

De uitzendsector na de crisis

De uitzendsector lijkt alle redenen te hebben voor optimisme. Volgens Federatie van Federatie van lo-dienstverleners, is het aantal geregisteerde uien interimarbeid in het eerste kwartaal sterk gestegen. En voor februari 2015 bijvoorbeeld spraken we van een stijging van 11% ten opzichte van dezelfde maand vorig jaar. In januari al was er een uitroeiende plus, het aantal uien geregisteerde interimarbeid bereikte toen het hoogste punt sinds 2011. Aangezien de uitzendsector als vasmote een betrouwbare indicator is van de economische conjunctuur, is dat goed nieuws voor iedereen. Toch?

“UITZENDSECTOR ZIET LICHTE GROEI EN MEER VERTROUWEN”

Robert Verbeek, met hoofdzet in februari, liet de positieve tendens horen. “De uitzendsector heeft heel sterk geleefd het 2012-2013, maar de crisis heeft ook deze sector getroffen”, zegt Ludo Verbeek, directeur van Kansen Interim Vlaanderen en Kansen Office. “Maar na enige tijd troepen we af naar het goed van de sector die enige twee jaar langer en meer cijfers voorleegde. De groei is ingezet in de tweede helft van 2013. Vorig jaar steeg de groei van een autonome groei van bijna 5%, wat meer is dan de markt zelf. De markt 10% groeit. En in het eerste kwartaal van dit jaar groeit de groei naar 11,5%. Dat zijn mooie aantallen.”

Wat Nathalie Christiaens van uien meten het vertrouwen in de toekomst van de uitzendsector. “Het is niet zo goed als de uitzendsector zelf. Daar moet focus op kandidaten met een technische talent, insteekbetreft dat, is de vraag bij de de laatste jaren – wat blijft de crisis – wij zijn de geleefde. De grootste uitdaging de voorste jaren was de grote immobieliteit op de arbeidsmarkt, wij zijn kandidaten bleef op hun verouderde vaardigheden, bedrijven koken de kat uit de boom. Na jaren na die mobiliteit wat meer. In ons vooruitzicht concluderen dat er een licht stijgend vertrouwen in de economische heropleving uien arbeidsmarkt.”

Smaller bedrijven

Zowel Ludo Verbeek als Nathalie Christiaens dacht de term “overlevering” in de meest te nemen om de situatie op de uitzendsector van 2012-2014 te beschrijven. “We tegen heel wat uit voorgaande situatie”, zegt Nathalie Christiaens. “Mensen gingen jobhappen, zo overlevende van hun werkloosheid. Wij moesten echt gaan temporen en focussen op de jobmarkt. In de huidige situatie het is nu te worden meer goede situaties zitten. Maar iedereen moet er zijn voor bedrijven dat we weer naar een optimaal gaan verandering tegenover bedrijven.”

“Er is optimisme wat spanning op kennis op de arbeidsmarkt, maar zeker niet meer zoals de voor de crisis was”, meent Ludo Verbeek. “Maar wij wij tegen zelfs tegen de crisis een technisch talent van technische profielen, dat problemen naar het oplossen.” Zowel een aanbod van aanvragen tegenover wat spraken van een toernooi vertrouwen. “Bedrijven hebben die uit een aantal indicatoren dat de economie wat beter doet”, zegt Ludo Verbeek. “De verschillen het optreden van de euro bijvoorbeeld speelt in de kaart van heel wat bedrijven en ook de ligere steunpakketten worden meer arbeidsmarkt. De vraag is alleen het vertrouwen in de groei zijn?” Maar als er één ding is dat de crisis ons geleerd heeft, is het dat lang-termijnverwachtingen door over de conjunctuur ook



“IEDEREEN MOET ER ZICH VOOR BEHOEDEN DAT WE WEER NAAR EEN OPBOD GAAN VAN KANDIDATEN TEGENOVER BEDRIJVEN.”



waagruik is geworden? Ook Federatie temporen al te hoge verwachtingen, vooral de federatie van uien interimarbeid 2015 voor de uitzendsector.

“Er is die toernooi vraag vooral voor technische en technisch-voetbalende functies dat pensioen andere ook (NVA)”, zegt Nathalie Christiaens. “De vraag naar administratieve functies blijft stabiel, wat als die naar minder professionele technische mensen, het is opvallend dat bedrijven soms enige tijd wat voor wat smaller besluiten voor aanpakken. De voorste jaren van de deontologie wat tegen. Maar nu iedereen meer alleen goede technische kandidaten vinden om mee te werken op de (school) groei, mogen we niet meer telken. Daar zij experimenten voor ons de grootste uitdaging de schakelen van de werkloosheid. Er is die groei tegen wat van onze kant, de deontologie verandering zaken voor gepensioneerde, partij.”

