020?

KRIS PEETERS: Wel, ik zie een arbeidsmarkt die ruimer is dan die van vandaag dankzij de taxshift en de 64.500 nieuwe jobs die ze zeker kan opleveren. Ik zie een arbeidsmarkt waar loopbaanzekerheid primeert op jobzekerheid. Ik zie een arbeidsmarkt waarin flexibiliteit en zekerheid verzoend zijn met elkaar. Waar mensen langer kunnen werken omdat ze hun werk beter kunnen combineren met het leven buiten de werkvloer. En ik zie uiteraard een arbeidsmarkt waarin de HR-dienstverlener een geleider is die ervoor zorgt dat transitie vlotter verloopt.

Internationaal project App-titude pakt jeugdwerkloosheid aan

De KU Leuven voerde, in opdracht van vier Europese Vormingsfondsen voor de uitzendsector, een onderzoek bij 500 werkgevers en ruim 1.200 jongeren naar de perceptie van soft skills. Uit de resultaten blijkt dat werkgevers en jongeren sterk van mening verschillen wanneer het gaat over het beheersen en het belang van soft skills.

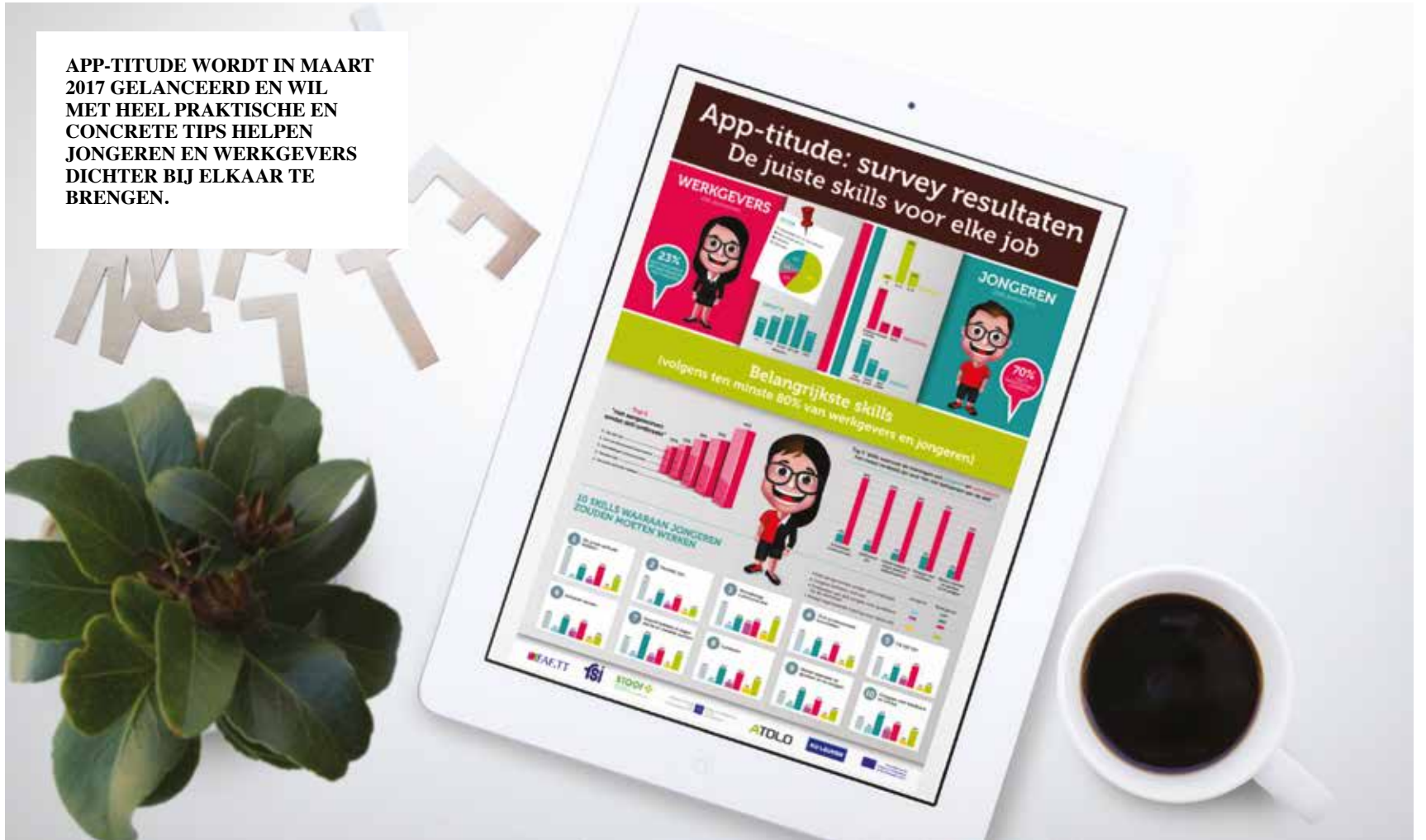
Aangezien net soft skills erg belangrijk zijn bij het vinden en houden van een job, sloeg het Belgische Vormingsfonds voor Uitzendkrachten, (www.vfu-ffi.be), samen met de Stichting Opleiding en Ontwikkeling Flexbranche (STOOF) uit Nederland, FSI uit Luxemburg en FAF.TT uit Frankrijk, de handen in elkaar en zette het met Europese middelen (Erasmus+) een internationaal project op. Dit project kreeg de naam App-titude en heeft als einddoel het terugdringen van de jeugdwerkloosheid.

