

B1 B2 K **Datum zitting**

4/4/2012

Directie/DienstArbeidsmarktdienstverlening/algemene
klantenwerking/sociale
interventiedienst**Document**

RVB 12.04.44

Evaluatie werking sociale interventiedienst en het Sociaal Interventiefonds

Samenvatting Deze nota bevat een kwantitatieve en kwalitatieve evaluatie van de werking van de sociale interventiedienst (SIA's), tewerkstellingscellen (TWC'en) en het Sociaal Interventiefonds (SIF).

Deze analyse is als volgt opgebouwd:

Kwantitatieve evaluatie en stand van zaken

- 1) Personeel
- 2) Permanente tewerkstellingscellen
- 3) Cijfers: stand van zaken en resultaten
 - a. Basisactiviteiten sociale interventiedienst
 - b. Monitoringsparameter M7
 - c. Jaarlijks ondernemingsplan JOP
 - d. Uitstroomresultaten: doelgroep "collectief ontslag werknemers"
- 4) Sociaal Interventiefonds
 - a. Bedrijven en personen
 - b. Uitstroomresultaten

Kwalitatieve evaluatie

- 1) Corporate VDAB
- 2) Samenwerking TWC'en en outplacementkantoren
 - a. Aantal kantoren
 - b. Kwaliteit outplacement
 - c. Monitoring outplacement
 - d. Meer actieve bemiddeling
 - e. Samenwerking ikv het Sociaal Interventiefonds
- 3) Samenwerking tewerkstellingscellen en sectoren
 - a. Transparantie sectoren en outplacement
 - b. Sociaal Interventiefonds
- 4) Samenwerking met sociale partners
 - a. Aanwezigheden sociale partners op de stuurgroepvergaderingen van de TWC
 - b. Verschillende werkwijzen van de stuurgroepen van de permanente TWC'en
- 5) Samenwerking VDAB en andere gewestelijke bemiddelingsdiensten
- 6) Samenwerking VDAB en Federale / Vlaamse overheid
- 7) Afstemming Federaal / Vlaams beleid

Voorstel van beslissing

Aan de leden van de Raad van Bestuur wordt gevraagd kennis te nemen van deze nota.

Situering

De sociale interventiedienst is een dienstverlening van VDAB die zich specifiek richt op mensen die in groep ontslagen worden. Dit kan naar aanleiding van een herstructurering, sluiting, faillissement, vereffening, gerechtelijke reorganisatie, collectief of meervoudig ontslag.

Het doel van de werking van de sociale interventiedienst is om de transitie van werk naar werk van de met ontslag bedreigde of ontslagen werknemers te faciliteren.

De dienst werd opgericht op 1 april 2003. De dienstverlening is vervolgens gestaag uitgebreid. Hierna volgt een overzicht van alle wijzigingen die een impact hebben op de huidige werking van de SIA's, TWC'en en het SIF.

Mei 2006: Opstart Vlaams herstructureringsbeleid

Bevestiging (en uitbreiding) van een cruciale rol bij de uitvoering van het Vlaams herstructureringsbeleid. Dit door:

- een verdere uitbouw van de sociale interventiedienst van de VDAB
- de oprichting van 15 permanente TWC'en
- het toekennen van het voorzitterschap in alle (permanente en ad hoc) TWC'en die in Vlaanderen worden opgericht aan de VDAB
- voorzien in de realisatie van een 100% sluitende werking voor alle dossiers waarbij het toenmalige Herplaatsingsfonds de begeleiding en opleiding van ontslagen werknemers financierde
- intensivering van de samenwerking met Actiris / Forem / ADG / Bruxelles Formation bij 'gewestoverschrijdende dossiers'

Najaar 2008: Introductie Actie Direct

Opstart 'Actie Direct' naar aanleiding van de financiële en economische crisis in België. Deze actie hield in dat er ook een opvang voorzien werd voor mensen met een contract bepaalde duur of interimcontract dat niet verlengd werd.

Vanaf april 2009 werd wettelijk de mogelijkheid voorzien om een aantal van deze werknemers op te vangen via een TWC.

In 2010 werd de actie voor alle overige werknemers geïntegreerd in de reguliere werking naar aanleiding van de invoering van het Sluitend Maatpak.

Maart 2009: Overheveling Herplaatsingsfonds naar de VDAB - opstart Sociaal Interventiefonds

Het Herplaatsingsfonds van het subsidieagentschap Werk en Sociale Economie werd op 1 maart 2009 overgeheveld naar de VDAB. Het Herplaatsingsfonds kreeg naar aanleiding van die overheveling een nieuwe benaming, nl. Sociaal Interventiefonds (SIF).

De opdrachten van het SIF zijn geïntegreerd in de werking van de sociale interventiedienst.

April 2009: Wijzigingen beleid tav activerend herstructureren

De wetgeving m.b.t. het activerend herstructureren, ingevoerd i.k.v. het Generatiepact werd n.a.v. de financiële en economische crisis aangepast. Er werd nog meer ingezet op het gebruik van een TWC om de herplaatsing van collectief ontslagen werknemers in goede banen te leiden. Deze wijziging leidt ertoe dat:

- ook bedrijven die geen vervroegd brugpensioen willen doorvoeren verplicht zijn een TWC op te richten
- iedereen dient deel te nemen aan de TWC ongeacht de leeftijd
- deelnemers van de TWC zich verplicht moeten inschrijven bij de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdienst
- werknemers met een contract bepaalde duur of een interimcontract, onder bepaalde voorwaarden, ook de mogelijkheid hebben deel te nemen aan de TWC
- alle werknemers die deelnemen aan de cel een outplacementaanbod krijgen.

Augustus 2009: Oprichting CERTO

In samenwerking met Federgon werd een certificeringsorgaan voor outplacementkantoren opgericht

Juli 2010: Warme overdracht na collectieve outplacement

Een warme overdracht houdt in dat de deelnemers van outplacementbegeleiding die kadert in een tewerkstellingscel en die na einde van die begeleiding niet uitgestroomd zijn naar werk, opgevangen worden door VDAB. Het streefdoel is om een overdracht tussen het outplacementkantoor en VDAB te laten plaats vinden binnen de 3 maanden na het einde van de outplacementbegeleiding.

April 2011: Uitrol individueel verrijkt outplacement

Op vraag van het VESOC werken VDAB en Federgon samen aan de uitrol van het individueel verrijkt outplacement. Doelstelling is om tot een betere gegevensoverdracht te komen tussen de VDAB en het outplacementkantoor voor ontslagen werknemers ouder dan 50 jaar.

