

Wie helpt u verder bij ontslag?

Dirk Selleslagh

De begeleiding naar een nieuwe job was vroeger vooral weggelegd voor hogere kader- en directieleden. Vandaag ligt zo'n helpende hand ook binnen het bereik van wie bij Carrefour of ING werkte. Wie kan aanspraak maken op wat?

Het is intussen duidelijk dat geen enkele job nog garanties voor de eeuwigheid biedt. De distributiesector zit volop in een transitieperiode, waardoor warenhuisketen Carrefour onlangs besliste om 1.233 medewerkers af te danken. Ook in de financiële sector verdwenen in de eerste negen maanden van 2017 meer dan 1.700 jobs.

Het enige lichtpunt in het verhaal van die massale ontslagen is dat werknemers er doorgaans niet meer alleen voor staan als ze op zoek moeten naar een nieuwe baan. Ze hebben recht op begeleiding in een outplacementtraject. En ook bij een individueel ontslag heeft de ex-werknemer vaak recht op outplacement.

In 1989 werden in België nauwelijks 755 outplacementdossiers behandeld. Intussen zijn er dat ongeveer 20 keer meer. De stijging kwam op gang nadat outplacement in 2002 wettelijk verplicht werd bij ontslag van 45-plussers. Uit de gegevens van 2016 blijkt dat intussen 72 procent van de dossiers gaat over werknemers die ouder dan 45 zijn. In 2008 kwam er een nieuwe boost nadat het verplichte outplacement werd uitgebreid naar ontslag bij herstructurering.

Volgens de cijfers van Federgon, de koepelorganisatie van de uitzend- en outplacementbedrijven, blijft het aantal outplacements stabiel. In 2016 werden 14.176 dossiers behandeld en volgens een voorlopige berekening op basis van de eerste drie kwartalen van 2017 tekent zich een afname van ongeveer 1 procent af. 'De reden voor die stabilisatie is dubbel', zegt Federgon-directeur Herwig Muyldermans. 'De conjunctuur is verbeterd en we hebben minder collectieve ontslagen gekend.'

Hard skills en soft skills

Als het over collectieve ontslagen gaat, is 2018 in ieder geval slecht begonnen. Onlangs kregen ruim 1.200 werknemers van Carrefour te horen dat er voor hen geen plaats meer is in het bedrijf. Hun schrale troost is dat de begeleiding van mensen die op zoek moeten naar een nieuwe job wettelijk geregeld is. Via outplacement zal geprobeerd worden om ieder van hen aan een nieuwe job te helpen.

Ondernemingen die een collectief ontslag uitvoeren, zijn verplicht een tewerkstellingscel op te richten. Zo'n cel is een tijdelijk samenwerkingsverband tussen vertegenwoordigers van het bedrijf, een vertegenwoordiging van minstens één van de representatieve vakbonden en afgevaardigden van de regionale dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding.

De belangrijkste taak van een tewerkstellingscel is het aanbieden van outplacementdiensten aan alle werknemers die werden ontslagen. 'Een outplacementbedrijf is geen plaatsingsdienst', zegt Muyldermans. 'Bij outplacement krijgt een ontslagen werknemer geen nieuwe job

aangeboden, maar wordt hij begeleid in zijn traject naar een nieuwe job. En de begeleiding begint bij het rouwproces na het ontslag, bij de psychologische verwerking van de tegenslag.'

'Daarnaast moet ook de zogenaamde 'employability' van de kandidaten worden getoetst en vaak ook worden aangescherpt', aldus Marc Van Harneveldt, algemeen directeur van RiseSmart, de outplacementtak van het uitzendbedrijf Randstad. 'Veel competenties zijn vaak vastgeroest.'

Een belangrijke taak van de coach is om aan de hand van gesprekken een duidelijk beeld te krijgen van de hard skills en de soft skills van de ontslagen werknemer, stelt Mulydermans. Daarna moet worden vastgesteld in welke nieuwe omgeving die competenties mogelijk van pas komen. 'Normaal moeten in de huidige conjunctuur de meeste ontslagen werknemers van pakweg Carrefour een andere job kunnen vinden. Maar niet per se in dezelfde functie en niet per se in dezelfde sector.'

Digitale ontwikkelingen

Heel wat mensen zijn nog niet mee met de jongste digitale ontwikkelingen. 'Wie vandaag wil solliciteren moet ook van de digitale kanalen gebruikmaken', verzekert Van Harneveldt. 'Tijdens de outplacementbegeleiding trainen we de kandidaten daarop.'

Digitale ondersteuning kan het outplacementproces verrijken. Van Harneveldt: 'Wij blijven in de eerste plaats inzetten op de 'touch', de menselijke begeleiding die een coach kan geven. Maar die coach denkt vooral aan de psychologische begeleiding. Naast die touch-kant zetten we ook de tech-kant.'

RiseSmart stelt software ter beschikking die vacatures op maat van de kandidaat selecteert uit het ruime marktaanbod. Een chatbox wordt ingezet om het cv van de kandidaat-sollicitant uit te werken. 'Via die chatbox worden alle elementen samengebracht die belangrijk zijn om een cv op te stellen. Met die informatie gaat een professionele cv-schrijver aan de slag. Het cv wordt bijgevoegd tot het geschikt is om te versturen naar potentiële werknemers.'