Internationaal karakter

Voor Vincent Vandenameele, directeur van VFU-FFI, is ook het internationale karakter van dit project erg belangrijk omdat jeugdwerkloosheid geen typisch Belgisch fenomeen is. "De problemen waar jongere werkzoekenden tegenaan lopen zijn vergelijkbaar en daarom kunnen we veel van elkaar leren. Dat is inspirerend. De grootste verschillen in resultaten van de studie zitten niet tussen landen maar tussen sterkere en zwakkere economische regio's, omdat daar de problemen op de arbeidsmarkt sowieso heel anders zijn".

Vandenameele vindt het dan ook evident dat de opleidingsfondsen van de uitzendsector dit project ondersteunen.

APP-TITUDE WORDT IN MAART 2017 GELANCEERD EN WIL MET HEEL PRAKTISCHE EN CONCRETE TIPS HELPEN JONGEREN EN WERKGEVERS DICHTER BIJ ELKAAR TE BRENGEN.



“Jongeren ervan bewustmaken dat soft skills van essentieel belang zijn om een baan te vinden en te behouden”

“Uitzendwerk is voor veel jongeren de eerste stap op de arbeidsmarkt. Wij zien daarom heel goed waar het lukt en waar het fout gaat. De cijfers liegen niet, jeugdwerkloosheid is een probleem en als uitzendsector hebben we er alle belang bij mee te werken aan een oplossing”.

Niet op eenzelfde lijn

In haar enquête peilde de KU Leuven naar het belang dat beide doelgroepen hechten aan 30 verschillende soft skills. Werkgevers en jongeren zijn het duidelijk niet altijd met elkaar eens. Zo beweert 44% van de werkgevers dat jongeren

onvoldoende inzicht hebben in de eigen sterke en zwakke punten, terwijl slechts 5% van de jongeren het daarmee eens is.

DE SOFT SKILLS WAAROVER WERKGEVERS EN JONGEREN HET MEEST VAN MENING VERSCHILLEN ZIJN:

- 1 / schriftelijke communicatie
- 2 / zelf kritisch zijn
- 3 / inzicht hebben in eigen sterke en zwakke punten
- 4 / omgaan met conflicten
- 5 / weten wanneer je moet spreken of zwijgen

Kijkt men naar het oordeel over communicatievaardigheden, het omgaan met conflicten en het hebben van de juiste houding, dan liggen de percentageverschillen ongeveer in dezelfde lijn. Daarnaast stelde de KU

Leuven vast dat werkgevers de aanwezigheid van soft skills bij jongeren vaak lager inschatten dan de jongeren zelf. Dit kan ertoe leiden dat de werkgever ervan afziet om de jongere aan te werven, of kan dit conflicten veroorzaken op de werkvloer of zelfs leiden tot jobverlies.

DE TOP 5 VAN SOFT SKILLS/HUMAN SKILLS DIE DE AANWERVING VAN JONGEREN BELEMMEREN IS:

- 1 / op tijd komen
- 2 / zich professioneel opstellen
- 3 / mondelinge communicatie
- 4 / flexibel zijn
- 5 / de juiste houding hebben

Zo wordt 46% van de jongeren door de werkgevers niet aangeworven vanwege het gebrek aan de juiste houding. 30% van jongeren die solliciteerden, kre-

gen de job niet omdat ze moeite hadden met op tijd komen.

Vooral bewustwording creëren

“De resultaten van het onderzoek van de KU Leuven zijn slechts een beginpunt, een eerste aanzet. Het App-titude project wil vooral bewustwording creëren bij jongeren”, verduidelijkt Vincent Vandenameele. “De 10 soft skills waarbij de discrepantie tussen de mening van jongeren en werkgevers het grootst is, vormen dan ook de basis voor de ontwikkeling van een digitale applicatie voor jongeren die in maart 2017 gelanceerd zal worden. Deze applicatie moet jongeren bewust maken van het feit dat deze tien soft skills van essentieel belang zijn om een baan te vinden en te behouden”, alsnog Vincent Vandenameele.