Deze nota omvat een kwantitatieve en kwalitatieve evaluatie van de werking van de SIA's, TWC'en en het SIF.

Met het voorleggen van deze nota is uitvoering gegeven aan een actie vooropgesteld in het Jaarlijks Ondernemingsplan (JOP) 2011.

Analyse

Kwantitatieve evaluatie en stand van zaken

1) Personeel

De sociaal interventieadviseurs (SIA's) werken in een provinciaal team. De teamgrootte verschilt per provincie.

Tabel 1: Overzicht voorzien aantal personeel per provincie (in FTE's) voor 2011

Provincie	# SIA's	# adm medewerkers	Totaal
Antwerpen	8	2	10
Limburg	5	1	6
Oost-Vlaanderen	7	1	8
Vlaams Brabant	4	1	5
West-Vlaanderen	2	1	3
Coördinatie CD	2	1	3
Totaal	28	7	35

Elk provinciaal team heeft een teamleider. Dit is een SIA die de taken van teamleider op zich neemt. Voor het aansturen van een team is tussen de 0,20 tot 0,50 FTE voorzien, afhankelijk van de grootte van het team.

Op de centrale diensten zijn er 2 centrale coördinatoren (1,8 FTE) die de dienstverlening inhoudelijk aansturen en juridische ondersteuning bieden aan de SIA's en administratieve medewerkers. Bij gewestoverschrijdende dossiers waar er een crisiscel wordt opgericht, nemen zij het initiatief. 1 FTE administratieve medewerker ondersteunt deze coördinatoren.

Indien de nood zich voor doet, werken de SIA's provincieoverschrijdend. Ook de centrale coördinatoren kunnen, indien nodig, ingezet worden als SIA. De teamgrootte per provincie weerspiegelt dus niet noodzakelijk de workload per provincie. 1 provinciaal team werkt voornamelijk in de eigen provincie. Om een goede dienstverlening en snelle opvang te kunnen garanderen bij grotere dossiers wordt evenwel aan de SIA's in heel Vlaanderen gevraagd om indien nodig bij te springen bij andere SIA-teams over de provinciegrenzen heen.

2) Permanente tewerkstellingscellen

Sinds 2007 zijn er permanente TWC'en actief in heel Vlaanderen. De term permanente TWC wordt in twee betekenissen gebruikt. Enerzijds duidt het op één van de 15 locaties, gehuisvest in een VDAB-gebouw, waar een bedrijf acties ikv de TWC zoals bvb. outplacementbegeleiding kan laten door gaan. De ligging van deze cellen is gebaseerd op de indeling van de SERR-regio's.

Anderzijds verwijst het naar één van de 10 stuurgroepen die de outplacementbegeleiding op volgt.

15 lokaties

In het kader van een SIF-dossier kan een bedrijf van deze lokaties gebruik maken indien er minder dan 50 personen betrokken zijn.

In het vernieuwde Koninklijk Besluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen is de mogelijkheid ingeschreven om aan te sluiten bij de permanente tewerkstellingscel (art.8 §4) waardoor het bestaan van deze cellen ook op federaal niveau wettelijk verankerd is.

10 stuurgroepen

Per permanente TWC is er een SIA verantwoordelijk voor de organisatie en de coördinatie van de activiteiten die plaatsvinden in het kader van die permanente TWC. Deze activiteiten worden opgevolgd door een stuurgroep waarin vaste vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemerszijde zetelen onder voorzitterschap van de VDAB. Hun taak bestaat o.a. uit het opvolgen van de kwaliteit van de outplacementbegeleiding, beslissen over opleidingsvragen en het bespreken van mogelijke oplossingen indien zich problemen voordoen bij de betrokken werknemers.

Voor de stuurgroep in kader van de SIF-dossiers vormt het VDAB-besluit, het SIF-besluit en een huishoudelijk reglement de basis voor de werking.

Voor de stuurgroep in kader van collectieve ontslagen volgens bovenstaand KB 2006, vormt het VDAB-besluit, de federale wetgeving, een oprichtingsovereenkomst voor de desbetreffende TWC, en een huishoudelijk reglement de basis voor de werking.

De stuurgroepen van enkele permanente TWC'en zijn, omwille van praktische redenen én op vraag van de respectievelijke stuurgroepen, samengesmolten. Het gaat hier om de stuurgroepen van de permanente TWC'en van:

- 1) SERR Gent en Gentse Rand + SERR Meetjesland Leie en Schelde = permanente TWC Gent / Meetjesland
- 2) SERR Limburg (regio Hasselt) + SERR Limburg (regio Tongeren) = permanente TWC Limburg
- 3) SERR Vlaams Brabant (regio Leuven) + SERR Vlaams Brabant (regio Vilvoorde) = permanente TWC Vlaams Brabant
- 4) SERR Brugge + SERR Oostende – Westhoek = permanente TWC Brugge – Kust - Westhoek
- 5) SERR Zuid-West Vlaanderen (regio Kortrijk) + SERR Midden-West Vlaanderen (regio Roeselare) = permanente TWC Kortrijk – Roeselare

3) Stand van zaken eind 2011

3a) Basisactiviteiten sociale interventiedienst

De basisactiviteiten van de sociale interventiedienst bestaat uit volgende taken:

- *Het verstrekken van informatie* over de specifieke wetgeving mbt ontslag, de dienstverlening van de sociale interventiedienst en de VDAB aan werkgever, werknemers, partners
- *Het verzorgen van de inschrijving* als werkzoekende bij de VDAB (of het nodige doen om dit te laten uitvoeren voor de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdienst indien de ex-werknemer in een ander gewest woonachtig is) en in de TWC
- *Het voeren van individuele gesprekken* i.f.v. het vervolledigen van het werkzoekendendossier, individuele vragen beantwoorden, aanreiken van passende vacatures, ...
- *Uitvoeren van enkele administratieve taken* i.f.v. de coördinatie, ondersteuning en organisatie van de TWC'en

Tabel 2: Evolutie aantal nieuw gestarte dossiers in een TWC opgesplitst volgens ad hoc of permanente TWC

Jaartal	Ad hoc	Permanente	Totaal
2009	111	335	446
2010	88	365	453
2011	81	382	463

We merken een gestage stijging van het aantal dossiers op. Het aantal ad-hoc TWC'en daalt, terwijl er steeds meer dossiers in de permanente TWC opgestart worden.

