



# Advies

## Outplacement

Brussel, 3 april 2017

Advies op eigen initiatief

Bestemd voor: Philippe Muyters - Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport

Goedkeuring raad: 30 maart 2017

Contactpersoon: Sandra Hellings - shellings@serv.be



De heer Philippe MUYTERS  
Vlaams minister van Werk, Economie, Innovatie en Sport  
Martelaarsplein 7  
1000 BRUSSEL

**contactpersoon**  
Sandra Hellings  
shellings@serv.be

**ons kenmerk**  
SERV\_BR\_20170403\_ADV\_Outplacement\_sh

**Brussel**  
3 april 2017

## **Advies Outplacement**

Mijnheer de minister

Outplacement kan volgens de SERV een belangrijke bijdrage leveren aan een vlotte en duurzame her-tewerkstelling. Om dit onder uw aandacht te brengen, bezorgen de sociale partners u hierover een advies op eigen initiatief.

De SERV adviseert om de regionale toetsing inhoudelijk niet te wijzigen maar vraagt om voldoende aandacht te hebben voor intergewestelijke afstemming.

Verder vraagt de SERV dat het departement WSE een beschrijvende analyse zou uitvoeren om de huidige kwaliteitskaders samen in kaart te brengen.

Met het oog op een snelle en duurzame her-tewerkstelling moet de outplacementbegeleiding voldoende snel kunnen opstarten. Verder moet de VDAB snel in het vizier komen. De deelnemer wordt tijdens de outplacementbegeleiding geïnformeerd over het VDAB-aanbod en voorbereid op een eventuele VDAB-bemiddeling. De warme overdracht naar de VDAB kan ook op informatica-technisch vlak nog verbeteren. Ook snelle inschrijving bij de VDAB is cruciaal.

Het systeem van terugbetaling blijft best behouden omdat dit belangrijk is voor het maken van een doorstart. Deze terugbetaling kan in de toekomst via één schijf gebeuren waarbij het totaal terugbetaalde bedrag ongewijzigd blijft.

Ook de hoogte van de bijdrage ten gunste van de RVA voor het niet-aanbieden van outplacementbegeleiding blijft best behouden op 1800 euro omwille van het prijsregulerend effect.

Transparante en eenduidige communicatie over de regelgeving en de rechten en plichten in de verschillende stelsels van outplacement is cruciaal gezien de complexiteit of minstens de diversiteit die de outplacementpraktijk kenmerkt.

Er zijn databronnen op verschillende beleidsniveaus maar deze geven telkens een partieel beeld van de outplacementmarkt. Vooral data over outplacement in het kader van

enkelvoudig ontslag ontbreken. Een databestand dat de totale outplacementmarkt omvat, is nuttig voor verdere beleidsopvolging.

Wij hopen, mijnheer de minister, dat u dit advies ter harte zal nemen en zijn graag bereid tot nadere toelichting indien u dat wenst.

Hoogachtend

Pieter Kerremans  
administrateur-generaal

Ann Vermorgen  
voorzitter

# Inhoud

<b>Krachtlijnen</b>	<b>6</b>
<b>Advies</b>	<b>7</b>
<b>1 Stem af tussen de gewesten bij de goedkeuring van het outplacementaanbod</b>	<b>7</b>
<b>2 Zorg voor een transparant en proportioneel kwaliteitskader</b>	<b>7</b>
<b>3 Zorg voor snelle en duurzame her-tewerkstelling</b>	<b>8</b>
<b>4 Aandacht voor motivatie</b>	<b>9</b>
<b>5 Zorg voor administratieve vereenvoudiging bij terugbetaling van de outplacementkosten</b>	<b>9</b>
<b>6 Behoud de hoogte van de bijdrage ten gunste van de RVA</b>	<b>10</b>
<b>7 Maak werk van transparante en eenduidige communicatie</b>	<b>10</b>
<b>8 Zorg voor databestanden die verdere opvolging vereenvoudigen</b>	<b>10</b>
<b>Bibliografie</b>	<b>11</b>
<b>Lijst met figuren en tabellen</b>	<b>13</b>
<b>Bijlagen</b>	<b>14</b>
<b>1 Schets van het outplacementsysteem</b>	<b>14</b>
1.1 Chronologisch overzicht van het wetgevend kader inzake individueel en collectief outplacement	14
1.2 Bijkomende Vlaamse en sectorale initiatieven	16
1.3 Outplacement anno 2016	17
1.3.1 Definities	17
1.3.2 Typologie	17
1.3.3 Outplacement na het eenheidsstatuut	18
1.4 Vlaamse bevoegdheid outplacement na de zesde staatshervorming	21

## Krachtlijnen

Outplacement kan volgens de SERV een belangrijke bijdrage leveren aan een vlotte en duurzame her-tewerkstelling. Om deze doelstelling ten volle te realiseren, kan alvast rekening worden gehouden met volgende aanbevelingen.

- Gezien de regionale toetsing vlot verloopt, wordt de huidige praktijk, ook in het kader van de beslissingsbevoegdheid, best ongewijzigd verdergezet. De gewesten moeten wel afstemmen in hun advisering over outplacementdossiers die meerdere gewesten omvatten.
- De SERV vraagt dat het departement WSE een beschrijvende analyse zou uitvoeren om de huidige kwaliteitskaders samen in kaart te brengen.
- Volgens de SERV is een transparant kwaliteitskader belangrijk. De voorkeur gaat uit naar eenvoudige en duidelijke kwaliteitsregels die kunnen worden opgevolgd. De kwaliteitscriteria moeten in verhouding staan tot de realiteit. Onnodige administratie moet worden vermeden.
- Voor de SERV heeft outplacement meerdere doelstellingen nl. ontslagverwerking, versterking van de persoon, verhogen van zijn/haar inzetbaarheid, stimuleren van langerwerken, her-tewerkstelling en voorbereiding op een eventuele VDAB-bemiddeling.
- Met het oog op een snelle werk-werk-transitie is het belangrijk dat de outplacementbegeleiding voldoende snel kan opstarten.
- De VDAB moet voldoende snel in het vizier komen. Het outplacementkantoor moet het VDAB-aanbod snel onder de aandacht brengen. Voor personen die via een outplacementbegeleiding niet uitstromen naar werk, is snelle inschrijving bij de VDAB cruciaal. Ook op informatica-technisch vlak kan deze warme overdracht naar de VDAB nog verbeteren.
- Het systeem van terugbetaling blijft best behouden omdat dit belangrijk is voor het maken van een doorstart. Deze terugbetaling gebeurt in de toekomst best via één schijf waarbij het totaal terugbetaalde bedrag ongewijzigd blijft.
- De hoogte van de bijdrage ten gunste van de RVA voor het niet-aanbieden van een outplacementbegeleiding blijft best behouden op 1800 euro omwille van het prijsregulerend effect.
- Transparante en eenduidige communicatie over de regelgeving en de rechten en plichten bij de verschillende stelsels van outplacement is cruciaal gezien de complexiteit of minstens diversiteit die de outplacementpraktijk kenmerkt.
- Er zijn databronnen op verschillende beleidsniveaus maar deze geven telkens een partieel beeld van de outplacementmarkt. Vooral data over outplacement in het kader van enkelvoudig ontslag ontbreken. Een databestand dat de totale outplacementmarkt omvat, is nuttig voor verdere beleidsopvolging.

