

**SCHRIFTELIJKE VRAAG**

nr. 46  
van **AXEL RONSE**  
datum: 12 oktober 2016

---

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

---

*Outplacement - Stand van zaken*

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

Die diensten en adviezen worden geleverd door een outplacementbureau. Dat kan zowel individueel als in groep gebeuren. De begeleiding gebeurt op vraag van en voor rekening van de werkgever.

Er dient een onderscheid te worden gemaakt tussen outplacementbegeleiding die wettelijk wordt opgelegd en het outplacement dat vrijwillig wordt aangeboden. Zo is een werkgever wettelijk verplicht om outplacementbegeleiding aan te bieden als de werknemer onvrijwillig ontslagen wordt (maar niet om dringende redenen), minstens 45 jaar oud is, minstens één jaar ononderbroken bij de betrokken werkgever in de privésector gewerkt heeft en daarnaast de pensioengerechtigde leeftijd nog niet bereikt heeft. De werknemer is hierbij verplicht om op het aanbod van outplacement in te gaan, waarvoor hij één maand de tijd heeft. Indien hij het aanbod niet aanvaardt, bestaat de mogelijkheid dat hij het recht op een werkloosheidsuitkering verliest.

Een werkgever kan ook op vrijwillige basis outplacement aanbieden aan ontslagen werknemers die jonger zijn dan 45 jaar. In dat geval is de werknemer niet verplicht in te gaan op het aanbod van outplacement. Het verhogen van de werkzaamheidsgraad vormt één van de belangrijkste doelstellingen van de Vlaamse arbeidsmarkt. Outplacementbegeleiding als activerend instrument speelt hierin dan ook een belangrijke rol, vermits zij als doel heeft ontslagen werknemers zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. Het ING-verhaal toont aan dat het belangrijk is dat mensen worden toegeleid naar andere sectoren dan deze waarin ze altijd actief waren. Outplacement is daartoe een belangrijke tool.

1.

- a) Kan de minister een overzicht geven van het aantal personen dat outplacementbegeleiding gevolgd heeft voor de jaren 2012, 2013, 2014 en 2015? Graag totaal aantal per jaar en opsplitsing naar verplichte/vrijwillige basis, gender, leeftijdscategorie (45-50 jaar, 50-55 j., 55-60j., 60-65j.) en statuut voor start outplacementbegeleiding.
- b) Hoe evalueert de minister deze cijfers? Herkent de minister verschillen en/of evoluties en kan hij die verklaren?

2. In welke sectoren wordt outplacement aangeboden, graag in volgorde van aandeel?
3.
  - a) Hoeveel van de personen die outplacementbegeleiding gevolgd hebben, hebben werk gevonden na 3 maanden, 6 maanden en 1 jaar? Graag cijfers voor de jaren 2012, 2013, 2014 en 2015 en per leeftijdscategorie (45-50 jaar, 50-55 j., 55-60j., 60-65j).
  - b) Hoe evalueert de minister deze cijfers? Herkent de minister verschillen en/of evoluties en kan hij die verklaren?
4.
  - a) Hoeveel van de personen die outplacementbegeleiding gevolgd hebben, hebben geen werk gevonden na 3 maanden, 6 maanden en 1 jaar? Graag cijfers voor de jaren 2012, 2013, 2014 en 2015 en per leeftijdscategorie (45-50 jaar, 50-55 j., 55-60j., 60-65j).
  - b) Hoe evalueert de minister deze cijfers? Herkent de minister verschillen en/of evoluties en kan hij die verklaren?
5.
  - a) Kan de minister een overzicht geven van instroom/uitstroom per sector? Graag ook opdeling per leeftijdsgroep (45-50 jaar, 50-55 j., 55-60j., 60-65j).
  - b) Is er vaak sprake van uitstroom van de ene sector naar andere sectoren? Indien ja, welke?
6.
  - a) Indien outplacement niet tot duurzame tewerkstelling leidt, vindt na de begeleiding een overdracht naar VDAB plaats. Graag cijfers voor de jaren 2012, 2013, 2014 en 2015 voor volgende deelvragen, met totaal aantal per jaar en opsplitsing naar gender en leeftijdscategorie (45-50 jaar, 50-55 j., 55-60j., 60-65j).
    - Hoeveel personen werden doorverwezen naar VDAB?
    - Hoeveel van de mensen die doorverwezen werden naar VDAB vonden uiteindelijk een job?
    - Hoeveel van de mensen die doorverwezen werden naar VDAB stroomden verder uit naar de werkloosheid?
    - Is er zicht op in welke trajecten deze werkzoekenden terechtkomen?
  - b) Hoe evalueert de minister deze cijfergegevens? Herkent de minister eventuele opmerkelijke verschillen en/of evoluties en kan hij die verklaren?
7. Hoe ziet de minister het outplacementaanbod evolueren?
8. Hoeveel bureaus zijn er vandaag erkend? Hoeveel erkenningen werden de voorbije jaren geschrapt? Wat zijn dan de redenen?