Tabel 3: Evolutie basisactiviteiten sociale interventiedienst

Jaartal	Doelgroep*	Info	Gesprek	Inschrijving TWC
2009	11.827	8.436	4.813	6.590
2010	10.015	6.230	5.678	7.255
2011	8.845	4.706	4.062	5.075

* Enkel zij die bij de VDAB geïdentificeerd zijn als 'met ontslag bedreigd' en dus behoren tot de doelgroep van de sociale interventiedienst

Hier is voor 2011 een dalende trend merkbaar. Bijgevolg daalde ook het aantal personen aanwezig op een infosessie, gesprekken uitgevoerd door een sociaal interventieadviseur en inschrijvingen in de TWC.

3b) Monitoringsparameter M7

In de Beheersovereenkomst van de VDAB, geldig voor de periode 2011 – 2015, ressorteert de werking van de sociale interventiedienst onder operationele organisatiedoelstelling 7 "De samenwerking tussen de Vlaamse actoren in het herstructureringsbeleid verbeteren". Doelstellingsparameter 7 houdt een resultaatmeting in van de uitstroom naar werk van werknemers getroffen door een collectief ontslag. Het objectief is een uitstroom van 41% te bereiken.

Tabel 4 (zie verder) heeft betrekking op de periode juli 2010 – juni 2011. Aangezien de meting 6 maanden na identificatie van de doelgroep gebeurt, is geopteerd om te werken met de tijdspanne juli 2010 – juni 2011 om de meest recente resultaten ter beschikking te kunnen stellen.

Voor de periode juli 2010 – juni 2011 werden er 10.065 personen geïdentificeerd in de VDAB-databank als behorende tot de doelgroep van de sociale interventiedienst. 6 maanden na identificatie van de doelgroep bij VDAB stroomde 48,36% onder hen uit naar werk, 62,36% stroomden uit de werkloosheid uit. Bij de opmaak van deze cijfers is enkel rekening gehouden met de personen woonachtig in het Vlaamse gewest (zie onderstaande tabel 4).

De vooropgestelde doelstelling werd behaald.

3c) Jaarlijks ondernemingsplan JOP 2011

In het JOP 2011 zijn volgende doelstellingen opgenomen m.b.t. de doelstelling activerend herstructureren:

- Sluitend bereik activerend herstructureren 6 maanden na instroom: 100%
- Uitstroom naar werk: 41 %
- Oplevering jaarverslag CERTO
- Oplevering jaarverslag SIF

Sluitend bereik activerend herstructureren

Tabel 4: Acties tav de doelgroep tot 6 maanden na indentificatie van de doelgroep, periode juli 2010 – juni 2011*.

	Absoluut	Procentueel
Doelgroep	10.065	100
Collectieve info (1)	5.712	56,8
Gesprek SIA (2)	4.815	47,8
Ingestapt in tewerkstellingscel (3)	5.070	50,4
Gestart met outplacement (4)	4.476	44,5
Bezig in bemiddelingstraject (5)	112	1,1
Bezig in begeleidingstraject (6)	636	6,3
Totaal instroom met actie (1)-(6)	7.619	75,7
Uitgestroomd uit de werkloosheid (7)	6.277	62,4
waarvan naar werk	4.867	48,4
Nog NWWZ	3.788	37,6
Niet inzetbaar (8)	250	2,5
Medewerking geweigerd (9)	124	1,2
Gewijzigde eurostatdatum (10)	446	4,4
Sluitend bereik (1)-(10)	9.914	98,5

* Aangezien de meting 6 maanden na identificatie van de doelgroep gebeurt, is geopteerd om te werken met de tijdspanne juli 2010 – juni 2011 om de meest recente resultaten te presenteren.

Let op, de cijfers in deze tabel zijn niet zonder meer optelbaar. Er wordt gekeken welke acties er ondernomen zijn in een periode van 6 maanden. Enkel de uitstroom uit de werkloosheid, uitstroom naar werk en het aantal nog niet-werkend werkzoekenden wordt effectief gemeten op het moment 6 maanden na ontslag (= identificatie van de doelgroep).

Zes maanden na identificatie van de doelgroep bereikte VDAB 98,5% van de doelgroep. Dat wil zeggen dat:

- ofwel minimaal één van de acties opgenomen in de tabel voor hen is uitgevoerd
- of dat ze uitgestroomd zijn uit de werkloosheid (al dan niet naar werk)
- of niet-inzetbaar of transmissie gekregen of een gewijzigde eurostatdatum hebben.

Hierna volgt nog wat bijkomende verduidelijking van de gegevens in bovenstaande tabel:

(1)

De collectieve info is een collectief infomoment waar de ex-werknemers informatie krijgen over de tewerkstellingscel (wat, praktische organisatie, rechten en plichten, welke dienstverlening,...). Ongeveer 56,8% van de doelgroep volgt deze info. Dit aantal ligt in realiteit hoger aangezien de infosessie – zeker bij collectieve ontslagen – meestal voor het ontslag plaats vindt en dus voor identificatie van de doelgroep.

(2)

Zo snel mogelijk na het ontslag vindt er een gesprek met de ontslagen werknemer plaats in de dichtstbijzijnde werkwinkel. Tijdens dit gesprek ligt de focus op het opmaken van een bemiddelbaar werkzoekendendossier en wordt dieper ingegaan op de individuele situatie van de ex-werknemer.

(3)

Ongeveer de helft van de doelgroep stapt in in de TWC.

Er zijn verschillende redenen waarom iemand dit niet doet. Sommige groepen ex-werknemers kunnen bvb. kiezen om zich al dan niet in te schrijven, het gaat dan om:

- zij die vertrekken via conventioneel brugpensioen
- werknemers waarvan het contract bepaalde duur of interimcontract niet verlengd wordt
- werknemers die niet meer beschikbaar voor de arbeidsmarkt moeten zijn op het einde van de wettelijke opzegperiode
- werknemers die jonger dan 45 jaar zijn en die bvb. i.k.v. een faillissement ontslagen worden. Zij vallen immers niet onder het toepassingsgebied van cao 82bis (outplacement voor werknemers van 45 jaar en ouder die worden ontslagen), maar krijgen toch via het SIF een outplacementaanbod.