# Advies

Outplacement kan volgens de SERV een belangrijke bijdrage leveren aan een vlotte en duurzame her-tewerkstelling (werk-werk-transitie). Om deze doelstelling ten volle waar te maken, moet de maatregel evenwel aan bepaalde voorwaarden voldoen. Op een aantal van deze voorwaarden wenst de SERV in dit advies verder in te gaan.

## 1 Stem af tussen de gewesten bij de goedkeuring van het outplacementaanbod

De SERV benadrukt het belang van afstemming tussen de gewesten in hun advisering over outplacementdossiers die betrekking hebben op meerdere gewesten.

De gewesten hadden al de bevoegdheid om een (niet-bindend) advies af te leveren aan het bedrijf in herstructurering over de kwaliteit van het outplacementaanbod. Dit advies wordt overgemaakt aan de federale minister van Werk en vormt een onderdeel van het federale herstructureringsdossier. In Vlaanderen kreeg deze procedure de naam van regionale toetsing. De regionale toetsing wordt uitgevoerd door het Departement Werk en Sociale Economie (DWSE). Het departement WSE screent het activerend gehalte (of kwaliteit) van het outplacementaanbod aan de hand van een algemeen toetsingskader. Deze adviesbevoegdheid wordt nu omgezet in een beslissingsbevoegdheid. Inhoudelijk omvat de bevoegdheid ongewijzigd het nagaan of het dossier voldoende activerende maatregelen bevat.

Uit het meest recente monitoring-rapport van het departement WSE blijkt dat de regionale toetsing nu vlot verloopt. Daarom adviseert de SERV dat de huidige praktijk ook in het kader van de beslissingsbevoegdheid ongewijzigd wordt gecontinueerd.

Afstemming tussen de gewesten is wel een aandachtspunt: wat indien de gewesten geen uniform advies geven over éénzelfde outplacementdossier dat betrekking heeft op meerdere gewesten? De sociale partners vragen dat zij via de VESOC-werkgroep op de hoogte worden gehouden van het intergewestelijk overleg dat hierover zal worden gevoerd.

## 2 Zorg voor een transparant en proportioneel kwaliteitskader

Volgens de SERV is een transparant kwaliteitskader belangrijk. De SERV geeft de voorkeur aan eenvoudige en duidelijke regels want dat leidt tot beter outplacement.

In Vlaanderen zijn er momenteel drie toetsingskaders die elk een eigen bestaansrecht of functie hebben: (1) de regionale toetsing; (2) CERTO als zelfreguleringskader en (3) het Sociaal Interventiefonds (SIF). In het BVR van 10 december 2012 tot uitvoering van het decreet betreffende de private arbeidsbemiddeling is verder een gedragscode opgenomen (art.19 & bijlage 3 specifiek wat outplacement betreft<sup>1</sup>). Het outplacementbureau verbindt er zich toe de diensten van private arbeidsbemiddeling te verrichten conform de gedragscodes.

---

<sup>1</sup> Bijlage 3. De gedragscode outplacementactiviteiten, vermeld in artikel 19.

<sup>1°</sup> Deze gedragscode is van toepassing op outplacementactiviteiten.

<sup>2°</sup> Het bureau weigert elke opdracht die in strijd is met de gedragscode.

Op de VESOC-werkgroep van 22 november 2016 werd meegedeeld dat het departement WSE momenteel bekijkt of het huidig toetsingskader volstaat dan wel moet worden aangevuld. De SERV vraagt dat het departement WSE een beschrijvende analyse zou uitvoeren waarbij de verschillende kwaliteitskaders samen in kaart worden gebracht. De huidige situatie is immers complex en lijkt daardoor weinig transparant. Op basis van deze analyse kan worden uitgemaakt of het naast mekaar bestaan van de verschillende kwaliteitskaders een antwoord 'op maat' is voor een erg diverse context dan wel een probleem vormt waarbij meer afstemming op mekaar nodig is. Ook merkt de SERV op dat eventuele bijkomende kwaliteitseisen vanuit Vlaanderen niet noodzakelijk bijdragen tot beter outplacement.

Voor de SERV: (1) moet dit kwaliteitskader voldoende transparant en eenvoudig zijn; (2) moet onnodige administratie worden vermeden; (3) moeten de kwaliteitscriteria in verhouding staan tot de realiteit en (4) wordt de voorkeur gegeven aan eenvoudige, duidelijke en opvolgbare kwaliteitsregels.

De sociale partners vragen verder tijdig te worden geïnformeerd over de uitkomst van de evaluatieoefening van het departement WSE via de VESOC-werkgroep. Ook de sectorale sociale partners willen tijdig bij deze oefening worden betrokken.

### **3 Zorg voor snelle en duurzame her-tewerkstelling**

De SERV onderstreept het belang van snelle en duurzame her-tewerkstelling. Inzetten op het vermijden van (langdurige) werkloosheid is onderdeel van een goed werkend arbeidsmarktbeleid. Outplacement kan hier een bijdrage bij leveren. Voor de SERV heeft outplacement meerdere doelstellingen nl. ontslagverwerking, versterking van de persoon, verhogen van zijn/haar inzetbaarheid, stimuleren van langer-werken, her-tewerkstelling en