Hoe uitgebreid het outplacementaanbod is varieert naargelang de leeftijd van de werknemer. Wie jonger is dan 45 moet minstens drie maanden bij de tewerkstellingscel ingeschreven blijven en van minimaal 30 uur outplacementdiensten kunnen genieten. Wie ouder is dan 45 moet minstens 6 maanden ingeschreven blijven en heeft recht op minimaal 60 uur begeleiding. Bij een collectieve ontslagregeling worden de kosten gedragen door de ex-werkgever. Het beschikbare bedrag wordt vastgelegd in het sociaal plan.

Individueel ontslag

Outplacement blijft niet beperkt tot collectieve ontslagen. Ook bij individuele ontslagen moet outplacement voorzien worden. Al naargelang de omstandigheden is de regeling anders.

Als u bij uw ontslag recht hebt op een opzegvergoeding van 30 weken is uw werkgever verplicht u, ongeacht uw leeftijd, outplacement aan te bieden. De werkgever mag voor die diensten vier weken loon van uw opzegvergoeding aftrekken. Het minimumbedrag dat hierbij gehanteerd wordt is 1.800 euro, het maximumbedrag ligt vast op 5.500 euro. Afhankelijk van het beschikbare bedrag wordt een specifiek pakket samengesteld.

U mag het aanbod naast u neerleggen zonder dat de RVA u een sanctie oplegt, maar die bijdrage voor het outplacement moet u toch betalen. Daarom is het misschien het verstandigst om toch maar op het aanbod in te gaan. Elke bijkomende hulp verhoogt namelijk uw kansen op de arbeidsmarkt.

Tweede situatie: u bent ouder dan 45, u werkt minstens één jaar bij die werkgever en u hebt recht op een opzegvergoeding van minder dan 30 weken. In dat geval is de werkgever verplicht u outplacement aan te bieden én u de volledige opzegvergoeding uit te betalen. Dat aanbod mag u als ontslagen werknemer niet weigeren. Doet u dat toch, dan kan de RVA uw recht op een werkloosheidsuitkering opschorten.

Controle op de kwaliteit

Aangezien outplacementbedrijven omgaan met mensen tijdens een onzekere periode in hun leven, is het belangrijk dat er op de kwaliteit van de dienstverlening wordt toegekeken. Daarom hebben de VDAB en Federgon het Certo-label in het leven geroepen. Dat is een kwaliteitsmerk dat alleen wordt toegekend aan bedrijven waarvan de medewerkers een bekwaamheidstest hebben afgelegd en die zich akkoord verklaren met tevredenheidsenquêtes bij de klanten.

Dat alle kandidaten aan een nieuwe job kunnen worden geholpen in een outplacementprocedure is een utopie, gezien de beperkte doorlooptijd van de trajecten. Maar volgens Van Harneveldt worden er, in de huidige positieve economische conjunctuur, toch behoorlijk wat successen geboekt. 'Bij individuele begeleiding ligt het aantal successen tussen 75 en 80 procent. In het geval van een begeleiding bij collectief ontslag raakt 65 tot 70 procent van de kandidaten aan een nieuwe job. Daarenboven slagen veel mensen erin om met de extra know-how die ze opgedaan hebben tijdens hun outplacementtraject kort daarna toch een job te vinden op de arbeidsmarkt.'

HOE KUNT U ZICH VOORBEREIDEN OP EEN MOGELIJK ONTSLAG?

Zelfs al lijkt u gebeiteld te zitten in het bedrijf waar u werkt, toch blijft het interessant om eens stil te staan bij uw interesses en vaardigheden, of na te denken over uw loopbaan. Niet slecht om daar een coach bij te betrekken. Dat klinkt duur, maar is het niet.

Als u voltijds of deeltijds in een privébedrijf werkt, dan kunt u bij de VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling) loopbaancheques aanvragen voor vier uur begeleiding. Die kosten 40 euro, goed voor een begeleiding ter waarde van 550 euro. Het verschil wordt bijgepast door de Vlaamse overheid. Met die cheques kunt u terecht bij een van de meer dan 200 erkende loopbaancentra. Daar wordt nagegaan wat uw sterktes en zwaktes zijn, wat u belangrijk en minder belangrijk vindt in een job. Iedereen heeft recht op twee cheques op zes jaar tijd. Vorig jaar volgden 33.213 mensen loopbaanbegeleiding met zo'n cheque. Sinds de invoering in 2013 zijn al meer dan 84.000 cheques gebruikt.

De loopbaancheques zijn niet te verwarren met de opleidingscheques. Die kunt u aankopen om in het kader van uw loopbaan een bepaalde opleiding te volgen. Ook hier komt de Vlaamse overheid tussen. Per kalenderjaar mag u voor 250 euro opleidingscheques aankopen. De Vlaamse overheid betaalt de helft daarvan. In bepaalde gevallen kan u een extra tegemoetkoming aanvragen.

Bij de VDAB kan u zich ook om- of bijscholen. Dat kan na een ontslag, maar ook bij het einde van een contract.