**ANTWOORD**

op vraag nr. 46 van 12 oktober 2016

van **AXEL RONSE**

---

Alvorens deze vragen te beantwoorden willen we de diverse stelsels rond outplacement en de wijze van meting van het aantal outplacementbegeleidingen toelichten.

Er zijn drie stelsels waar de werkgever de plicht heeft tot het aanbieden van outplacement: 1) outplacement bij collectief ontslag (generatiepactwet van 23 december 2005 en K.B. van 9 maart 2006), 2) het bijzonder stelsel outplacement bij het ontslag van een 45+werknemer (wet van 5 september 2001 en cao 82 van 10 juli 2002) en 3) het algemeen stelsel wanneer de werknemer een opzeggingstermijn heeft van minstens 30 weken of een daarmee overeenstemmende opzeggingsvergoeding die minstens deze termijn dekt (sinds 1/1/2014 ingevoerd i.k.v. het eenheidsstatuut). Daarnaast bestaat er ook het vrijwillig outplacement d.w.z. wanneer de werkgever outplacement aanbiedt zonder daartoe wettelijk verplicht te zijn (cao 51). Bij faillissementen (wanneer er geen draagkrachtige werkgever meer is) financiert in Vlaanderen het Sociaal Interventiefonds het outplacement (Besluit van de Vlaamse Regering van 18 maart 2011).

Wat **de monitoring** betreft bestaan er afspraken i.k.v. van collectief outplacement (n.a.v. collectief ontslag/herstructurering).

Ten eerste wordt i.k.v. de tewerkstellingscellen bij elke collectief ontslag telkens een oprichtingsakte ondertekend tussen VDAB en het kantoor. In deze akte engageren de kantoren zich ertoe om de nodige registraties te doen en het outplacementattest af te leveren.

Ten tweede is er het (vrijwillig) kwaliteitslabel CERTO. De outplacementkantoren met een CERTO label hebben zich geëngageerd om te registreren en een attest outplacement te overhandigen aan VDAB voor die werkzoekenden in 'collectief' outplacement.

Daarnaast is er in het kader van het Sociaal Interventiefonds een verplichting tot registratie.

M.b.t. de individuele outplacementbegeleiding (CAO 82 of algemeen stelsel) bestaan er geen afspraken i.k.v. CERTO tot registratie en uitreiken van een attest outplacement aan VDAB. VDAB beschikt bijgevolg niet over het totaal aantal werkzoekenden in individuele outplacementbegeleiding. Wanneer VDAB toch weet heeft van een individuele outplacementbegeleiding wordt dit wel opgenomen in de VDAB statistieken rond outplacement.

Onderstaande cijfergegevens betreffen de begeleidingen waarvoor VDAB een 'attest outplacement' ontvangen heeft. Het betreft zowel het collectief als het individueel outplacement.

1. a) Het statuut voor start outplacementbegeleiding en de opsplitsing 'verplichte/vrijwillige basis' kan niet gegeven worden.