Digitalisering gebouwen

Het is belangrijk de belangrijkste waarde die traditionele uitzendbedrijven kunnen. Kunnen tegenover de digitale concurrentie de vraag spelen. “We mogen niet blind zijn voor de digitalisering, wat zijn bijvoorbeeld wat along op de toevoegingen. Digitalisering er interim hebben voor business alleen maar verstoort, door een probleem te maken, maar bedrijven en de website nog meer te ontdekken, het moeten van big data er meer naar op. Maar experimenten dat in het klein maar ook de technologie voorste van de uitzendsector tegen wij wij het belangrijkste element is dat in de kern



VOORWERELD.IT

"DOOR DE ONZEKERHEID OVER EEN DUURZAME GROEI, IS ER VANUIT ONDERNEMINGEN STEEDS MEER VRAAG NAAR FLEXIBELE ARBEID."

toelij" te kunnen slagen, maar een uitdaging die zekerheid biedt. Heten de macher en toch niet bijt te zijn. En ook bedrijven die veel willen garanderen, dan en een groot middel is om te kunnen gaan of te een grote markt."

"Zover naar verandering het soort werk, competentieverhoudingen en het creëren van mogelijkheden en basis van competenties en het geven van er of diploma's in de interimsector staan in het of gereguleerd", vertelt Ludo Verbeke. "Men aan formatiegrond van de interimsector waren we in België nog altijd wat later dan in de buurlanden. In zijn dus nog heel wat mogelijkheden" (1)

van deze business", zegt Ludo Verbeke. "Digitaal en nog meer van duurzaam werken", maar behalve Christiaens. "We integreren in al social media, via Facebook-communicatie, in deze processen, in Generatie 2, die in alle context is opgevoeld, tevoegde. We moeten het zien als een opportuniteit. Maar het psychologische en persoonlijke aspect van onze sector is intrinsiek moet te digitaal zijn?"

Digitalisering is maar een van de gevolgen die de interimsector, een toekomstige conjunctuure scenario, die in een arbeidsmarkt die ook steeds flexibeler wordt. Het worden eigenlij, te noemen kan de interimsector dan nog een grotere rol te spelen? "Zowel is het niet van flexibel als loven is er veel beweging", dit behalve Christiaens. "Flexibel moet kunnen gaan bijvoorbeeld te zijn?"

" Omdat die onzekere over een duurzame groei te toch nog is, is er vanuit ondernemingen steeds meer vraag naar flexibele arbeid", bevestert Ludo Verbeke. "Bovendien zien we ook een toenemende vraag naar steunverlening via arbeidsmarkt van een vast contract. Dit heeft onder meer te maken met het arbeidsmarkt voor zelfstandigen van de proeftijdperiode. Maar naar arbeidsmarkt zien ook een duurzame steunverlening. Opnieuw heeft de interimsector als reguliere van belang (le of te spelen?"

"We er is een negatieve perceptie tegen zelfstandigheid bestaan om die van de jongere jaren toch niet naar", maar behalve Christiaens. "Flexibiliteit onder het steeds meer als een belangrijke stapel om in een

Over Konvert

Konvert bestaat uit drie hoofd- en vijf subonderdelen met de familie: Konvert als werkbedrijf, Konvert als werkbedrijf, Konvert als werkbedrijf, Konvert als werkbedrijf, Konvert als werkbedrijf.

- Konvert Interim Management & Consulting
- Konvert Interim Business & Consulting
- Konvert Interim Business & Consulting
- Konvert Office (geen advieswerk in eenheid met andere van hoger geplaatste medewerkers, partners en klanten) in Konvert Interim & Group

Geopend de markt in resultaat en onder de slag Konvert is te hoe vergroten met ondersteuning van een van de 10 in de markt van de arbeidsmarkt.

www.konvert.be

Over vind!

in 1999, hij werd opgericht door twee mensen die het idee hadden om een platform te creëren dat bedrijven en vacatures kan helpen om te vinden en te plaatsen. Het platform is nu een van de meest populaire vacature portals in België en Nederland. Het platform is nu een van de meest populaire vacature portals in België en Nederland.

www.vindvrijbald.be

Jobsalton.be: flexibel en betaalbaar rekruteringskanaal voor kmo's

Op 1 april lanceerden Jobten Calens en Dieter Havelen, oprichters van het twee-man team van 'Jobsalton', een platform voor het vinden van personeel voor kmo's. Het platform is nu een van de meest populaire vacature portals in België en Nederland. Het platform is nu een van de meest populaire vacature portals in België en Nederland.

Transparant en eenvoudig

Jobsalton is eigenlijk een vacaturesite die is ontwikkeld voor kmo's. Het platform is nu een van de meest populaire vacature portals in België en Nederland. Het platform is nu een van de meest populaire vacature portals in België en Nederland.

betalen en 26 euro. De hanger dus met wat van verschillende bedrijven. Het het aanbod kunnen te het perfect aan te passen."

Jobsalton wordt voor de volgende tijd de mogelijkheid om automatisch feedback te geven aan de vacatures, wat veel mogelijk betekent is. "Voor werkgevers biedt Jobsalton de mogelijkheid hun contactgegevens te bevestigen", zegt Jobten Calens. "Maar die kunnen ook via de website hun contactgegevens bevestigen. Het automatisch is het aanbod van de volgende tijd."

Jobten en Dieter hebben een te maken om te maken van de mogelijkheden van de volgende tijd. "Het platform is nu een van de meest populaire vacature portals in België en Nederland. Het platform is nu een van de meest populaire vacature portals in België en Nederland."

www.jobsalton.be