Outplacement



In 2015 waren er **16.442** outplacementbegeleidingen in België; dat is een groei van **+2,7%** in vergelijking met het jaar voordien.

Hoewel de begeleidingen na individueel ontslag afnamen met **-5,9%**.

groeide het aantal begeleidingen na collectief ontslag met ruim **+21,8%**.

Het grootste deel van de begeleide profielen was **45 of ouder** en slechts een kwart van de begeleidingen betrof werkzoekenden jonger dan 45 jaar.

De visie van Jan Smets, Gouverneur bij de Nationale Bank van België

De arbeidsmarkt anno 2016 doet het helemaal niet slecht. Ondanks de vele herstructureringsberichten dit najaar, was de werkgelegenheid nog nooit zo hoog. Vorig jaar nog kwamen er 41.000 nieuwe banen bij en volgens de vooruitzichten van de Nationale Bank van België zullen er dit jaar zelfs nog iets meer bijkomen. Jan Smets, Gouverneur van de Nationale Bank van België gaf voor de leden van Federgon zijn visie op de economie in het algemeen, op 2017 en op hoe de arbeidsmarkt verder zal evolueren. Ook Federgon News mocht de gouverneur enkele vragen stellen.

U lijkt behoorlijk positief. Is de crisis van 2008 nu helemaal verwerkt?

GOUVERNEUR SMETS: "In de eurozone schuiven een aantal indicatoren in de goede richting, maar er blijft veel werk op de plank. Zo dalen de overheidsschulden en de schulden van de gezinnen in verhouding tot het bbp maar zeer traag, en blijven de schulden van de bedrijven hoog. De economische groei is bovendien nog steeds niet opnieuw op het niveau van voor de crisis. Waar tot 2008 de economische groei voor de eurozone zich rond de 2% situeerde, moeten we nu gemiddeld met minder tevreden zijn, ook al wint het herstel geleidelijk aan kracht. De recentste ECB-ramingen van september 2016 wijzen op een jaargroei van 1,6% à 1,7% voor de periode van 2016 tot 2018."

Een economische groei op het niveau van voor de crisis blijft de ambitie. Wat zijn de drivers voor die groei?

GOUVERNEUR SMETS: "Voor eerst is er het beleid van de diverse centrale banken die er alles aan doen om de groei te ondersteunen met lage rentevoeten, die moeten aanzetten tot investeren. De wisselkoers van de euro is o.m. door de verschillen in monetaire beleidskoers in verhouding tot de dol-

lar sterk gedeprecieerd en dat bevordert de export. Bovendien profiteren we, als importeurs, ondanks de recente stijging, nog steeds van lage olie- en grondstofprijzen."

Hoe zit het met de mondiale groeivoorzichten?

GOUVERNEUR SMETS: "De wereldgroei is nu al een tijdje heel matig. U zal zich in dat verband de titel van de World Economic Outlook van het IMF van april 2016 nog herinneren: 'Too slow for too long'. Toch zou de mondiale groei in 2017 enigszins opveren. Volgens de recentste vooruitzichten van datzelfde IMF van 3,1% dit jaar tot 3,4% volgend jaar. De 'versnelling', als ik het zo mag noemen, komt daarbij vooral van de opkomende economieën en dit ondanks de verwachte verdere vertraging in China. Niet onbelangrijke landen als Brazilië en Rusland zouden evenwel opnieuw positieve groeicijfers laten optekenen in 2017 na de voorbije zware recessies die o.m. te maken hadden met de gedaalde grondstoffenprijzen. De groei in de geavanceerde landen zou daarentegen zowat stabiel blijven. Ook daar zijn er verschillen tussen de landen met de verwachte terugval in de Britse groei, na de uitslag van het Brexit-referendum, en de blijvend ontgoochelende

voorzichten voor de Japanse economie."

Recent heeft het Verenigd Koninkrijk zich inderdaad uitgesproken voor een Brexit. Wat zullen de gevolgen van de uitstap zijn voor de eurozone?

GOUVERNEUR SMETS: "Dat is heel moeilijk voorspelbaar omdat het van zoveel factoren afhangt. Op korte termijn lijkt het allemaal nog wel mee te vallen, ook al omdat er een snel herstel van het vertrouwen schijnt te zijn, dat wellicht mede is ondersteund door het kordate ingrijpen van de *Bank of England*. Maar de door de Brexit gecreëerde onzekerheid zal zeker groei kosten. Voor 2016 en 2017 wordt, zoals aangegeven, voor het eurogebied een bescheiden groei van toch nog steeds iets meer dan anderhalve procent verwacht. Het eurogebied kan gelukkig voorsnel nog rekenen op een sterke binnenlandse vraag."

Zal een Brexit wegen op de groei van onze Belgische economie?