Tabel 1 – Totaal aantal per jaar en opsplitsing naar gender, leeftijdscategorie

|               |         | 2012         | 2013          | 2014          | 2015          |
|---------------|---------|--------------|---------------|---------------|---------------|
| Geslacht      | M       | 4.985        | 6.594         | 7.071         | 9.222         |
|               | V       | 3.459        | 4.586         | 4.779         | 5.218         |
| Leeftijd      | 18-45   | 1.755        | 2.714         | 2.458         | 3.539         |
|               | 45-50   | 2.208        | 2.832         | 3.079         | 3.509         |
|               | 50-55   | 2.643        | 3.357         | 3.690         | 4.073         |
|               | 55-60   | 1.714        | 2.143         | 2.464         | 3.103         |
|               | 60 en + | 124          | 134           | 159           | 216           |
| <b>Totaal</b> |         | <b>8.444</b> | <b>11.180</b> | <b>11.850</b> | <b>14.440</b> |

b) Er is sprake van een stijging van het aantal deelnemers over de jaren heen. Vnl. in 2015 zijn er opvallend meer deelnemers aan outplacement. De collectieve ontslagen bij Ford en toeleveranciers hebben een opwaarts effect gehad op het aantal begeleidingen. In 2013 vond een eerste ontslaggolf plaats bij Ford wat zich reflecteert in de stijgende cijfers in 2013 en 2014. Eind 2014 volgde de sluiting met een tweede grote golf van ontslagen. Bovendien vonden in 2015 de ontslagen bij Delhaize plaats.

Over de gehele lijn zijn er meer mannelijke deelnemers dan vrouwelijke. In 2015 zien we een toename binnen alle leeftijdscategorieën. Maar de grootste toename situeert zich bij de 18-45 jarigen en de 55+-ers. De groep 60plussers in outplacement is zeer gering. Uit deelvraag 4 blijkt dat 60jarigen vooral uit de werkloosheid verdwijnen, niet omdat ze aan het werk gaan, maar omdat ze overgaan naar andere uitkeringsstatuten (ziekte, SWT met vrijstelling, andere vrijstellingen,..)

2. Ondernemingen dienen - ongeacht in welke sector ze actief zijn en ongeacht onder welk paritair comité ze ressorteren - zonder uitzondering de wettelijke outplacement-verplichtingen in het kader van zowel collectief als individueel ontslag te respecteren.

VDAB heeft geen zicht op sectorale regelingen op basis waarvan meer dan het wettelijk minimale outplacementaanbod wordt aangeboden aan ontslagen werknemers, gezien er geen meldingsplicht in die zin bestaat.

3. a) Tabel 2: Uitstroom naar werk, volgens geslacht, leeftijd en duur

|                     |               |         | 2012       | 2013       | 2014       | 2015       |
|---------------------|---------------|---------|------------|------------|------------|------------|
| <b>Na 3 maanden</b> | Geslacht      | M       | 49%        | 49%        | 47%        | 43%        |
|                     |               | V       | 48%        | 48%        | 47%        | 46%        |
|                     | Leeftijd      | 18-45   | 63%        | 58%        | 58%        | 54%        |
|                     |               | 45-50   | 55%        | 54%        | 52%        | 52%        |
|                     |               | 50-55   | 49%        | 48%        | 48%        | 43%        |
|                     |               | 55-60   | 28%        | 29%        | 32%        | 26%        |
|                     |               | 60 en + | 14%        | 24%        | 20%        | 17%        |
|                     | <b>Totaal</b> |         | <b>49%</b> | <b>48%</b> | <b>47%</b> | <b>44%</b> |
| <b>Na 6</b>         | Geslacht      | M       | 51%        | 51%        | 51%        | 45%        |