Daarnaast wordt er niet altijd een tewerkstellingscel opgericht omdat de werkgever hier niet toe verplicht is. Toch organiseren de SIA's opvang indien dit hen gevraagd wordt. Indien er afvloeiingen gebeuren in een bedrijf in het buitenland – grensgebied - waar veel Vlamingen bij betrokken zijn, ondernemen de SIA's ook acties.

(4)

Van zij die instappen in de TWC volgt 88,3% outplacement. Redenen om geen outplacement te volgen na instap in de tewerkstellingscel zijn o.a. een snelle hertewerkstelling, of het weigeren van het volgen van outplacement omwille van medische redenen.

(5) en (6)

Er zijn ook ex-werknemers die geen outplacement volgen én toch niet snel opnieuw aan het werk zijn. Deze ex-werknemers krijgen een aanbod binnen het reguliere sluitend maatpak. 7,4% van de totale doelgroep is op die manier gestart met een traject bij de VDAB.

(8)

Een werkzoekende wordt als niet inzetbaar gelabeld als hij wel ingeschreven is bij de VDAB, maar nog niet aan de plichten van een werkzoekende kan voldoen. Het kan o.a. gaan om klanten die in beroep zijn tegen hun mutualiteit. Zolang zij niet inzetbaar zijn, zullen ze niet opgenomen worden voor bemiddeling.

(9)

Deze personen hebben expliciet aan VDAB te kennen gegeven niet te willen meewerken aan een begeleiding en ook niet te willen ingaan op een passend aanbod.

(10)

Een gewijzigde eurostatdatum is een indicatie dat iemand gedurende minimum 3 maanden niet meer niet-werkend werkzoekend was (vb. wegens werk, ziekte,...)

Conclusie van de tabel:

In het JOP werd een uitstroom naar werk na 6 maanden van 41% vooropgesteld. Dit objectief is behaald (48,4%).

In 2011 werd 98,5 % van de ex-werknemers behorend tot de doelgroep sluitend bereikt. Dit betekent dat ook deze doelstelling quasi werd behaald.

Jaarverslag CERTO

Het Jaarverslag voor 2010 is opgemaakt en vrij beschikbaar. Dit verslag is gebaseerd op de evaluatienota van het CERTO die besproken werd op de Raad van Bestuur van oktober 2011.

Jaarverslag Sociaal Interventiefonds

Op de Raad van Bestuur van juni 2011 is de werking van het SIF geëvalueerd. Er is geen apart jaarverslag voor het SIF opgemaakt aangezien de werking van het SIF integraal deel uitmaakt van de reguliere VDAB-dienstverlening. Bijgevolg komt in het jaarverslag van de VDAB de werking van het SIF aan bod als één van de diensten die VDAB aanbiedt.

3d) Uitstroomresultaten: doelgroep “collectief ontslag werknemers” (bijlage 1)

De regeling inzake afvloeiingen via vervroegd brugpensioen werd gewijzigd via

de generatiepactwetgeving en het uitvoeringsbesluit van 9 maart 2006 betreffende het activerend beleid bij herstructureringen. In april 2009 werd de aanpak bijgestuurd zodat meer bedrijven verplicht zijn of de mogelijkheid hebben een TWC op te richten (zie ook 'Situering: April 2009: Wijzigingen beleid tav activerend herstructureren').

Werknemers die zich weigeren in te schrijven bij de gewestelijke arbeidsbemiddelingsdienst riskeren een RVA-sanctie op het moment dat ze uitkeringen aanvragen. Dit geldt ook voor de werknemers die wel instappen in de TWC maar die niet ingaan op het door de cel aangeboden outplacement, en / of de ex-werknemers die een passende dienstbetrekking / opleiding weigeren.

Alle ex-werknemers die door de SIA's gedetecteerd worden als "collectief ontslagen werknemers" worden gelabeld als behorende tot de doelgroep. Er wordt gestreefd naar een zo volledig mogelijke detectie en dit via een ruime interpretatie van het begrip collectief ontslag. De labeling wordt dan ook uitgevoerd bij alle werknemers die ontslagen zijn nav een collectief ontslag / herstructurering / faillissement / sluiting / gerechtelijke reorganisatie / vereffening / meervoudig ontslag. En dit ongeacht of die ex-werknemer zich uiteindelijk inschrijft bij een TWC, een outplacement gaat volgen,...

Voorwaarde is dat:

- de SIA voor dit bedrijf een dossier heeft opgestart (er wordt m.a.w. nagegaan of er kan overgegaan worden tot de oprichting van een TWC en dus een opvang voor de ontslagen werknemers = prospectiefase)
- de ex-werknemer een minimaal dossier heeft bij de VDAB (de ex-werknemer moet m.a.w. minimum gekend zijn als klant bij de VDAB).
- de ex-werknemer (voorlopig) nog beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt

In bijlage 1 zijn de uitstroomresultaten, gemeten 6 maanden na de doelgroeplabeling, terug te vinden voor de doelgroep "collectief ontslagen werknemers". In de resultaten is specifieke aandacht besteed aan de oudere ex-werknemers (categorie 45 – 49, categorie 50 +).

In de tabellen zijn zowel de resultaten opgenomen die geboekt zijn tijdens de "oude werking" (periode mei 2006 tot maart 2009) als tijdens de "vernieuwde werking" (periode april 2009 tot juni 2011). Dit maakt een vergelijking tussen beide periodes mogelijk.

Commentaar bij de tabellen in bijlage 1:

1) Vergelijking "oude" en "vernieuwde" werking KB 2006

Voor de totale doelgroep is er sinds de opstart van de vernieuwde werking zowel een daling van de uitstroom uit de werkloosheid als naar werk t.o.v. de oude werking. Ze bedraagt respectievelijk 1,2%punt en 4,3%punt.

T.o.v. de vorige evaluatienota gepresenteerd op de Raad van Bestuur van juni 2011 is het verschil in uitstroom uit de werkloosheid gedaald (van 3,3%punt naar 1,2%punt). Het verschil in uitstroom naar werk is gelijk gebleven. De cijfers in die nota hadden betrekking op de resultaten van 04/2009 tem 09/2010.

Enkel voor de 50-plussers is er een stijging van de uitstroom uit werkloosheid in vergelijking met de oude werking (47,1% naar 53,5%). De uitstroom naar werk houdt voor die leeftijdscategorie hetzelfde niveau aan.

2) Vergelijking bedrijven met en zonder verlaging van de brugpensioenleeftijd.