GOUVERNEUR SMETS: "Voorlopig is onze meest recente voorspelling die van de lente 2016. Voor 2016 en 2017 gaan we uit van een economische groei die draait rond 1,5%. Voor de komende jaren zijn we met andere



FOTO: VIVIAN HERTZ

woorden voorzichtig optimistisch over de Belgische economie maar we zien wel geen sterke acceleratie. Ik geef hierbij overigens wel mee dat het Federaal Planbureau in september 2016 zijn voorspelling voor volgend jaar licht naar beneden heeft bijgesteld, o.m. wegens de veronderstelde impact van het Brexit-referendum. Ook hier zitten we met wat onzekerheid en kunnen we niet goed inschatten hoe de Brexit zal wegen op de economische groei. We

zendarbeid staat vrij hoog. De tijdelijke werkloosheid nam af (waarbij we abstractie moeten maken van de tijdelijke gevolgen van de terroristische aanslagen op Brussel). We zien een recordaantal mensen aan het werk. Bovendien zijn deze jobs meer dan vroeger gecreëerd door de privésector. De werkloosheid neemt verder af, weliswaar niet in dezelfde mate als het tempo waartegen het aantal personen die aan het werk zijn toeneemt, omdat nu eenmaal ook onze

deze inflatie persistent is, heeft dit zijn repercussies op andere prijzen en lonen waardoor een deel van het geleverde werk teniet dreigt te worden gedaan. Daarnaast zijn er uiteraard de aspecten van de concurrentiekracht die niet op (loon)kosten kunnen worden teruggevoerd.

We stellen verder vast dat een aantal groepen het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt. We denken hierbij aan niet-Europese burgers, 55-plussers, jongeren

“Het is essentieel om in te zetten op levenslang leren.”

Jan Smets

mogen niet vergeten dat 3% van onze toegevoegde waarde afkomstig is van de Britse vraag. Anderzijds is bv. de groeiraming voor 2017 die het IMF in oktober heeft gepubliceerd, 1,4%, wat heel dicht aansluit bij onze lenteprognoses.

Los van de groei, is de inflatie een aandachtspunt. Die is in ons land recent duidelijk hoger dan gemiddeld in het eurogebied. Dit houdt risico's in voor het toekomstig verloop van de kostenconcurrentiekracht, die de afgelopen jaren is verbeterd."

U gaf al aan dat de arbeidsmarkt het, ondanks de talrijke herstructureringen, goed doet. Hoe ziet u deze verder evolueren?

GOUVERNEUR SMETS: "De arbeidsmarkt draait behoorlijk. De Federgon-index voor uit-

bevolking op arbeidsleeftijd nog stijgt. Bovendien zien we een daling van de werkloosheid in vrijwel alle bevolkingsgroepen opgedeeld naar leeftijd, uitgezonderd bij de 60-plussers. We merken daarbij dat de spanning voor bepaalde jobs op de arbeidsmarkt opnieuw toeneemt."

Mogen we dus besluiten dat alles rozegeur en maneschijn is?

GOUVERNEUR SMETS: "Nee. Wat de arbeidsmarkt betreft, zijn er bv. zeker nog een aantal uitdagingen die dringend moeten aangepakt worden. Kijken we uitsluitend naar de wet van 1996 op het concurrentievermogen, dan zien we dat er goed werk is geleverd om deze kloof ten opzichte van onze drie buurlanden te dichten. Maar, zoals ik reeds heb aangegeven, is de inflatie in België een stuk hoger dan in van de rest van de eurozone. Als

en laaggeschoolden. Bovendien hebben we een relatief hoog percentage van jongeren dat studeert noch werkt. We moeten er dus over waken dat een aantal van die jongeren niet verloren raken voor de arbeidsmarkt.

De arbeidsmarkt evolueert snel. Jobs komen en gaan veel sneller dan vroeger. Op zich is dat geen probleem. Maar ik stel wel vast dat we in België nog steeds te weinig investeren in bijscholing en herscholing. Het is nochtans essentieel om in te zetten op 'levenslang leren' zodat we inzetbaar blijven en de juiste competenties ontwikkelen voor de toekomst. We zijn in dat verband bij de slechtste leerlingen van de klas. In het eurogebied doen enkel Estland en Ierland slechter."

Dank voor dit gesprek. Wij weten wat gedaan!



FOTO: VIVIAN HERTZ



584.332 uitzendkrachten hebben eindelijk hun boek!

