

OUTPLACEMENT

WAT JE MOET WETEN BIJ ONTSLAG

MEPD

MENSENWERK IN DE MAAK

INHOUD

Na het lezen van deze paper heb je een antwoord op vragen als: Wat is Outplacement? Ben ik als werkgever verplicht om een outplacementtraject aan te bieden? Hoe ziet het traject eruit? Wat zijn de voordelen van outplacement en tot slot wat is een transitievergoeding?



Outplacement is het begeleiden van een medewerker naar een nieuwe baan. Binnen de organisatie is geen ruimte meer voor een medewerker. De ontslagen medewerker wordt door een professionele loopbaanadviseur begeleid naar nieuw werk. Het wordt ook wel een van werk naar werk traject genoemd.

De reden van outplacement kan een reorganisatie zijn of omdat de medewerker niet goed functioneert. Een medewerker kan zelf om outplacement vragen, maar het komt vaker voor dat een werkgever hiervoor het initiatief neemt.





Is outplacement verplicht?

Werkgevers zijn in Nederland niet verplicht om outplacement aan te bieden als zij een medewerker ontslaan. De werkgever beslist zelf of er outplacementbegeleiding wordt aangeboden. Daarnaast is de medewerker niet verplicht om een outplacementtraject te aanvaarden.

Wel is er een andere wettelijke verplichting voor de werkgever, namelijk 'Goed werkgeverschap'.

Een outplacementtraject aanbieden bij ontslag kan vallen onder goed werkgeverschap. Er kunnen situaties zijn waarin dit passend is.

Bijvoorbeeld bij een verhuizing van de organisatie, waardoor de medewerker een veel langere reistijd krijgt. Als de medewerker dit niet ziet zitten, getuigt het van goed werkgeverschap om een outplacementtraject aan te bieden.

Outplacement, wat en wanneer?

Bij outplacement wordt een medewerker begeleid naar een nieuwe baan. Binnen de organisatie is geen ruimte meer voor de medewerker. De ontslagen medewerker wordt door een professionele loopbaanadviseur naar nieuw werk gecoacht.

Outplacement is een ingrijpende gebeurtenis. Voor zowel de medewerker(s) als werkgever. Het outplacementtraject wordt gestart als de medewerker weggaat bij de huidige werkgever. Dit kan om verschillende redenen gebeuren, bijvoorbeeld:

- een re-organisatie
- marktontwikkelingen
- bedrijfseconomische redenen
- een arbeidsconflict
- niet meer goed functioneren
- onvoldoende doorgroeimogelijkheden

"Outplacement is een ingrijpende gebeurtenis"





Waarom outplacement aanbieden?

Een werkgever kan zich afvragen wat je eraan hebt om je medewerker bij ontslag outplacement aan te bieden.

Een belangrijk voordeel is dat de kans op een harmonieus afscheid groter wordt. De werkgever laat zien zich in te willen zetten voor de toekomst van de medewerker.

Ontslag is toch regelmatig een belangrijk oorzaak van juridische conflicten. Een goede vertrekregeling voor de medewerker kan veel 'gedoe' voorkomen.

De medewerker kan met een beter gevoel afscheid nemen en de laatste werkzaamheden afronden.

De medewerker heeft een hogere kans op een nieuwe, passende en structurele baan.

Het voorstel voor een outplacementtraject kan zowel door de werkgever als medewerker gedaan worden.

"Vergroot de kans op een harmonieus afscheid"

Hoe ziet outplacement eruit?

Outplacementtrajecten zijn altijd maatwerk en verschillen daarom per medewerker en situatie.

Binnen de meeste outplacementtrajecten worden over het algemeen een aantal fases doorgelopen. Deze hebben we op een rijtje gezet.

1. Opvang en kennismaking

Ontslag kan een grote impact hebben. Het is gebleken dat opvang van de betrokken medewerker, direct na de aanzegging, zinvol is.

Het ontslag moet goed verwerkt worden. Dat is de eerste stap in het outplacementtraject. Een loopbaanadviseur kan ondersteunen bij het verwerken van het verlies van de baan.





Hoe ziet outplacement eruit?

2. Intakegesprek met Plan van Aanpak

Om goed en gericht te kunnen solliciteren, is het belangrijk om de kernkwaliteiten en wensen in kaart te brengen. Ook is het zinvol om de competenties die ontbreken helder te krijgen.

Er wordt gekeken naar de wensen en behoeften van de medewerker. Daar wordt het Plan van Aanpak op ingericht.

Zo is het toekomstbeeld van de medewerker belangrijk. Wil hij of zij hetzelfde werk blijven doen, of is het misschien een goed moment om te kijken naar de mogelijkheden voor om- of bijscholing?