Dossiers waarbij er een verlaging van de brugpensioenleeftijd aangevraagd is, hebben een lager uitstroombestand zowel uit de werkloosheid als naar werk.

In de vernieuwde werking van KB 2006 is de uitstroom naar werk bijna dubbel zo hoog indien er geen sprake is van een verlaging van de brugpensioenleeftijd. Ook de uitstroom naar werk ligt veel hoger, met name 38%punten. Dit verschil is meer uitgesproken dan in de analyse van de vorige evaluatienota in juni 2011.

Een mogelijke verklaring is dat er in faillissementsdossiers standaard geen verlaging van de brugpensioenleeftijd is. De ex-werknemers uit deze bedrijven hervatten sneller het werk aangezien zij meteen terugvallen op een werkloosheidsuitkering en hun opzeg (en eventueel achterstallig loon) pas na het indienen van een schuldvordering ontvangen (zie bijlage 2).

Bij 50-plussers is het verschil het meest uitgesproken.

4) Sociaal Interventiefonds

Sinds maart 2009 is het vroegere Herplaatsingsfonds ingebed in de werking van de sociale interventiedienst.

4a) Dossiers

Tabel 5: Aantal ingediende dossiers en grootte doelgroep van het SIF

Jaartal	Aantal bedrijven	Doelgroep*	Outplacement absoluut	Outplacement %
2009	380	4.390	1.489	33,9%
2010	334	3.395	1.015	29,9%
2011	378	4.567	1.330	29,1%

* Doelgroep in deze tabel betekent 'betrokken bij een ontslag van een bedrijf dat een tussenkomst kreeg van het SIF'.

Het aantal ingediende dossiers is terug gestegen t.o.v. 2010. We komen terug op het niveau van het crisisjaar 2009. Ook de economische barometer van het handelsinformatiebedrijf Graydon geeft aan dat het aantal faillissementen zeer hoog is. Van de ontvangen aanvragen heeft 98,4% betrekking op een faillissement, 0,8% van de bedrijven waren in vereffening, 0,5% betrof een onderneming in moeilijkheden en 0,3% was in een gerechtelijke reorganisatie betrokken. 100% van de ingediende aanvragen werden goedgekeurd.

De kosten voor de outplacementbegeleiding en opleidingen lopen evenredig met de stijging van het aantal deelnemers op:

Uitgaven 2009: € 2.068.563 (enkel de periode maart – december 2009)

Uitgaven 2010: € 2.576.718

Uitgaven 2011: € 3.084.250

De kwaliteit van de begeleiding wordt opgevolgd door de stuurgroep van de TWC. Zij beslissen ook of het outplacementkantoor effectief vergoed wordt voor de gedane inspanningen. Achteraf kan nog een inspectiebezoek volgen. Het SIF maakt elk kwartaal een overzicht van de beëindigde tewerkstellingscellen over aan de Vlaamse Inspectie Werk en Sociale Economie (IWSE). Op basis van een door hen uitgewerkte risicoanalyse trekken zij een steekproef en voeren vervolgens een controle uit op deze dossiers.

In 2010 werden 156 dossiers afgesloten bij het SIF. IWSE controleerden 77,6% ofte 121 van deze dossiers. In 76% (92 inspecties) van de gevallen volgde de IWSE de beslissing van de stuurgroep.

Aangezien de stuurgroep van de TWC volgens het uitvoeringsbesluit van het SIF de eindbeslissing neemt over het aantal goed te keuren begeleidingen, wordt bij een afwijkend rapport van de IWSE het dossier terug voorgelegd aan de stuurgroep. Op basis van de door IWSE aangebrachte elementen wordt gevraagd het dossier te herbekijken en eventueel hun beslissing bij te sturen. In 69% van de gevallen paste de stuurgroep haar beslissing (gedeeltelijk) aan op basis van het advies van IWSE.

In 2011 werden 264 dossiers afgesloten. Deze stijging van het aantal afgesloten dossiers heeft te maken met de beginperiode van de financiële en economische crisis. SIF-dossiers hadden tot juni 2011 immers een looptijd van 2 jaar (zie ook kwalitatieve evaluatie: samenwerking TWC'en en outplacementkantoren). De controles van deze dossiers zijn nog lopende. De voorlopige resultaten zijn:

Engagement van IWSE: controle van 101 dossiers of 38,3%.

Reeds gecontroleerd: 81 dossiers of 80,2%

IWSE volgde beslissing stuurgroep: 64 dossiers of 79%

Terugkoppeling van verslag IWSE naar stuurgroep: reeds voor 10 dossiers gebeurd. In 4 gevallen paste de stuurgroep haar beslissing aan, in 6 gevallen niet.

Indien de aanbevelingen van IWSE niet gevolgd werden, was de motivatie veelal dat gedane inspanningen beloond moeten worden, ook al is er een snelle uitstroom.

4b) Uitstroomresultaten (zie bijlage 2)

Commentaar bij de tabellen in bijlage 2:

De uitstroom uit de werkloosheid en naar werk blijft over de jaren heen stabiel. De resultaten geboekt i.k.v. de SIF-dossiers zijn vergelijkbaar met de resultaten geboekt bij herstructureringsdossiers zonder verlaging van de brugpensioenleeftijd. 50-plussers hebben het ook hier moeilijker om terug aan het werk te gaan.

Kwalitatieve evaluatie

In dit luik wordt aandacht besteed aan een aantal aspecten die bepalend zijn voor de uitvoering van het herstructureringsbeleid in het algemeen en de optimale werking van de TWC'en in het bijzonder.

1) Corporate VDAB

De sociale interventiedienst wordt vanuit de verschillende VDAB-diensten ondersteund. In het geval van een groot collectief ontslag / faillissement, kunnen werkwinkelconsulenten bijspringen voor het voeren van de gesprekken. Deze consulenten hebben wél een specifieke opleiding nodig om zich in te werken in de basisregelgeving m.b.t. collectief ontslag en de specifieke bedrijfssituatie. Deze opleiding op maat wordt dan door de SIA's voorzien.

Om de warme overdracht na een outplacementbegeleiding zo optimaal mogelijk te laten verlopen wordt het gesprek, na afloop van de begeleiding niet meer uitgevoerd door de SIA maar wel door de consulent die verantwoordelijk is voor de verdere opvolging. De vrijgekomen tijd wordt gebruikt om tegemoet te komen aan de vele vragen om infosessies te organiseren voor partners van de sociale interventiedienst, gezien de voortdurende verandering waaraan de werking onderhevig is geen overbodige luxe. Ook staat de sociale interventiedienst vanaf 2010 in voor de registratie van alle 'attesten outplacementbegeleiding' die bij de VDAB toekomen.