|                  |               |         |            |            |            |            |
|------------------|---------------|---------|------------|------------|------------|------------|
| <b>maanden</b>   |               | V       | 50%        | 51%        | 51%        | 50%        |
|                  | Leeftijd      | 18-45   | 66%        | 63%        | 62%        | 59%        |
|                  |               | 45-50   | 58%        | 58%        | 57%        | 56%        |
|                  |               | 50-55   | 50%        | 50%        | 51%        | 47%        |
|                  |               | 55-60   | 28%        | 30%        | 34%        | 27%        |
|                  |               | 60 en + | 12%        | 25%        | 18%        | 17%        |
|                  | <b>Totaal</b> |         | <b>51%</b> | <b>51%</b> | <b>51%</b> | <b>47%</b> |
| <b>Na 1 jaar</b> | Geslacht      | M       | 53%        | 56%        | 39%        | *          |
|                  |               | V       | 54%        | 55%        | 41%        | *          |
|                  | Leeftijd      | 18-45   | 71%        | 71%        | 49%        | *          |
|                  |               | 45-50   | 61%        | 63%        | 45%        | *          |
|                  |               | 50-55   | 53%        | 54%        | 40%        | *          |
|                  |               | 55-60   | 29%        | 31%        | 24%        | *          |
|                  |               | 60 en + | 13%        | 25%        | 14%        | *          |
|                  | <b>Totaal</b> |         | <b>54%</b> | <b>55%</b> | <b>40%</b> | <b>*</b>   |

**\* Het is niet mogelijk om de uitstroom te berekenen omdat de outplacementbegeleiding nog niet lang genoeg beëindigd is.**

- b) De uitstroom stijgt nog relatief weinig na 3 maanden, wat er op wijst dat de meeste betrokkenen die uitstromen naar werk reeds binnen de 3 maanden werk vinden.  
De resultaten zijn vrij gelijklopend voor de mannen t.o.v. de vrouwen.  
Leeftijd levert wel een verschil op: hoe ouder, hoe minder uitstroom naar werk.
4. a) Het percentage dat niet aan het werk is, is het saldo nl. 100% - uitstroompercentage.  
Hierbij dient opgemerkt te worden dat dit percentage enkel weergeeft hoeveel mensen niet aan de slag zijn. Ze geven niet weer in welk sociaal statuut men zich bevindt, noch of men al dan niet beschikbaar dient te zijn voor de arbeidsmarkt bv. een vrijstelling heeft, in de ziekteverzekering zit, overleden is, ...
- b) Conform conclusie bij 3b:  
Het aantal mensen dat nog niet aan de slag is, daalt nog relatief weinig na 3 maanden, wat er op wijst dat de meeste betrokkenen die uitstromen naar werk reeds binnen de 3 maanden werk vinden. De resultaten zijn vrij gelijklopend voor de mannen t.o.v. de vrouwen. Leeftijd levert wel een verschil op: hoe ouder men is, hoe groter de kans dat men nog niet aan het werk is, maar wel uit de werkloosheid is verdwenen.
5. De opsplitsing per sector wordt niet gemonitord.
6. a) *Tabel 3 – Warme overdracht naar VDAB*

|                                                         |          |       | <b>2012</b> | <b>2013</b> | <b>2014</b> | <b>2015</b> |
|---------------------------------------------------------|----------|-------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| <b>Aantal pers. voor wie overdracht na outplacement</b> | Geslacht | M     | 1.877       | 2.616       | 3.018       | 4.733       |
|                                                         |          | V     | 1.402       | 1.926       | 2.110       | 2.397       |
|                                                         | Leeftijd | 18-45 | 544         | 1.020       | 941         | 1.606       |