Op jaarbasis vinden 584.332 uitzendkrachten via de uitzendsector de weg naar de arbeidsmarkt. Uitzendkrachten zijn aan de slag in zowat alle sectoren en in alle fases van een carrière, van de eerste job tot een bijverdienste na het pensioen. Dit is het eerste boek dat de uitzendsector langs alle kanten belicht. Hoog tijd, nu we met z'n allen meer en langer zullen moeten werken. Aan de hand van verrassende getuigenissen en interessante weetjes schetst 'Aan het werk' een indringend portret van een sector die flexibel werk mogelijk maakt en vaak een opstap betekent naar de arbeidsmarkt en een job.

In 'Aan het werk' brengen 17 getuigen hun verhaal en vertellen ze hoe uitzendwerk hen op een bepaald moment in hun loopbaan op weg heeft geholpen. Aan de hand van een carrièrepad, van jobstudent tot de gepensioneerde die nog wat bijverdient, laat 'Aan het werk' de vele gezichten van uitzendwerk zien. In het boek staan ook tal van weetjes en nuttige

tips voor uitzendkrachten. Een voorsmaakje:

Jobstudent Denis:
"Via uitzendwerk kreeg ik een voorproefje van het leven op de arbeidsmarkt. Het was een snelcursus sociale regels op de werkvloer."

Olivier, pas afgestudeerd:
"Rechtstreeks solliciteren heeft

geen effect. Via interimwerk raak je binnen in bedrijven waar je anders niet binnenkomt."

Moo behaalde geen diploma, maar is toch ambitieus:
"Op het werk is het net als in relaties: je hebt een paar slechte vriendjes nodig om een goed vriendje ten volle te kunnen waarderen."

Hassan woont sinds zijn tiende in België:
"Je hoeft je geen zorgen te maken over de administratieve kant van de zaak. Alles is geregeld voor jou. Een hele opluchting."

Marc uit Kameroen volgde zijn grote liefde naar België:
"Op school heb ik Nederlands geleerd, via uitzendwerk heb ik Vlaams geleerd."

Bart heeft een autismespectrumstoornis:
"Als je niet goed bent in sollicitaties zoals ik, is interim de beste manier om toch aan werk te geraken."

Jan vond zijn ware professionele roeping via uitzendwerk:
"Voor twijfelaars die niet weten welke richting ze uit moeten, is uitzendarbeid de beste manier om te achterhalen wat ze echt willen doen."

Audry had een burn-out:
"Uitzendwerk geeft mij de mogelijkheid opnieuw aan de arbeidsmarkt te winnen, voor ik mezelf er terug volledig op werp."

Barbara en Sebastian kwamen van Polen naar België:
"De arbeidsmarkt in België is een ladder: als buitenlander begin je helemaal onderaan en werk je je naar boven."

Raymond is een 'selfmade' man:
"Uitzendwerk is geven en nemen. Voor elke vervelende klus die je aanvaardt, krijg je een opportuniteit in de plaats."

Brigitte gaf haar carrière een totaal nieuwe richting:



"Niet je achtergrond telt, maar wel je motivatie. Talent en enthousiasme wegen zwaarder dan een koffer vol diploma's".

Nada en haar zoon Sacha. Nada vluchtte twintig jaar geleden weg uit Sarajevo:
"In het leven worden de dingen niet gegeven, maar gebouwd."

Marijke vond telkens via uitzendwerk een nieuwe job:
"Als je een uitzendconsulent hebt die in jou gelooft, heb je al half gewonnen op de arbeidsmarkt. Hij/zij kan je kansen bieden die je anders niet zou krijgen."

Gepensioneerde Monique:
"Alles draait om verwachtingen. Als je duidelijk maakt waarom je er bent en wat je komt doen, krijg je het respect dat je verdient."

ZIN IN MEER VERHALEN OVER UITZENDWERK?
Authentieke getuigenissen uit het leven gegrepen. Federgon nieuws geeft 10 exemplaren van het boek weg! Stuur een mailtje naar PR@federgon.be. De eerste tien ontvangen een gratis exemplaar.



Nieuwkomer Marc



Doorzetter Hassan



Doorstarter Marijke

Projectsourcing



Het volume **gepresteerde uren Projectsourcing**

steeg in 2015 met **+0,6%** op jaarbasis.

De voornaamste groei werd gerealiseerd binnen de activiteiten

Finance (+7,6%),

ICT (+4,5%) en

Engineering (+1,4%).

#Jobfie wedstrijd

Consulenten terecht trots op uitzendwerk!

In het voorjaar van 2016 namen honderden enthousiaste uitzendkrachten deel aan de Jobfie-wedstrijd. Met deze wedstrijd, een initiatief van Federgon, wilde de federatie de vele uitzendconsulenten die zich elke dag opnieuw inzetten om honderdduizenden uitzendkrachten aan een job te helpen, valoriseren en bedanken voor hun inzet. Zowel de uitzendkrachten als de uitzendconsulenten konden aan de wed-

strijd deelnemen. Door een selfie te nemen met een uitzendkracht kon zowel de uitzendkracht als de uitzendconsulent elke maand duizend euro winnen. Dit leverde op twee maanden tijd vier gelukkige winnaars op!