- 
- 3° Het bureau mag tijdens de procedure geen onderscheid maken op grond van handicap, gezondheidstoestand of seksuele geaardheid, behalve als dat wettelijk is vereist of toegelaten.
  - 4° Het bureau verbindt er zich toe naar aanleiding van de private arbeidsbemiddelingsactiviteiten geen maximumleeftijdsgrens te stellen.
  - 5° Het bureau is ertoe gehouden de bepalingen na te leven van de wetgeving betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen voor de toegang tot een zelfstandig beroep.
  - 6° Het bureau is ertoe gehouden de bepalingen na te leven van de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden.
  - 7° Het bureau is ertoe gehouden de bepalingen na te leven van de wet van 24 mei 1921 tot waarborging der vrijheid van vereniging.
  - 8° Alle kosten die verbonden zijn aan de opdracht, vallen ten laste van de opdrachtgever en het bureau.
  - 9° Het bureau geeft aan de kandidaten een duidelijk en objectief beeld van zijn diensten en werkwijze. Het verduidelijkt zijn doelstellingen, methoden en de context van zijn tussenkomst. Het brengt de kandidaat op de hoogte van de gedragscode. De begeleiding mag slechts aangevat worden als de betrokken kandidaat voorafgaand, na bespreking, schriftelijke toestemming daartoe heeft gegeven. Het vermelde document met de toestemming van de kandidaat bevat de volgende gegevens :
    - a) de aanvangsdatum en voorziene duur van de begeleiding;
    - b) een nauwkeurig gespecificeerd programma van de kandidaat tijdens de begeleiding;
    - c) het soort outplacement : individueel of groepsoutplacement;
    - d) de naam van het bureau;
    - e) de plaats van de activiteiten;
    - f) eventueel, de opname in een geautomatiseerd bestand.
  - 10° Het bureau verbindt zich ertoe om de bepalingen van CAO nr. 51 en CAO nr. 82 na te leven en wijst de opdrachtgever in voorkomend geval op zijn verplichtingen.
  - 11° Het bureau licht de opdrachtgever geregeld in over het verloop van de opdracht. De kandidaat mag kennisnemen van die mededelingen.
  - 12° Iedere kandidaat heeft bij de verwerking van persoonsgegevens die op hem betrekking hebben, recht op eerbiediging van zijn persoonlijke levenssfeer.
  - 13° Bij outplacementbegeleiding in groep dient het bureau de kwaliteit van de outplacementbegeleiding te waarborgen als het aantal werknemers vermindert ingevolge de plaatsing van werknemers.



voorbereiding op een eventuele VDAB-bemiddeling. Tijdens de outplacementbegeleiding leert de betrokkene de VDAB kennen. Hij of zij maakt kennis met de VDAB-tools zoals MLB, met het VDAB-activeringstraject (zoals knipperlichten, informele en formele opvolging, transmissie, controle, sanctie) en met de VDAB-instrumenten en –opleidingen. Het outplacementdossier is ook volledig afgewerkt waardoor, indien er geen uitstroom is naar werk via de outplacementbegeleiding, de VDAB-bemiddeling onmiddellijk kan opstarten.

Met het oog op een snelle werk-werk-transitie is het belangrijk dat de outplacementbegeleiding voldoende snel kan opstarten (ook in geval van outplacement in het kader van een tewerkstellingscel).

Bovendien moet de VDAB voldoende snel in het vizier komen. Het outplacementkantoor moet het VDAB-aanbod, waaronder de VDAB-vacatures, snel onder de aandacht brengen. Zeker in geval van een lange opzegperiode is dit een aandachtspunt. Voor personen die via een outplacementbegeleiding niet uitstromen naar werk, is snelle inschrijving bij de VDAB cruciaal. Dit gebeurt in de praktijk nog niet altijd.

Ook informaticatechnisch kan de ‘warme overdracht’ naar de VDAB nog verbeteren: bij collectief ontslag wordt er genoteerd in Mijn Loopbaan (MLB); bij individueel ontslag noteren outplacementkantoren in hun individuele casemanagementsystemen en deze zijn niet steeds compatibel met MLB.

## **4 Aandacht voor motivatie**

Uit onderzoek van Idea Consult (2012) blijkt dat één op tien deelnemers aan outplacement (in begeleiding of begeleiding net afgerond) niet gemotiveerd is om begeleiding te volgen; outplacement wordt door hen vooral als een verplichting beschouwd. Outplacementkantoren moeten worden geattendeerd op dit mogelijk gebrek aan motivatie bij een bepaald aantal deelnemers. Ook de (toekomstige) werkzoekenden moet geattendeerd worden om de gevolgen van het niet meewerken aan outplacement (rechten en plichten, controle door VDAB, etc).

De SERV vraagt dus dat er in de outplacementpraktijk extra aandacht wordt gegeven aan demotivatie en aan het remediëren van dit probleem. Kennis over good practices is hierbij cruciaal.

## **5 Zorg voor administratieve vereenvoudiging bij terugbetaling van de outplacementkosten**

De SERV vraagt dat de terugbetaling van de outplacementkosten eenvoudiger verloopt.

Bij herstructurering of collectief ontslag bij ondernemingen uit de privésector betaalt de overheid de outplacementkosten terug. De SERV vraagt dat het systeem van terugbetaling behouden blijft omdat dit belangrijk is voor het maken van een doorstart. Wel vraagt de SERV om deze terugbetaling in de toekomst via één schijf (en niet langer via twee schijven) te organiseren. Het totaal terugbetaalde bedrag blijft daarbij ongewijzigd.

## **6 Behoud de hoogte van de bijdrage ten gunste van de RVA**

Door de Bijzondere wet in het kader van de zesde staatshervorming is Vlaanderen bevoegd voor het opleggen van sancties aan werkgevers bij gebrek aan outplacement en het bepalen van de hoogte van de bijdrage ten gunste van de RVA. De SERV is van mening dat de hoogte van deze bijdrage voor het niet-aanbieden van een outplacementbegeleiding best wordt behouden op 1800 euro omwille van het prijsregulerend effect .

## **7 Maak werk van transparante en eenduidige communicatie**

Goede informatieverstrekking door alle betrokken actoren op het terrein (overheid, RVA, VDAB, sociale partners, ...) over de regelgeving en de rechten en plichten m.b.t. de verschillende stelsels van outplacement is volgens de SERV cruciaal gezien de complexiteit of minstens diversiteit die de outplacementpraktijk kenmerkt.

Het bevoegdheidspakket inzake outplacement is immers niet homogeen en alleen al daardoor bijzonder complex. Bovendien werd door het eenheidsstatuut de algemene regeling van outplacement ingevoerd naast het bijzonder stelsel van verplicht outplacement, het individueel outplacement op vrijwillige basis en het collectief outplacement. Meerdere types van outplacement (met een verschillende regeling qua bv. vrijstelling, duurtijd en fasering, inhouding van loon op de verbrekingsvergoeding enz.) staan nu dus naast elkaar (zie Bijlage). Door de sectorale interferentie neemt de diversiteit in regelingen nog toe (verschillende gunningscriteria, inhoudelijke invulling, duurtijd, fasering, opvolgings- en controlemechanismen enz.).