|                                                                                                                                               |          |         |         |       |       |       |       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|---------|---------|-------|-------|-------|-------|
| naar VDAB<br>plaats vond                                                                                                                      |          |         | 45-50   | 760   | 1.015 | 1.176 | 1.538 |
|                                                                                                                                               |          |         | 50-55   | 1.130 | 1.440 | 1.572 | 1.989 |
|                                                                                                                                               |          |         | 55-60   | 799   | 1.029 | 1.388 | 1.901 |
|                                                                                                                                               |          |         | 60 en + | 46    | 38    | 51    | 96    |
|                                                                                                                                               | Totaal   |         |         | 3.279 | 4.542 | 5.128 | 7.130 |
| %<br>werknemers<br>die 6<br>maanden na<br>einde<br>outplacement<br>opnieuw a/h<br>werk waren                                                  | Geslacht | M       | 27%     | 26%   | 27%   | 24%   |       |
|                                                                                                                                               |          | V       | 23%     | 26%   | 27%   | 26%   |       |
|                                                                                                                                               | Leeftijd | 18-45   | 43%     | 38%   | 43%   | 39%   |       |
|                                                                                                                                               |          | 45-50   | 33%     | 32%   | 34%   | 30%   |       |
|                                                                                                                                               |          | 50-55   | 23%     | 24%   | 27%   | 22%   |       |
|                                                                                                                                               |          | 55-60   | 10%     | 11%   | 13%   | 11%   |       |
|                                                                                                                                               |          | 60 en + | 9%      | 16%   | 8%    | 8%    |       |
|                                                                                                                                               | Totaal   |         |         | 25%   | 26%   | 27%   | 25%   |
| %<br>werknemers<br>die 6<br>maanden na<br>einde outpl.<br>uitstroomden<br>uit de<br>werkloosheid<br>(werk, ziek,<br>vrijstelling,<br>SWT ...) | Geslacht | M       | 39%     | 34%   | 38%   | 39%   |       |
|                                                                                                                                               |          | V       | 34%     | 34%   | 36%   | 37%   |       |
|                                                                                                                                               | Leeftijd | 18-45   | 50%     | 44%   | 50%   | 47%   |       |
|                                                                                                                                               |          | 45-50   | 38%     | 37%   | 41%   | 38%   |       |
|                                                                                                                                               |          | 50-55   | 31%     | 31%   | 35%   | 31%   |       |
|                                                                                                                                               |          | 55-60   | 32%     | 25%   | 27%   | 39%   |       |
|                                                                                                                                               |          | 60 en + | 72%     | 66%   | 71%   | 59%   |       |
|                                                                                                                                               | Totaal   |         |         | 37%   | 34%   | 38%   | 38%   |

Na de warme overdracht komen deze werkzoekenden terecht in de reguliere dienstverlening van VDAB. De oudere werkzoekenden worden opgevangen in de 50+werking (met ingang van 1 oktober 2016 werd dit Actief+ werking voor 55plussers).

Ter illustratie werd in 2015  $\pm$  75% van de doelgroep in de reguliere dienstverlening opgenomen, terwijl  $\pm$  25 % instroomde in de 50+werking.

- b) Deze doelgroep neemt geleidelijk aan toe (van 3.279 in 2012 tot 7.130 in 2015), vnl. bij de mannen. Dit is grotendeels aan het collectief ontslag van Ford en toeleveranciers te wijten. De kleine groep van 60+ers springt in het oog. Ze vertegenwoordigen slechts een klein deel van de mensen voor wie overdracht na outplacement naar VDAB plaats vond. Ze hebben een lagere uitstroom naar werk en een hogere uitstroom uit de werkloosheid dan de andere leeftijdscategorieën.

#### 7. De evolutie van het outplacementaanbod is moeilijk te voorspellen.

Ten eerste is het wettelijke kader rond de verplichte aanbieding van een outplacementaanbod een federale aangelegenheid. Dit wordt niet op Vlaams niveau geregeld. Sinds 1 januari 2016 is het wel zo dat de werknemer in principe het outplacementaanbod niet meer kan weigeren.

Ten tweede is het aantal werknemers dat in outplacementbegeleiding is, heel erg afhankelijk van de economische context. Collectieve en individuele ontslagen waarbij outplacement moet aangeboden worden, is immers heel conjunctuur gebonden.

8. 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 er actief zijn op de markt.

*(cfr. vraag 8 SV 23 Jan Hofkens dd. 6 oktober 2015)*