Nogmaals proficiat aan uitzendconsulenten Hannelore Steurbaut van Secretary Plus in Sint-Denijs-Westrem en Veerle Deconinck van Accent Logistics in Vilvoorde,

en ook aan uitzendkrachten Bjorn Cibos en Silke Van De Walle.

De campagne leverde een kleine duizend foto's op en de site telde al gauw een paar tienduizend bezoekers. Ook de foto's werden frequent 'geshared' en 'geliked'. Als u nog twijfelt aan het enthousiasme van onze uitzendconsulenten, surf dan snel naar www.aan-het-werk.eu om de vele leuke foto's te bekijken.



Hannelore Steurbaut van Secretary Plus



Veerle Deconinck van Accent Logistics

Uitzendarbeid



BEHIND THE SCENES

ALGEMENE VERGADERING

15 maart 2016, Hôtel de la Poste, Tour & Taxis



FOTO'S: VIVIAN HERTZ

De uitzendsector doet het goed.

Nooit waren er zoveel uitzendkrachten aan de slag als in 2015:

respectievelijk **584.332** uitzendkrachten of **100.345** VTE (voltijds equivalenten).

In 2015 groeide de activiteit met **11,16%**.

Er gingen niet alleen **meer studenten** (217.880) aan de slag,

ook steeds **meer ouderen** (38.294, 50+) vinden via uitzendwerk hun weg naar de arbeidsmarkt.

Eenzelfde positieve evolutie stellen we vast over de drie gewesten.



HET PROFIEL VAN DE UITZENDKRACHT ONDER DE LOEP.

8 interessante weetjes over de uitzendkracht. Wist je dat...

1 ... er in België nooit meer prestaties via uitzendwerk werden geleverd dan in 2015? 584.332 uitzendkrachten om precies te zijn, van zowat alle leeftijden, nationaliteiten en opleidingsniveaus, presteerden 196.877.458 uren. Dagelijks zijn dat 100.345 VTE's.

2 ... voor meer dan 217.880 studenten uitzendwerk een eerste kennismaking is met de arbeidsmarkt? Maar ook steeds meer ervaren profielen vinden via uitzendwerk de weg naar een nieuwe uitdaging. Uitzendarbeit is voor heel wat mensen het belangrijkste instroomkanaal op de arbeidsmarkt. 15,6 % van alle uitzendkrachten is 45+, 9,8 % van de uitzendkrachten is 50+.

3 ... de uitzendsector beduidend beter scoort dan het Belgische arbeidsmarktgemiddelde wat betreft de tewerkstelling van personen met een migratieachtergrond?

4 ... er niet één reden is waarom mensen aan uitzendwerk doen, maar dat er honderden redenen zijn? Elke uitzendkracht heeft zijn eigen verhaal, zijn eigen motivatie.

5 ... de helft van alle Belgen zich ooit heeft ingeschreven in een uitzendkantoor? 3 op 4 was ook effectief als uitzendkracht aan de slag. Uitzendwerk is voor velen het kanaal bij uitstek om een job te zoeken.

6 ... 81% van de uitzendkrachten, uitzendwerk zou aanraden aan familie of vrienden?

7 ... 45 % van de uitzendkrachten na 5 maanden vast aan het werk is, ruim 2/3 in het bedrijf waar hij/zij als uitzendkracht aan de slag was? Op iets langere termijn vindt 2 op 3 uitzendkrachten een vaste job.

8 ... uitzendwerk voor velen een snelle en efficiënte opstap naar de arbeidsmarkt is?

Voor meer cijfers ga naar www.uitzendkracht2016.be



Opleiding



De opleidingssector zag zijn activiteit afnemen met **- 3%**.

Een negatieve evolutie die onder meer het gevolg is van

een **druk op de prijzen, meer 'on the job'-opleidingen,**

de verdere **digitalisering** van opleidingen.

De voorzichtige heropleving van de economie vertaalde zich nog niet in extra budget voor opleiding.

37% van de opleidingen worden **binnen bedrijven** georganiseerd.

Bye bye Ciett, welcome to the World Employment Confederation

Vier vragen aan Denis Pennel, Directeur van de World Employment Confederation (vroeger CIETT, de Internationale confederatie van de private tewerkstellingsagentschappen).

In september kreeg Ciett een nieuwe naam: World Employment Confederation. Waarom was die naamsverandering nodig?