## **8 Zorg voor databestanden die verdere opvolging vereenvoudigen**

De SERV pleit voor evidence based beleid. Er is nood aan een globaal databestand van de outplacementmarkt.

Gedurende de laatste jaren werd er heel wat beleidsgericht onderzoek uitgevoerd inzake de praktijk en effectiviteit van (een type van) outplacement (o.a. door HIVA, Idea Consult). Dit onderzoek leverde alvast interessante informatie op o.a. over de neerwaartse prijsevolutie en hierdoor gevaar van standaardisatie van het begeleidingsaanbod, het bereik van ontslagen werknemers, de non-take-up, het probleem van motivatie, de nood aan transparantie, het belang van individuele en/of collectieve outplacementbegeleiding, een meer prominente plaats voor competentieversterking, ... Gezien de invoering van het algemeen stelsel lijkt een voortgangsmeting wenselijk (o.a. voor het opvolgen van de non-take-up).

Er zijn databronnen op verschillende beleidsniveaus maar deze geven telkens een partieel beeld van de outplacementmarkt. Vooral data over outplacement in het kader van enkelvoudig ontslag ontbreken.

# Bibliografie

## Wetgeving federaal

Wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers

Koninklijk besluit van 23 januari 2003 tot uitvoering van de artikelen 15 en 17 van de wet van 5 september 2001 tot de verbetering van de werkgelegenheidsgraad van de werknemers.

CAO 51 - Collectieve arbeidsovereenkomst nr 51 van 10 februari 1992 - betreffende outplacement.

CAO 82 - Collectieve arbeidsovereenkomst nr 82 van 10 juli 2002 - betreffende [...] outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen.

CAO 82 Bis - Collectieve arbeidsovereenkomst nr 82bis van 17 juli 2007 - tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 82 van 10 juli 2002 betreffende het recht op outplacement voor werknemers van vijfenveertig jaar en ouder die worden ontslagen.

Koninklijk besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructurering.

Koninklijk besluit van 22 april 2009 tot wijziging van diverse koninklijke besluiten genomen in het kader van de herstructurering van bedrijven.

Wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut tussen arbeiders en bedienden inzake de opzeggingstermijnen en de carenzdag en begeleidende maatregelen.

Koninklijk besluit van 3 mei 2007 tot regeling van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage zoals gewijzigd door de koninklijke besluiten van 28 december 2011, 20 september 2012 en 30 december 2014.

## Wetgeving Vlaams

Het decreet van 10 december 2010 betreffende de private arbeidsbemiddeling

10 december 2010. - Besluit van de Vlaamse Regering tot uitvoering van het decreet betreffende de private arbeidsbemiddeling

## Geraadpleegde literatuur

[www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be) waaronder:

<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42122> en

<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42125> en

<http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=42128>

<http://www.meta.fgov.be/defaultTab.aspx?id=23556>

[www.werk.be](http://www.werk.be) waaronder:

[http://www.werk.be/sites/default/files/nota\\_regionale\\_toetsing\\_periode\\_2010-2015\\_versie\\_website\\_003.pdf](http://www.werk.be/sites/default/files/nota_regionale_toetsing_periode_2010-2015_versie_website_003.pdf)

<http://www.werk.be/online-diensten/herstructurerings/sociaal-interventiefonds>

<http://www.werk.be/online-diensten/herstructurerings/draaiboek>

[www.vdab.be](http://www.vdab.be) waaronder:

<https://partners.vdab.be/tewerkstellingscel>

<https://www.vdab.be/hraanbod/advies.shtml>

[www.federgon.be](http://www.federgon.be)

[www.herstructureringen.be](http://www.herstructureringen.be)

Departement WSE, Groenboek zesde staatshervorming, 2013.

VESOC Werkgroep, verslag van 22 november 2016.

Generatiepact, 2005.

Samen voor meer banen: een Vlaams Meerbanenplan, 16 januari 2006.

De Blander, R., Groenez S. De effectiviteit van outplacement als activeringsinstrument. Arbeidsmarktcongres WSE 2015, Leuven, 11 februari 2015.

Jacobs L., De Cuyper P., 2013, [Wat na collectief ontslag? Proces en effecten van outplacement in kaart gebracht.](#) HIVA-KU Leuven (Leuven).

De Cuyper P., Jacobs L., 2013, [Wat na collectief ontslag? Proces en effecten van outplacement in kaart gebracht.](#) Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE. vol.23 (1) , pp. 59-63.

De Cuyper P., Jacobs L., 2013. [De arbeidsmarktpositie na gedwongen ontslag en de rol van het beleidsinstrumentarium hierbij.](#) Arbeidsmarktcongres 2013, Leuven, 7 februari 2013.

Sels, L. e.a., 2013, Andere leeftijd, ander zoekgedrag? Een studie bij Vlaamse deelnemers aan outplacement, Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE. 2013 (2), 47-55.

Valsamis D., Vanderweghe B., 2013, De praktijk van outplacement in kaart gebracht. Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE. 2013 (1), pp. 64-70 Idea Consult in opdracht van Federgon (Brussel).

Valsamis D. e.a., 2012. De praktijk van outplacement in kaart gebracht, Idea Consult in opdracht van Federgon (Brussel).

De Cuyper P., Jacobs L. 2011, [Sectoraal outplacement in kaart gebracht.](#) HIVA-KU Leuven (Leuven).

De Cuyper P., Struyven L., 2009, [De werking van de \(permanente\) tewerkstellingscellen voor het licht gehouden.](#) HIVA (Leuven).

De Cuyper P., Peeters A., 2008, [Activering via verplichte outplacement: een moeizaam begin.](#) Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE. vol.18 (3-4) , pp. 58-62

De Cuyper P., Peeters A., Sanders D., Struyven L., Lamberts M., 2008, [Van werk naar werk: de markt van outplacement.](#) HIVA (Leuven).