Binnen de VDAB als organisatie krijgt de sociale interventiedienst steeds meer bekendheid. Dit resulteert in een directe doorverwijzing naar de sociale interventiedienst bij het vallen van woorden als 'outplacement', 'ontslag', 'herstructurering/faillissement' en 'brugpensioen'. En ook hier werkt de complexiteit van de materie de toename van de nood aan informatie in de hand. Het verzorgen van deze eerstelijnsdienstverlening neemt behoorlijk wat tijd in beslag, maar de klant wordt wel sneller geholpen aangezien er sneller naar de dienst met de juiste expertise wordt doorverwezen.

2) Samenwerking met outplacementkantoren

Op Vlaams niveau is er op regelmatige basis overleg tussen Federgon en de VDAB waarbij voorstellen tot optimalisatie van de samenwerking kunnen besproken worden. Dit heeft o.a. geleid tot de optimalisatie van het 'eindverslag outplacementbegeleiding'.

Op regionaal niveau komen de outplacementkantoren rapporteren in de stuurgroepvergaderingen van de TWC. Op deze manier is er ook mogelijkheid om tot een betere samenwerking tussen het outplacementkantoor en de VDAB te komen. Deze afstemming is dikwijls heel operationeel van aard.

2a) Aantal kantoren

De omzetting van de Europese dienstenrichtlijn in 2010 heeft tot doel de belemmeringen voor de vrije vestiging van dienstverleners en het vrije verkeer van diensten op te heffen. Voor de outplacementsector betekent dit dat er in Vlaanderen geen voorafgaandelijke erkenning als outplacementkantoor meer nodig is om outplacementbegeleiding aan te bieden. Een outplacementkantoor moet enkel nog voldoen aan de voorwaarden van het decreet van 10 december 2010 betreffende de private arbeidsbemiddeling.

Aangezien er geen centrale databank van outplacementkantoren beschikbaar is, is niet geweten hoeveel outplacementkantoren actief zijn op de markt. Dit gebrek aan transparantie bemoeilijkt de uitrol van bvb. het individueel verrijkt outplacement of de organisatie van een infomoment voor outplacementkantoren.

2b) Kwaliteit van het outplacement

Het is zeer moeilijk om te waken over de naleving van de minimale kwaliteitsvereisten zoals voorzien in de desbetreffende regelgevingen (CAO 82 bis, CAO 51, gedragscode SIF, gedragscode CERTO, toetsingscriteria regionale toetsing). Er bestaat geen controleorgaan. Federgon, de sectororganisatie, doet inspanningen op het vlak van kwaliteitsbewaking, maar niet alle outplacementkantoren zijn aangesloten bij Federgon. Er werken bovendien ook veel consultants op zelfstandige basis voor verschillende outplacementkantoren.

Tijdens de vergaderingen van de stuurgroep van de TWC'en wordt aandacht besteed aan de kwaliteit van de begeleiding, maar deze opvolging geldt enkel voor de collectieve outplacementbegeleiding.

Het behalen van een CERTO-certificaat (= certificeringsorgaan outplacementbegeleiding) is voor een outplacementkantoor geen vereiste, maar een mogelijkheid. Het CERTO-certificaat heeft ook enkel betrekking op collectieve outplacementbegeleiding.

Dat wil zeggen dat de kwaliteit van de individuele outplacementbegeleiding zeer moeilijk opgevolgd kan worden. Onder meer omdat er geen wettelijke verplichtingen bestaan van het outplacementkantoor tav de VDAB op het vlak van gegevensoverdracht. Ook hier wordt dus een gebrek aan transparantie vastgesteld wat leidt tot een moeilijk te realiseren kwaliteitsborging.

2c) Monitoring van het outplacement

In het kader van het herstructureringsbeleid is door de VDAB in een monitoring van het outplacement voorzien. De mogelijkheid om deze monitoring uit te voeren hangt af van een aantal factoren:

- inschrijving van de ex-werknemer als werkzoekende / klant bij de VDAB
- aflevering van een 'attest outplacementbegeleiding' door het outplacementbureau aan de VDAB
- aflevering van een 'eindverslag outplacementbegeleiding' door het outplacementbureau aan de VDAB
- melding weigering / stopzetting van een outplacementbegeleiding door RVA, het outplacementkantoor

Deze monitoring zorgt voor:

- transparantie betreffende het aantal effectief lopende outplacementbegeleidingen en het verloop ervan
- een betere afstemming van de werking van de VDAB op de werking van de outplacementbureaus, en omgekeerd
- een zo preventief mogelijke aanpak van ontslagen waardoor eventueel kan vermeden worden dat een ex-werknemer uiteindelijk uitkeringsgerechtigd wordt en dus in de werkloosheid verzeild geraakt.

Monitoring is momenteel voorzien ikv de TWC'en. De gegevensoverdracht steunt op bepalingen in de oprichtingsakte van de TWC eneventueel bijkomend de gedragscode van het SIF en/of gedragscode van het CERTO.

Op het vlak van individueel outplacement is de monitoring beperkter. Bij een individuele outplacementbegeleiding heeft het outplacementkantoor geen wettelijke verplichtingen op het vlak van gegevensoverdracht naar de VDAB. Dit

is echter wel noodzakelijk om in een goede begeleiding na outplacement te kunnen voorzien. De gegevensoverdracht zorgt ervoor dat het werk uitgevoerd door het outplacementkantoor gevalideerd wordt en niet verloren gaat of dubbel gebeurt. Voor een succesvolle uitrol van het individueel verrijkt outplacement is gegevensoverdracht dan ook een cruciale factor.

Sinds 2010 krijgen alle outplacementkantoren de mogelijkheid om in het Cliëntvolgsysteem van VDAB te registreren teneinde de administratieve last terug te dringen. Deze mogelijkheid is ook voorzien voor het individueel verrijkt outplacement. In samenwerking met Federgon wordt bekeken hoe dit verder geoptimaliseerd kan worden zodanig dat de registraties in CVS een zo groot mogelijke meerwaarde creëren voor de ex-werknemer, het outplacementbureau en de VDAB.