DENIS PENNEL: Aan de vooravond van zijn 50ste verjaardag veranderde Ciett van naam. Dat was nodig. Onze leden doen al langer veel meer dan enkel uitzendarbeid en vervullen vandaag een cruciale rol bij de goede werking van de arbeidsmarkt. Ciett werd in 1967 opgericht en had als taak de uitzendsector, die toen nog in z'n kinderschoenen stond, te vertegenwoordigen en te verdedigen. In de loop der jaren zijn de HR-diensten die door de leden aan hun klanten worden aangeboden, flink uitgebreid: werving, loopbaanbeheer, outsourcing (Recruitment Process Outsourcing en Managed Service Provision), ... De nieuwe naam World Em-

ployment Confederation is de belichaming van deze uitbreiding van het gamma aangeboden diensten, maar ook van de uitbreiding van het territorium dat door haar leden wordt bestreken: de arbeidsmarkt in het algemeen, in al haar onderdelen: inschakeling en omscholing, ontwikkeling van competenties, strijd tegen uitsluiting, loopbaanbegeleiding enz. Samen met de nieuwe naam hebben we ook een witboek uitgebracht, getiteld 'The Future of Work'.

Hier gaan we graag wat dieper op in. Wat kunnen wij volgens u van 'The Future of Work' verwachten?

DENIS PENNEL: De publicatie van dit verslag over de toekomst van werk getuigt van de deskundigheid van de leden van de World Employment Confederation. Onze leden staan met beide voe-

ten op het terrein en worden daar dagelijks geconfronteerd met de nieuwe uitdagingen van de arbeidsmarkt. Ze volgen de evoluties dan ook op de voet en zijn uitstekend geplaatst om nieuwe oplossingen aan te reiken! Vanuit die deskundigheid hebben wij dit verslag over de toekomst van werk opgesteld. De voorname conclusie van het verslag is dat de toekomst van werk nu al bezig is, en dat hij steeds meer op het verleden zal lijken! Nu zelfstandig werken in de lift zit, stellen wij vast dat werken in loondienst zijn maximum heeft bereikt. Steeds meer mensen werken van thuis uit of op afstand, zijn als zelfstandig ondernemer aan de slag en factureren erelonen. Daarnaast verschijnen er nieuwe vormen van werk, die met name worden gestimuleerd door de platformisering van de economie. De Ubers, AirBnB's,

Upworks en Amazon Mechanical Turks van deze wereld brengen de ontwikkeling van werk op aanvraag teweeg, en daarin is er voor werk in loondienst geen plaats. Heel wat werknemers draaien in dat systeem mee: ze nemen hun productiemiddelen opnieuw zelf in handen en eisen voor zichzelf een grotere vrijheid op in de manier waarop ze hun werk organiseren. Deze groeiende economie op verzoek doet ook de noodzaak van nieuwe vangnetten ontstaan die deze werknemers moeten beschermen.

En welke rol is er voor de leden, HR-dienstverleners, weggelegd?

DENIS PENNEL: Op een arbeidsmarkt die steeds volatieler en onvoorspelbaarder wordt, is het de taak van de sector om de complexiteit te vereenvoudigen. Wij zijn er om innoverende, juridisch betrouwbare oplossingen aan te reiken, die flexibiliteit en zekerheid met elkaar verzoenen. Wij zijn hierbij partner van zowel de bedrijven als de werknemers. Onze leden werken voor hun klanten oplossingen op maat uit en houden daarbij rekening met hun behoeften of beperkingen. Als vormgevers van de arbeidsmarkt moedigen de leden van de World Employment Confederation de toegang tot werk aan, stimuleren zij de aanpassing aan de economische veranderingen, staan zij garant voor zekerheid in een onzekere wereld en dragen zij bij tot de welvaart van de samenleving.

Nieuw logo:



Neen tegen discriminatie in de dienstenchequesector!

Een waaier aan initiatieven moeten de discriminatie in de dienstenchequesector aanpakken, dit zijn de Sociale partners in september overeengekomen. Er wordt gekozen voor een integrale aanpak waarbij de focus onder meer zal liggen op hoe er beter kan omgegaan worden met discriminerende vragen van particuliere klanten. Met gemeenschappelijke acties willen de sociale partners onder meer inzetten op opleiding en vorming, mystery calls, informatiecampaagnes, ...

De acties van de sociale partners formuleren een globale

aanpak en betrekken zowel het federale als de regionale niveaus. De sociale partners willen bedrijven op die manier de kans geven om een coherent non-discriminatiebeleid uit te bouwen.

De dienstenchequesector zegt resoluut neen tegen discriminatie. Toch wijst de sector erop dat acties in de dienstenchequesector enkel zin hebben wanneer het probleem van discriminatie breder wordt aangepakt. Noch in onze maatschappij, noch op de arbeidsmarkt mag discriminatie getolereerd worden.

Dienstencheques

In 2015 groeide de dienstenchequesector met

4%

Deze groei werd gerealiseerd door 2.030 dienstenchequeondernemingen, dat zijn er 11% minder dan in 2014.