## Lijst met figuren en tabellen

Figuur 1:	Outplacement – 2016.....	19
Tabel 1 :	Algemeen stelsel.....	20
Tabel 2 :	Bijzonder stelsel.....	20

# Bijlagen

## 1 Schets van het outplacementsysteem

### 1.1 Chronologisch overzicht van het wetgevend kader inzake individueel en collectief outplacement

De eerste aanbieders van outplacementbegeleiding zijn al sinds de jaren '80 actief maar met **CAO51** kwam er in 1992 een wettelijk kader voor outplacement en werd er op federaal niveau een eerste definitie voor outplacement vastgelegd. In art.1 wordt outplacement omschreven als *“een geheel van begeleidende diensten en adviezen die in opdracht van een werkgever door een derde, hierna genoemd outplacementbureau, tegen betaling individueel of in groep worden verleend om een werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooien.”*<sup>2</sup> Verder beschrijft deze CAO de instemming van de werknemer, de verbintenissen van het outplacementbureau en de procedure die gevolgd moet worden. Deze CAO is (nog steeds) van toepassing in geval van vrijwillig aangeboden outplacement door de werkgever.

Naast de regeling in verband met vrijwillig aangeboden outplacement door de werkgever, bestaat er sinds 15 september 2002 een recht op outplacement voor de werknemers van 45 jaar en ouder uit de privésector die worden ontslagen. Dit recht is vastgelegd in **CAO82**. Deze CAO regelt bovendien de minimumstandaarden voor outplacementbegeleiding.

Het **generatiepact** (2005) heeft het recht op outplacementbegeleiding verder uitgebouwd. Met het generatiepact geeft de federale overheid expliciet aan in de kracht van outplacement te geloven om de doelstelling van ‘langer werken’ te realiseren. Het begrip actief herstructureren, ingevoerd door het generatiepact, drukt de noodzaak uit om de gevolgen van herstructureringen te beheren door ontslagen werknemers te begeleiden bij hun zoektocht naar nieuw werk. Het generatiepact verplicht bedrijven die een verlaging van de brugpensioenleeftijd aanvragen een tewerkstellingscel op te richten, waarbij outplacement moet worden aangeboden aan de doelgroep voor brugpensioen. Het generatiepact verplicht ontslagen 45-plussers om zich in een ‘tewerkstellingscel’ in te schrijven en voldoende te participeren in het outplacementprogramma. Outplacement wordt meer en meer beschouwd als een activeringsinstrument bij herstructureringen.

Op 16 januari 2006 stelde de Vlaamse regering het **Meerbanenplan** ‘Samen voor meer banen’ voor waarvan het doel is om samen met de sociale partners meer mensen aan het werk te krijgen, vooral uit groepen die het niet goed doen op de arbeidsmarkt. Het plan bestaat uit de versterking van een reeks bestaande maatregelen, samen met een aantal nieuwe of al aangekondigde initiatieven. Via het Vlaams meerbanenplan werden middelen voorzien om onder meer via permanente tewerkstellingscellen en de inzet van sociale interventie-adviseurs (verder SIA's) door de VDAB een verdere invulling te geven aan het generatiepact. Outplacement krijgt een steeds prominentere plaats toegewezen als instrument in het door de federale en Vlaamse overheid aangestuurde activeringsbeleid.

---

<sup>2</sup> In dit artikel staat tevens dat outplacement geen inplacement of herplaatsing alsook geen arbeidsbemiddeling is. Dit wordt niet meer hernomen in verdere regelgeving.

CAO 82 werd gewijzigd door **CAO 82bis** (in werking vanaf december 2007). We gaan in op de belangrijkste wijzigingen ingevoerd door deze CAO.

- Sinds CAO 82bis is de werkgever verplicht een outplacementaanbod te doen aan elke ontslagen werknemer ouder dan 45 jaar. Indien de werkgever zijn verplichtingen niet naleeft, wordt een administratieve geldboete opgelegd van 1 800 euro.
- De verplichting rust echter niet enkel op de werkgever, maar ook op de werknemer. De werknemer moet ingaan op het outplacementaanbod en meewerken aan de outplacementbegeleiding. Indien de werknemer zijn of haar verplichtingen niet naleeft, kan dit leiden tot een schorsing van de werkloosheidsuitkering.
- In CAO 82bis is de algemene regel met betrekking tot de duur dat er 60u. outplacementbegeleiding moet worden voorzien over een periode van 12 maanden.
- Sinds CAO 82bis in 2007 in werking trad, zijn een aantal kwaliteitscriteria opgesteld die nog niet bestonden in het kader van CAO 82 in 2002. Een eerste soort criteria moet expliciet worden opgenomen in de offerte van een outplacementaanbod: dienstverlening, doelstellingen, begeleidingsmethode, aanvangsdatum en plaats van begeleiding. Een tweede soort criteria moet niet expliciet worden vermeld, maar moet wel uit de offerte blijken: ongevallenverzekering, respecteren van de privacy en dergelijke meer. Door de invoering van de verplichte kwaliteitscriteria heeft de werknemer de mogelijkheid om het aanbod van de werkgever te weigeren. In dit geval is het aan de RVA om te evalueren of deze weigering gerechtvaardigd is.

Het **KB van 22 april 2009** wijzigt diverse KB's genomen in het kader van de herstructurering van bedrijven. We gaan in op de belangrijkste elementen van dit KB.

- De verplichting van outplacement bij collectief ontslag (cfr. het generatiepact) wordt uitgebreid naar alle werknemers ongeacht hun leeftijd, waardoor ook ontslagen werknemers jonger dan 45 jaar recht hebben op een outplacementbegeleiding. Outplacement moet m.a.w. aan alle werknemers worden aangeboden ongeacht leeftijd of anciënniteit, uitgezonderd aan werknemers met een contract van bepaalde duur, waarvoor vrijwillig outplacement wordt voorzien.
- Dit KB gaat in op vrijwillige en verplichte tewerkstellingscellen<sup>3</sup>, waaronder op hun taak.
- Het KB regelt ook de gevolgde procedure, de outplacementduur en de mogelijkheid van het terugbetalen van de outplacementkosten. De ontslagen werknemers zijn verplicht om zich in te schrijven in de tewerkstellingscel. Als de medewerker zich niet op tijd inschrijft, of te weinig actief participeert in de cel door bijvoorbeeld opleiding of passende arbeid te weigeren, dan riskeert hij/zij een sanctie in de werkloosheidsuitkering of een verlaging van de inschakelingsvergoeding.
- Het aantal uren outplacementbegeleiding is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer<sup>4</sup>.
- Gedurende de participatie in de tewerkstellingscel hebben de werknemers recht op een inschakelingsvergoeding<sup>5</sup>, betaald door de werkgever.