2d) Meer actieve bemiddeling

In het gewijzigde decreet private arbeidsbemiddeling dat van kracht is vanaf 10 december 2010 is uitdrukkelijk opgenomen dat outplacementbegeleiding een vorm van arbeidsbemiddeling is. Daar waar outplacementkantoren zich vroeger meer konden toespitsen op psychologische opvang na het ontslag en de begeleiding kan er nu ook verwacht worden dat de outplacementkantoren actief gaan bemiddelen.

Binnen de sociale interventiedienst is er een werkgroep opgestart die onderzoekt welke de mogelijkheden zijn om de outplacementkantoren te ondersteunen in deze taak en samen te werken aan een zo snel mogelijke hertewerkstelling van de ex-werknemer.

2e) Samenwerking i.k.v. het Sociaal Interventiefonds

In het kader van SIF-dossiers betaalt de VDAB zelf de outplacementkantoren. Om een snelle opstart en de nodige kwaliteit van de outplacementbegeleiding te garanderen, wordt met een beurtrol van kantoren gewerkt. Deze beurtrol wordt om de 2 jaren hernieuwd. In juli 2011 werden 7 kantoren aangeduid die de outplacementbegeleiding zullen opnemen voor de SIF-dossiers ingediend in de periode 1 juli 2011 – 30 juni 2013. De aanduiding gebeurde in overeenstemming met de wet van de overheidsopdrachten.

De begeleidingsduur voor SIF-dossiers werd in deze nieuwe beurtrol teruggebracht van 120u verspreid over 2 jaar, naar 90u verspreid over 1 jaar. Minder lang maar intensiever dus.

3) Samenwerking tewerkstellingscellen en sectoren

In het KB 2006 is bepaald dat het sectoraal opleidingsfonds waartoe de onderneming ressorteert betrokken dient te worden bij de TWC. Alle sectorale opleidingsfondsen nemen deel aan de TWC, met uitzondering van Cevora. Cevora weigert formeel deel uit te maken van de stuurgroep. Dit omwille van de controlerende taak van de stuurgroep van de TWC.

3a) Transparantie sectoren en outplacement

Binnen de verschillende overheidsdiensten is er weinig zicht op de sectorale afspraken met betrekking tot outplacement. In bepaalde sectoren neemt de sector (een deel van) de kosten voor outplacementbegeleiding op zich, kunnen werknemers opleidingen volgen betaald via de sector, hebben alle ontslagen werknemers recht op een (beperkt aantal uren) outplacementbegeleiding – ongeacht de leeftijd van de werknemer, ... Een enorme diversiteit aan regelingen dus.

Op dit moment vragen de SIA's aan het bedrijf in herstructurering om de sector te verwittigen. Bij faillissementen is dit evenwel niet mogelijk. VDAB heeft ook niet altijd een zicht op het paritair comité waartoe de getroffen arbeiders behoren.

Een overzicht van de sectorale afspraken met betrekking tot outplacement kan leiden tot een efficiëntere werking en betere dienstverlening van de sociale interventiedienst. Hiertoe werd in het najaar van 2011 een mailing naar de sectoren gestuurd met de vraag om hun outplacementaanbod bekend te maken zodat hier rekening mee gehouden kan worden. Op deze mailing is amper (slechts 1) reactie gekomen.

3b) Sociaal Interventiefonds

Onder bepaalde voorwaarden kunnen sectorale afspraken m.b.t. outplacement voorrang krijgen op de beurtrol van het SIF. Hierdoor is de VDAB verplicht om te werken met kantoren die niet altijd dezelfde kwalitatieve begeleiding kunnen bieden als de kantoren in de beurtrol. De kantoren aangeduid door de sector zijn bovendien niet altijd vertrouwd met de werkwijze van het Sociaal Interventiefonds wat een extra inspanning vraagt van de SIA op het vlak van uitleg geven over de betalingswijzen, afspraken mbt de begeleidingsduur (= uitgebreider dan cao 82bis of het vernieuwde KB 9 maart 2006), uitleg van de gebruikte rapporteringsdocumenten, ...

Bovendien zijn sommige sectorfondsen niet bereid om de outplacementbegeleidingen te registreren in CVS terwijl dit wel gebeurt door alle kantoren die een dossier opnemen via de beurtrol. Het ontbreken van de CVS-registratie zorgt voor een minder vlotte gegevensoverdracht naar VDAB, wat in de eerste plaats nadelig is voor de ex-werknemer (zie ook 2c Monitoring outplacement)

4) Samenwerking met sociale partners

De oprichting van een TWC is een nuttig instrument in het kader van de herplaatsing van de ontslagen werknemers, inzonderheid wanneer alle betrokken partijen zich samen inzetten voor de werking van die TWC.

4a) Aanwezigheden sociale partners op de stuurgroepvergaderingen van de TWC

Om geldig te kunnen vergaderen en beslissingen te nemen is het noodzakelijk dat er naast de voorzitter minimaal de aanvrager, één werkgeversafgevaardigde en één vertegenwoordiger van de werknemerszijde aanwezig is. In de permanente TWC'en wordt er gewerkt met vaste vertegenwoordigers.

In 2010 bleek zich hier een probleem te stellen bij de permanente TWC. Terwijl er in 2010 nog in 7 van de 10 stuurgroepen van de permanente TWC minstens één maal ongeldig vergaderd werd wegens het ontbreken van of de werkgevers- of de werknemersdelegatie, was dit in 2011 nog slechts het geval bij 3 van de 10 stuurgroepen. Het percentage ongeldige vergaderingen is dan ook sterk gedaald van 14,1% in 2010 naar 3,9% in 2011.

Er wordt evenwel nog steeds vastgesteld dat een aantal vertegenwoordigers nooit naar de vergaderingen komen. Bijgevolg zijn sommige organisaties in bepaalde regio's dan ook nooit aanwezig op een vergadering van de permanente TWC.

Tabel 6: Aanwezigheden sociale partners per stuurgroep van de permanente TWC, procentueel, periode januari 2011 tem december 2011.