Het aantal actieve klanten steeg dan weer met

5% of 1.021.208 klanten.

Ook het aantal werknemers groeide volgens de laatste cijfers met 3% wat neerkomt op een netto creatie van 3.700 jobs.



Denis Pennel, Directeur van de World Employment Confederation

Interim Management



Met een omzet van bijna **94 miljoen euro** in 2015 kenden de Interim Management Providers een **sterk jaar**:

de sector groeide met **+12%** t.o.v. 2014.

Het grootste deel van de opdrachten werd uitgeoefend op **voltijdse basis** en duurde **langer dan een half jaar**.

Interim Managers zijn vooral actief in **Finance, Administratie, Legal- en HR-management**.

Digitale arbeids-overeenkomsten zijn een groot succes



Even uw geheugen oprispen: in februari werd er met eenparigheid van stemmen een akkoord gesloten binnen de Nationale Arbeidsraad. Daarbij werd onder andere de elektronische ondertekening van uitzendovereenkomsten geregeld. Dit akkoord voorziet ook de afschaffing van de 48-urenregel op 1 oktober 2016, wat inhoudt dat elektronische overeenkomsten steeds meer gebruikt zullen worden en dat de papieren uitzendovereenkomsten op termijn de facto zullen verdwijnen.

Het sectoraal platform waarop uitzendkrachten hun overeenkomst kunnen ondertekenen is volledig operationeel. Voortaan ontvangen ze hun overeenkomsten veel sneller en kunnen ze ze gemakkelijk via elektronische weg ondertekenen vanop hun smartphone, tablet of pc. Op het platform, in hun persoonlijk archief, kunnen ze ook al hun uitzendovereenkomsten, die zijn gesloten met alle erkende agentschappen waarvoor

ze werken of hebben gewerkt, raadplegen.

De elektronische ondertekening van de overeenkomsten voor uitzendarbeid is een belangrijke stap richting digitalisering en een "win-win" voor uitzendkrachten en uitzendbedrijven. Het systeem is kostenbesparend en vereenvoudigt de verwerking van de informatie. Tegelijkertijd is er een veel grotere rechtszekerheid.

Eind oktober werden reeds meer dan 3 miljoen contracten, elektronisch ondertekend. Als pionier inzake elektronische toepassingen en projecten rond administratieve vereenvoudiging zoals elektronische facturatie, elektronische maaltijdcheques en elektronische ecocheques is Federgon verheugd over dit prachtige resultaat. Meer informatie over dit elektronisch platform vindt u op www.interimsign.be.

—
“De RSS-sector laat op jaarbasis* een groei van 16,3 % optekenen.”
 —

*2015

De Recruitment, Search & Selection sector heeft de wind in de zeilen

De Recruitment, Search & Selection (RSS)-bedrijven doen het bijzonder goed. In het tweede kwartaal van dit jaar liet de sector opnieuw een sterke stijging optekenen en dit reeds voor het vijfde kwartaal op rij.

“Deze cijfers tonen duidelijk aan dat de bedrijven nood hebben aan specialisten om hen te begeleiden op het vlak van rekrutering en andere HR-dienstverlening en ook bereid zijn om hierin te investeren. De zeer mooie cijfers geven aan dat de toegevoegde waarde van de RSS-bedrijven duidelijk gewaardeerd wordt”, geeft Ann Cattelain, coördinator van de Recruitment, Search &

Selection-sector bij Federgon, aan. “Wij geloven erin, dat deze positieve trend zich consequent zal verderzetten”.

De sector zet ook verder in op professionaliteit en kwaliteit, zo wordt er momenteel de laatste hand gelegd aan een nieuw kwaliteitslabel dat in januari 2017 gelanceerd zal worden. Dit nieuwe RSS-label moet

meer dan ooit voor bedrijven en klanten een leidraad zijn. Kiezen voor een partner met een RSS kwaliteitslabel biedt garanties doordat deze bedrijven werken volgens zeer precies gedefinieerde en geauditeerde processen. Klanten zullen precies weten waarin ze investeren en krijgen de garantie op de juiste match, kortom een keuze voor een optimale ROI.

Nieuw logo van het RSS-kwaliteitslabel dat in 2017 gelanceerd wordt:

RSS Recruitment
 Search
 Selection

Quality powered by Federgon

Recruitment, Search & Selection



De **Recruitment, Search & Selection (RSS)** -sector kan voor 2015 mooie groeicijfers voorleggen.

De **RSS-activiteiten** blijven met **63%** de belangrijkste voor de sector

en **groeien** met **14,1%**, gevolgd door **assessment, HR-consultancy en coaching**.

De **meeste kandidaten** stromen nog steeds in door **'direct search'** door de RSS-bureaus zelf.