---

3. Een tewerkstellingscel is een samenwerkingsverband waarbij de werkgever, de VDAB-interventiedienst, de sociale partners, het outplacementkantoor en het betrokken sectorfonds hun krachten bundelen om de wedertewerking van ontslagen werknemers te realiseren. Dit gebeurt onder regie van de VDAB interventiedienst. Het minimale aanbod van dergelijke tewerkstellingscel bestaat uit een inschrijving bij VDAB en een outplacementbegeleiding. Een paritair samengestelde stuurgroep volgt de activiteiten van de tewerkstellingscel op.

4. Voor 45+ers moet minimum 60 uur worden voorzien op een periode van 6 maanden en voor 45-ers minimum 30 uur op een periode van 3 maanden.

- De kwaliteitscriteria zoals voorzien in CAO82bis zijn ook van toepassing in het geval van collectief ontslag.

Op Vlaams vlak is de outplacementactiviteit geregeld door het **Vlaamse decreet van 10 december 2010 betreffende de private arbeidsbemiddeling** alsook **het besluit van de Vlaamse Regering tot uitvoering van het decreet betreffende de private arbeidsbemiddeling** eveneens van 10 december 2010<sup>6</sup>. Belangrijk in dit decreet is de bepaling dat outplacement in Vlaanderen een vorm van arbeidsbemiddeling tegen betaling is.

Door de wet van 26 december 2013 betreffende **de invoering van het eenheidsstatuut** wordt de outplacementverplichting (sinds 2014) uitgebreid<sup>7</sup>. Er wordt een nieuwe, algemene regeling van outplacement ingevoerd (nl. het algemeen stelsel van verplicht outplacement). De huidige regeling (voor werknemers vanaf 45 jaar) zal hiernaast als bijzondere regeling blijven bestaan. In deze wet worden de kwaliteitscriteria uit CAO 82bis overgenomen (zie art.80) en verder wordt ook de duur en procedure of flow van outplacement geregeld. Deze wetgeving staat naast deze m.b.t. actief beleid inzake herstructureringen die o.a. het collectief outplacement regelt.

## 1.2 Bijkomende Vlaamse en sectorale initiatieven

De oprichting van **het Herplaatsingsfonds** in Vlaanderen in 2001 betekende een belangrijke impuls voor outplacement. Dit Herplaatsingsfonds financierde de outplacementbegeleiding van ontslagen werknemers bij gefailleerde bedrijven.

In 2009 wordt het **'Sociaal Interventie Fonds' (SIF)**, voorheen "het Herplaatsingsfonds", overgeheveld naar de VDAB. Het SIF heeft tot doel om outplacementbegeleiding te financieren bij collectieve ontslagen in geval van faillissement of sluiting van een bedrijf. Bij een faillissement zijn de bepalingen uit de gedragscode van SIF van belang.

Eind 2010 ontwikkelde Federgon samen met de VDAB een certificeringssysteem voor outplacementbureaus in Vlaanderen, namelijk **Certo**. Aan de hand van het certificaat dat dit orgaan uitreikt, kunnen de outplacementbureaus de kwaliteit van hun diensten aan de betrokken bedrijven en werknemers garanderen. Elk outplacementbureau kan zich vrijwillig inschrijven om het certificaat te behalen. Het certificaat wordt toegekend op het niveau van het outplacementkantoor. Het kantoor verbindt zich ertoe om een gedragscode te onderschrijven. Deze gedragscode omvat, naast een aantal kwaliteitseisen, ook formaliteiten als het afnemen van tevredenheidsenquêtes bij de betrokken bedrijven en ontslagen werknemers, een klachtenprocedure en het registreren van de nodige gegevens in het cliëntvolgsysteem (CVS) van VDAB.

VDAB en Federgon hebben in lijn met de afspraken die ze hebben gemaakt binnen Certo ook een kader uitgewerkt voor **"verrijkt individueel outplacement"** (cfr. het VESOC-akkoord van 2011 over de uitbreiding van de systematische aanpak 50+). Dit houdt onder meer in dat er

---

<sup>5</sup> De inschakelingsvergoeding is gelijk aan het lopend loon en de voordelen verworven in de arbeidsovereenkomst. Ze vervangt geheel of gedeeltelijk de opzeggingsvergoeding. De inschakelingsvergoeding wordt betaald gedurende zes maanden indien de ontslagen werknemer minstens 45 jaar is op het moment van aankondiging van het collectief ontslag en gedurende drie maanden indien de ontslagen werknemer minder dan 45 jaar is. Deze vergoeding blijft verschuldigd, ook in geval van eventuele werkhervatting van de werknemer bij een nieuwe werkgever.

<sup>6</sup> Ter vervanging van het Vlaamse decreet van van 13 april 1999.

<sup>7</sup> Zie Hoofdstuk 5 Diverse bepalingen: afdeling 1 t.e.m.3, nl. art.74 t.e.m. 91.



voorzien wordt in overdracht van informatie tussen het outplacementkantoor en de VDAB. Het is de bedoeling om 50-plussers die een individuele outplacementbegeleiding volgen, beter te kunnen opvolgen. Indien zij na afloop van de begeleiding niet aan het werk zijn, vindt een overdracht naar de VDAB plaats, zodat de VDAB een vervolgtraject kan voorzien. Dit traject bouwt voort op de al aangeboden begeleiding van het outplacementkantoor. Dit gebeurt aan de hand van het cliëntvolgsysteem (CVS) van de VDAB (Mijn loopbaan - MLB).

## 1.3 Outplacement anno 2016

### 1.3.1 Definities

De huidige (**federale**) **definitie** van outplacement vinden we terug in art.4 van CAO 82: *“Voor de toepassing van deze afdeling moet onder “outplacementbegeleiding” worden verstaan, een geheel van begeleidende diensten en adviezen die, in opdracht van een werkgever, door een derde, hierna genoemd dienstverlener, individueel of in groep worden verleend, om een werknemer in staat te stellen zelf binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooien.”*

In de begeleidende commentaar staat: *“De outplacementopdracht houdt in dat een of meer van de volgende diensten en adviezen worden verstrekt: psychologische begeleiding, het opmaken van een persoonlijke balans en/of hulp bij het uitbouwen van een zoekcampagne naar betrekkingen en de uitwerking ervan, begeleiding met het oog op de onderhandeling van een nieuwe arbeidsovereenkomst, begeleiding tijdens de integratie in het nieuwe werkmilieu en tenslotte ook logistieke en administratieve steun.”*

Merken we op dat deze definitie ongewijzigd (maar zonder commentaar) wordt overgenomen in de wet op het eenheidsstatuut (zie art.77).