Organisatie	Aalst	Antwerpen	Brugge-Westhoek	Gent	Kempen
Boerenbond	25	0	0	0	0
Unizo	75	90	80	56	0
Voka	25	60	40	78	100
ABVV	0	80	100	44	80
ACLVB	50	80	60	89	40
ACV	100	80	80	67	50

Organisatie	Kortrijk-Roeselare	Limburg	Mechelen	Vlaams-Brabant	Waas en Dender
Boerenbond	0	0	0	0	38
Unizo	17	20	78	0	100
Voka	67	70	78	83	100
ABVV	67	0	11	0	38
ACLVB	33	80	78	33	38
ACV	100	90	67	100	100

4b) Verschillende werkwijzen van de stuurgroepen van de permanente TWC'en

In het najaar van 2011 heeft de centrale coördinator de verschillende stuurgroepen van de permanente TWC'en bezocht om een aantal wijzigingen te bespreken (o.a. nieuwe beurtrol, wijziging huishoudelijk reglement, wijzigingen in het uitvoeringsbesluit). Tijdens deze rondgang is opgevallen dat er veel verschillen zijn in de werkwijze van de stuurgroepen wat voor verwarring zorgt bij de outplacementkantoren die in de verschillende stuurgroepen komen rapporteren. De verschillen zorgen er ook voor dat de deelnemers aan de outplacementbegeleiding een verschillende dienstverlening ontvangen, afhankelijk van de stuurgroep die het dossier opvolgt. De verschillen situeren zich o.a. op volgende vlakken:

- Het goedkeuren van een opleiding: motivatie om een opleiding goed te keuren, welke kosten verbonden aan de opleiding worden goedgekeurd?
- Uitnodigen van een outplacementkantoren voor rapportering: wanneer wel of niet? Ook buiten de wettelijk vastgestelde rapporteringsmomenten?
- Toekennen van begeleidingspremies: wat als een kantoor veel moeite gedaan heeft om een deelnemer te bereiken, maar uiteindelijk zonder resultaat?

Om een meer uniforme werking en behandeling te bekomen dient nagegaan te worden hoe de grootste verschillen kunnen weggewerkt worden, zonder aan de autonomie van de stuurgroep te raken. Dit kan kaderen in een algemene evaluatie van de werking van de permanente TWC'en i.k.v. het SIF.

5) Samenwerking VDAB en andere gewestelijke bemiddelingsdiensten

Sinds eind 2006 wordt ikv het "samenwerkingsakkoord inzake interregionale mobiliteit voor werkzoekenden" samengewerkt met de andere gewestelijke bemiddelings – en opleidingsdiensten bij grote "gewestoverschrijdende" herstructurerings / faillissementen.

In 2011 is er een crisiscel opgericht n.a.v. het faillissement van Brinks. N.a.v. de herstructurering bij Carrefour en de herstructurering bij Johnson Matthey werden TWC'en opgericht i.s.m. Actiris, Le Forem en/of ADG.

Op 16/04/2008 heeft Synerjob een bijkomende samenwerkingsovereenkomst tussen de verschillende diensten goedgekeurd. Door deze samenwerkingsovereenkomst werd voorzien in een samenwerking bij (kleinere) dossiers die niet voldoen aan de voorwaarden gesteld in het interregionaal samenwerkingsakkoord, maar waarbij wel werknemers woonachtig in verschillende gewesten betrokken zijn. De VDAB nam ook deel aan deze TWC'en en zorgde dat de getroffen werknemers woonachtig in het Vlaamse gewest ingeschreven werden bij de VDAB.

Op driemaandelijke basis komt er een werkgroep samen bestaande uit experts inzake het herstructureringsbeleid van de VDAB, Le Forem, Actiris, ADG en Bruxelles Formation. In 2011 nam ADG het voorzitterschap op. Tijdens deze vergaderingen wordt de aanpak bij herstructureringen / faillissementen op elkaar afgestemd, worden knelpunten besproken, en een stand van zaken gegeven over de grotere dossiers.

6) Samenwerking VDAB en Federale / Vlaamse overheid

6a) Afstemming met de regionale toetsing

In het kader van de regionale toetsing is er een gegevensoverdracht voorzien van de VDAB naar het departement WSE. Bij ontvangst van een intentie of kennisgeving collectief ontslag wordt deze doorgestuurd naar het departement WSE – regionale toetsing. Dit stelt hen in staat om voorbereidingen te treffen en tijd te voorzien om een regionale toetsing uit te voeren voor het betrokken dossier. Het departement WSE kan ook altijd rechtstreeks contact opnemen met de betrokken SIA om meer info te krijgen.

6b) Afstemming met de Vlaamse Inspectie Werk en Sociale Economie

In het kader van de inspecties die gebeuren na het afsluiten van een SIF-dossier vindt er op regelmatige basis een overleg plaats tussen de VDAB en IWSE. Doel van deze vergaderingen is de gegevensoverdracht verder te verbeteren zodat er nog gericht gecontroleerd kan worden.

6c) Gegevensuitwisseling met de FOD WASO

Om sluitend te kunnen werken stuurt de FOD WASO regelmatig lijsten door met een overzicht van de bedrijven die een intentie of kennisgeving collectief ontslag gemeld hebben aan de FOD WASO.

Wanneer de federale minister van werk de erkenningsperiode van de herstructurering heeft bepaald, wordt dit ook meegedeeld aan de centrale coördinator van de VDAB.

7) Afstemming Federaal / Vlaams beleid

Het federaal beleid inzake herstructureringen en outplacement heeft een grote invloed op de mogelijkheid om tot een succesvolle uitvoering van het Vlaams herstructureringsbeleid te komen, en dus ook op een succesvolle werking van de TWC'en in Vlaanderen.

Het feit dat beide niveau's onlosmakelijk met elkaar verweven zijn heeft een aantal knelpunten tot gevolg:

- uit de uitstroomresultaten blijkt dat het federale beleid aan Vlaanderen de mogelijkheid biedt om de arbeidsmarktreserve te verruimen. De TWC'en bereiken dankzij de federale regelgeving nu ook de kandidaat-bruggepensioneerden die ten vroegste vanaf 50 jaar met brugpensioen kunnen gaan na een herstructurering.

Uit diezelfde cijfers blijkt echter ook dat, van zodra het perspectief op

bruggensioen wordt geboden, de heractivering van die ex-werknemers moeizaam verloopt. Ook de wijziging van de Generatiepactwetgeving in april 2009 heeft voor dit probleem geen wezenlijke oplossing gebracht.

- de boete voor het niet nakomen van de outplacementverplichting door de werkgever bedraagt momenteel 1800 €. Het aangeboden outplacement wordt dan ook vaak afgestemd op dit bedrag wat een negatieve invloed heeft op de kwaliteit van de aangeboden begeleiding.

Bijlage

Bijlagen 1 en 2: Uitstroomresultaten
