

SCHRIFTELIJKE VRAAG

nr. 44
van **AXEL RONSE**
datum: 12 oktober 2016

aan **PHILIPPE MUYTERS**
VLAAMS MINISTER VAN WERK, ECONOMIE, INNOVATIE EN SPORT

Outplacement - Kwaliteitsmonitoring

Outplacement is het geheel van diensten en adviezen die in opdracht van de werkgever aan een ontslagen werknemer worden verleend om hem zo snel mogelijk aan een nieuwe job te helpen. Die diensten en adviezen worden geleverd door een outplacementbureau.

Eind 2009 hebben VDAB en Federgon een certificeringsorgaan voor de outplacementsector opgericht: CERTO. Dankzij dit CERTO-certificaat kunnen outplacementbureaus een kwaliteitsgarantie geven van hun diensten aan de betrokken werkgevers en werknemers. Elk outplacementbureau kan zich vrijwillig inschrijven om dit certificaat te behalen. De toekenning gebeurt op basis van verscheidene criteria, zoals het onderschrijven van een gedragscode, de bereidheid om de begeleiding te registreren via de VDAB, de evaluatie van de beroepskennis van de outplacementconsulenten,... Het certificeringsorgaan kan ook beslissen om het certificaat in te trekken als niet langer voldaan wordt aan de kwaliteitsnormen. Bij deze wens ik graag een update van de cijfers van schriftelijke vraag nr. 198 van gewezen collega Jan Hofkens.

1. Hoeveel van de personen die een outplacementbegeleiding hebben gevolgd bij een CERTO-erkend outplacementbureau, hebben werk gevonden na:
 - a) 3 maanden;
 - b) 6 maanden;
 - c) 12 maanden?
2. Hoeveel van de personen die een outplacementbegeleiding hebben gevolgd bij een niet-erkend outplacementbureau, hebben werk gevonden na:
 - a) 3 maanden;
 - b) 6 maanden;
 - c) 12 maanden?
3. Is er een wezenlijk verschil in relatieve uitstroomcijfers (3,6,9 maanden) tussen erkende en niet- erkende outplacementbureaus? (graag ook een vergelijking in percentage)
4. Verder gaf de minister in januari 2016 aan dat de diensten nog de gevolgen van de zesde staatshervorming voor de bevoegdheden in kader van outplacement aan het bestuderen waren.

In welke mate acht de minister het wenselijk om ook de kwaliteit van individuele outplacementbegeleidingen te monitoren?

ANTWOORD

op vraag nr. 44 van 12 oktober 2016

van **AXEL RONSE**

Naar analogie met SV 198 hebben wij de periode van juli 2015 – juni 2016 in acht genomen om een update van de cijfers te geven.

1. CERTO-gecertificeerde kantoren**a. Meting 3 maanden na einde outplacement**

Periode einde outplacement	Aantal	Uitstroom %, 3mnd na einde outpl.
Juli 2015- juni 2016	4559	48,3

b. Er kan nog niet gemeten worden hoeveel mensen werk hebben na 6 maanden aangezien die termijn nog niet aangebroken is.

c. Er kan nog niet gemeten worden hoeveel mensen werk hebben na 12 maanden aangezien die termijn nog niet aangebroken is.

2. Niet-CERTO-gecertificeerde kantoren**a. Meting 3 maanden na einde outplacement**

Periode einde outplacement	Aantal	Uitstroom %, 3mnd na einde outpl.
Juli 2015- juni 2016	151	58,9

b. Er kan nog niet gemeten worden hoeveel mensen werk hebben na 6 maanden aangezien die termijn nog niet aangebroken is.

c. Er kan nog niet gemeten worden hoeveel mensen werk hebben na 12 maanden aangezien die termijn nog niet aangebroken is.

3. Enkel de meting 3 maanden na einde outplacement kan vergeleken worden, aangezien de uitstroom na 6 en 12 maanden nog niet gemeten kan worden.

Procentueel scoort de uitstroom na outplacement bij niet-CERTO-gecertificeerde kantoren hoger dan die bij CERTO-gecertificeerde kantoren (verschil van 10,6%), doch voor een doelgroep die **30x kleiner** is dan deze van de CERTO-gecertificeerde kantoren.

Belangrijke opmerking: Het CERTO certificaat beoogt als kwaliteitslabel (op vrijwillige basis) de kwaliteit van het outplacement te verhogen via een gedragscode, een professionalisering van de consultants, afspraken rond monitoring en een gegevensuitwisseling tussen het outplacementkantoor en VDAB. De beschrijvende uitstroomresultaten van Certo en niet-Certo kantoren hierboven zeggen nog niets over een eventuele positieve impact van Certo op de uitstroomkansen van de ontslagen werknemers. Er wordt immers niet gecontroleerd voor eventuele verschillen in profielen tussen Certo en niet-Certo kantoren. In de mate dat Certo kantoren bv. meer oudere en moeilijkere profielen zouden aantrekken (bv. bij een groot collectief

ontslag met veel afvloeiingen van oudere werknemers) zal dit een negatieve impact hebben op de uitstroomkans. Men moet dus voorzichtig zijn met de interpretatie van deze gegevens. Op zich hebben deze cijfers weinig betekenis.

4. Op dit moment wordt in nauwe samenwerking met VDAB en met het Departement Werk en Sociale Economie de inkanteling van de in het kader van de zesde staatshervorming verkregen bevoegdheden m.b.t. outplacement voorbereid. De effectieve opname en operationalisering van deze bevoegdheden is voorzien in de loop van 2017.

Vandaag kennen we voor het collectief outplacement een sluitend monitoringssysteem (d.w.z. bij collectief ontslag) via de tewerkstellingscellen, CERTO en de regionale toetsing. CERTO wordt beperkt tot het outplacement bij collectief ontslag volgens een akkoord dat destijds werd afgesloten in VESOC (8/06/2009).

CERTO is een instrument van zelfregulering van de sector. Indien de sector bereid is om CERTO uit te breiden tot het individueel outplacement, dan kan deze vorm van outplacement ook systematisch gemonitord worden met het oog op beleidsevaluatie.