Er is echter ook een **Vlaamse definitie**. Deze stemt niet volledig overeen met bovenstaande definitie. In het BVR van 10 december 2010 tot uitvoering van het decreet betreffende de private arbeidsbemiddeling worden outplacementactiviteiten als volgt omschreven (art.2, 3°): *“een vorm van arbeidsbemiddeling waarbij begeleidende adviezen en diensten in opdracht en op kosten van een werkgever aan een ontslagen of met ontslag bedreigde werknemer worden verstrekt om deze in staat te stellen zo vlug mogelijk een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsactiviteit als zelfstandige te ontplooien.”* Het grootste verschil is de uitdrukkelijke verwijzing naar outplacement als vorm van private arbeidsbemiddeling.

### 1.3.2 Typologie

Momenteel moet er een onderscheid worden gemaakt tussen:

- Individueel outplacement algemeen stelsel van verplicht outplacement
- Individueel outplacement bijzonder stelsel van verplicht outplacement
- Individueel outplacement op vrijwillige basis
- Collectief outplacement

### 1.3.3 Outplacement na het eenheidsstatuut

#### Algemeen en bijzonder stelsel

Door het eenheidsstatuut wordt de algemene regeling van outplacement ingevoerd. Deze komt naast de huidige regeling voor werknemers vanaf 45 jaar (CAO 82bis, vanaf nu “de bijzondere regeling”) te staan. Er is een hiërarchie in de regeling: het algemeen stelsel staat boven het bijzonder stelsel. Belangrijk hierbij is dat het onderscheid tussen het algemeen en het bijzonder stelsel gebeurt op basis van één criterium, nl. **de opzeggingstermijn/de periode gedekt door de opzeggingsvergoeding** (met cesuur op 30 weken).

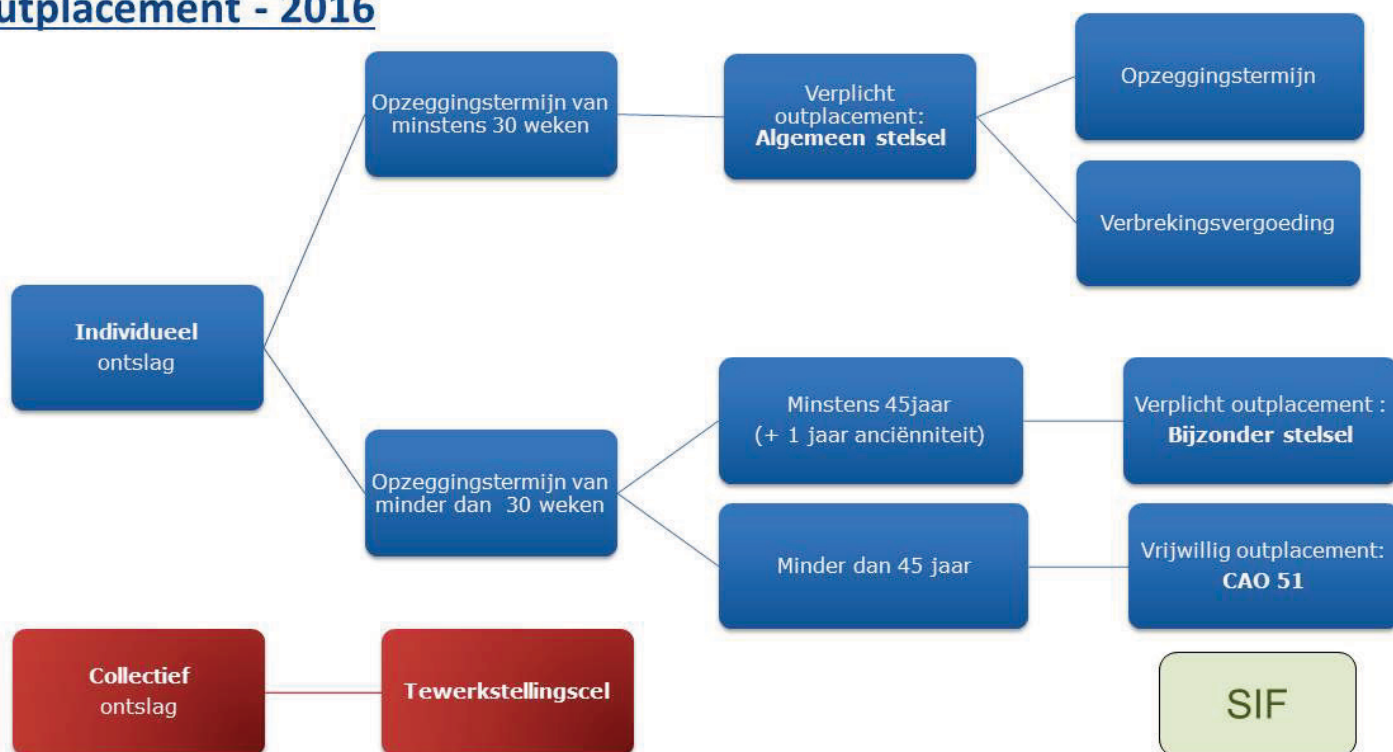
Indien de opzeggingsperiode  $\geq$  30 weken is, geldt het algemeen stelsel met verplichting voor de werknemer én de werkgever. De criteria leeftijd of anciënniteit doen bij de keuze algemene versus bijzondere regeling individueel outplacement dus niet ter zake.

Indien deze periode  $<$ 30 weken, moet naar **de leeftijd EN de anciënniteit** worden gekeken.

- Bij minstens 1 jaar anciënniteit EN minstens 45 jaar geldt het bijzonder stelsel van verplicht outplacement (de oude CAO 82bis)
- Bij minder dan 1 jaar anciënniteit of/en minder dan 45 jaar betreft het outplacement op vrijwillige basis (CAO 51)

Figuur 1: Outplacement – 2016

## Outplacement - 2016



Indien er sprake is van de algemene regel/het algemeen stelsel, moet de vraag worden gesteld of het gaat om **een opzeggingstermijn of een opzeggingsvergoeding**<sup>8</sup>. De grote verschillen tussen beide hebben betrekking op (1) de vrijstelling, (2) de periode waarin de werkgever het aanbod moet organiseren, (3) de periode waarbinnen de werknemer zijn/haar instemming moet geven, (4) de periode waarbinnen de werknemer de werkgever in gebreke moet stellen; (4) de al dan niet aanwezigheid van fasering; (5) de waarde van outplacement; (6) de inhouding van 4 weken, (7) de sanctie werkgever en (8) de sanctie werknemer.

<sup>8</sup> Waarom op basis van dit criterium een onderscheid wordt gemaakt, is verder niet duidelijk. Dit zou te maken kunnen hebben met de snelle invoering van het eenheidsstatuut of met het feit dat outplacement maar een beperkt onderdeel is binnen deze wet.

## Enkele belangrijke verschilpunten

**Tabel 1 : Algemeen stelsel**

	Opzeggingstermijn	Verbrekingsvergoeding
Vrijstelling	Dringende rede	Dringende rede
Aanbod werkgever	4 weken	15 dagen
Instemming Werknemer	4 weken	4 weken
Ingebrekestelling door de werknemer	4 weken	39 weken
Fasering	Nee	Ja
Waarde van het outplacement	Nee	Ja (1/12 <sup>de</sup> )
Inhouding van 4 weken	Nee	Ja
Sanctie werkgever	Geen	Geen
Sanctie werknemer	Schorsing	Schorsing

**Tabel 2 : Bijzonder stelsel**

	Opzeggingstermijn	Verbrekingsvergoeding
Vrijstellingen	Dringende rede/deeltijds/ PC327/ beschikbaarheid	Dringende rede/deeltijds/ PC327/beschikbaarheid
Aanbod van de werkgever	15 dagen	15 dagen
Instemming van de werknemer	1 maand	1 maand
Ingebrekestelling door de werknemer	1 maand	9 maanden
Fasering	Ja	Ja
Sanctie werkgever	Boete (1.800 EUR)	Boete (1.800 EUR)
Sanctie werknemer	Schorsing	Schorsing

### De vrijstelling

Op vlak van vrijstelling is er een belangrijk onderscheid tussen het algemeen en het bijzonder stelsel.

Enkel bij ontslag o.w.v. dwingende reden kan men worden vrijgesteld van outplacement algemeen stelsel. Er is dus geen vrijstelling o.w.v. het feit dat men niet meer beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt. Idem dito zijn ook de werknemers van maatwerkbedrijven (beschutte en sociale werkplaatsen) (PC327) en de deeltijdsen (<50%) niet vrijgesteld van individueel outplacement algemeen stelsel.

In geval van outplacement bijzonder stelsel is er mogelijkheid tot vrijstelling van outplacement in geval van ontslag om dringende reden, bij deeltijdse tewerkstelling (<50%), voor PC327 en o.w.v. beschikbaarheid. In geval van de drie laatste redenen kan de werknemer wel om outplacement vragen en dan is de werkgever ook verplicht om deze te organiseren. (zie ook CAO82bis art.2, 2°).

### De duurtijd en fasering

Het totaal aantal uren outplacement is hetzelfde in de drie stelsels van individueel outplacement nl. 60u binnen 12 maanden tijd. Maar de fasering verschilt. Deze fasering heeft betrekking op drie termijnen waarbinnen telkens een bepaald aantal uren outplacement moet worden georganiseerd (zie ook CAO 82bis). Deze fasering is er in het algemeen stelsel bij verbrekingsvergoeding en in het bijzonder stelsel, maar valt weg bij de regeling algemeen stelsel met opzeggingstermijn omdat dan outplacement moet plaatsvinden tijdens het sollicitatieverlof.

## **De waarde van het outplacement**

Dit is een nieuw element, toegevoegd door de invoering van het eenheidsstatuut. Bij het individueel outplacement algemeen stelsel verbrekingsvergoeding is dit element van toepassing en gaat het om 1/12 van het laatste volledige jaarloon<sup>9</sup> met minimum 1800 en maximum 5500 euro. Dit bedrag wordt geproratiseerd bij deeltijdse tewerkstelling (maar het aantal uren dat er outplacement moet worden georganiseerd, blijft wel ongewijzigd). In geval van individueel outplacement algemeen stelsel met opzeggingstermijn is de waarde van het outplacement vrij te bepalen.

## **Inhouding van 4 weken loon op de verbrekingsvergoeding**

Dit is een nieuw element, toegevoegd door de invoering van het eenheidsstatuut. Dit is enkel van toepassing bij algemeen stelsel met verbrekingsvergoeding. De inhouding van het loon verbrekingsvergoeding hangt niet samen met de waarde van het outplacement.

## **Sanctie werkgever**

Vlaanderen krijgt de sanctionerende bevoegdheid maar deze sanctionering werd federaal niet voorzien bij het algemeen stelsel enkel bij het bijzonder stelsel. Vlaanderen zal deze bevoegdheid dus eerst zelf moeten opstellen (dus niet zo maar kunnen overnemen en inkantelen).

# **1.4 Vlaamse bevoegdheid outplacement na de zesde staatshervorming**

Door het institutioneel akkoord wordt in een regionalisering van outplacement voorzien. Vlaanderen wordt bevoegd voor: *“Regionalisering outplacement: het arbeidsrecht blijft federaal (inzonderheid CAO nrs. 51 en 82), maar de Gewesten worden bevoegd voor de inhoudelijke vereisten die niet in CAO 51 en 82 vastliggen, voor de terugbetaling van outplacementkosten aan de bedrijven en voor het opleggen van sancties aan werkgevers bij gebrek aan outplacement.” (uittreksel akkoord pag.30).*

Vlaanderen verkrijgt aldus (beperkte) regelgevende bevoegdheden, sanctionerende bevoegdheden en (verdere) operationele bevoegdheden. Onder andere volgende bevoegdheden blijven federaal: de inhoudelijke vereisten die in CAO51 en CAO82(bis) vastliggen; de wetgeving rond collectief ontslag<sup>10</sup>; de inschakelingsvergoeding, want onderdeel van de wetgeving collectief ontslag<sup>11</sup>; het uitreiken van de herstructureringskaart; het normatief kader inzake algemene beschikbaarheid; de wetgeving rond werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT).

---

<sup>9</sup> Belangrijk in geval persoon momenteel deeltijds werkt, dan wordt naar het laatste volledige loon gekeken.

<sup>10</sup> De regio's kunnen begeleiding/outplacement in het kader van een tewerkstellingscel pas opstarten wanneer contracten van ontslagen werknemers worden verbroken.

<sup>11</sup> De inschakelingsvergoeding vervangt de opzeggingsvergoeding volledig of gedeeltelijk en wordt betaald door de werkgever gedurende de eerste 6 maanden vanaf inschrijving in de tewerkstellingscel. Nadien kan de werkgever het bedrag dat hij/zij heeft betaald bovenop de normale opzegvergoeding terugvorderen bij de RVA (is dus eigenlijk een soort activering van de ontslagvergoeding gedurende de periode van de tewerkstellingscel).