"Persoonlijke ontwikkeling staat voorop"

3. Ontwikkelgesprek en sollicitatietraining

In deze fase kan gebruik gemaakt worden van psychologische testen, competentietesten en interviews om de kwaliteiten en ambities van de medewerker in beeld te brengen. Een antwoord op de vragen: Wie ben ik, wat wil en wat kan ik?

Een belangrijk onderdeel is persoonlijke ontwikkeling. Het kan dan gaan om inhoudelijke bijscholing, maar ook om sollicitatietraining.

Een outplacementbureau geeft niet alleen tips voor een goede sollicitatiebrief, een aantrekkelijk cv en een succesvol sollicitatiegesprek, maar geeft ook uitleg over het gebruik van internet en sociale media bij het solliciteren, zoals een LinkedIn training.

4. Solliciteren, coaching en begeleiding

De medewerker is 'arbeidsmarkt klaar' en wordt begeleid bij het zoeken naar een nieuwe baan. Hij/zij gaat ook zelf actief op zoek. Sommige outplacementbureaus hebben eigen 'jobportals' die van toegevoegde waarde kunnen zijn bij het vinden van passende vacatures in een bepaalde branche.

In deze fase solliciteert de medewerker op de gevonden vacatures. Daarbij vormt het evalueren van het sollicitatieproces een belangrijke rol: Wat ging er goed en wat zijn de verbeterpunten? Uiteindelijk is het de bedoeling dat de medewerker met een goed gevoel terugkijkt op het traject en dat hij/zij een stap heeft gemaakt in de eigen ontwikkeling. Met als resultaat een nieuwe baan.

5. Nazorg en terugkeergarantie

Vinger aan de pols houden: Gaat het goed met de medewerker in de nieuwe baan.



Outplacement bij collectief ontslag?

Ook bij collectief ontslag is er vaak de mogelijkheid om outplacementtrajecten aan te bieden. Dit kan gaan om individuele trajecten, maar groepsoutplacement is ook een goede mogelijkheid.

Bij collectief ontslag heeft de OR advies- of instemmingsrecht. Outplacement helpt om een positief advies te krijgen. Gaat het om meer dan 20 medewerkers dan moet naast de OR ook de vakbond ingeschakeld worden voor een sociaal plan.

Bij collectief ontslag volgen medewerkers gezamenlijk een outplacementtraject. Vaak worden de mogelijkheden hiervoor in een sociaal plan vastgelegd.

Soms is het beter om in een groep de zoektocht naar een nieuwe baan in te gaan. Voor de medewerker is het inspirerend én motiverend om met lotgenoten te praten en ervaringen te delen. De successen van anderen geven energie. Eventuele tegenslagen zijn een leerschool.

"Motiverend om ervaringen te delen met lotgenoten"



Voordelen van outplacement voor werkgever?

Voor de werkgever zijn er verschillende voordelen voor het inzetten van outplacement.

1. Succesvol afscheid van een medewerker

Er zijn situaties, waarin het beter is om een medewerker te laten vertrekken, zoals disfunctioneren en economisch zware tijden. Wordt de medewerker de mogelijkheid geboden om op zoek te gaan naar een nieuwe werkomgeving? Dan wordt hiermee de kans vergroot om op een prettige manier afscheid te nemen van de medewerker.

2. Tevreden medewerkers en een beter imago

In tegenstelling tot de gebruikelijke ontslagprocedure, kan het aanbieden van outplacement een positief effect hebben op de bedrijfsreputatie. Wanneer de werkgever en medewerker in goede harmonie uit elkaar gaan, straalt dit ook af op de overige medewerkers. Daarnaast is de vertrekkende medewerker eerder geneigd om de laatste werkzaamheden netjes af te handelen én kan hij/zij na het vertrek positiever tegenover het bedrijf staan.

3. Kostenbesparing en juridisch voordeel

Outplacement kan ook financieel positief uitpakken. Denk aan het voorkomen van juridische kosten of een hoge ontslagvergoeding. Als een medewerker een goed outplacementtraject aangeboden krijgt, is de kans groter dat hij/zij de ontslagvoorwaarden accepteert. In Nederland is de juridische bescherming van de medewerker aanzienlijk. Het vraagt om zorgvuldigheid. Outplacement kan in dit proces voor beide partijen goed werken.



Wie betaalt outplacement?

In veel gevallen vergoedt de werkgever outplacement. Een medewerker kan ook zelf betalen, bijvoorbeeld met hulp van de transitievergoeding.

Veel werkgevers bieden bij een ontslag een outplacementtraject aan. Op die manier proberen ze het afscheid voor beide partijen prettiger te laten verlopen. Werkgevers kiezen daarbij zelf de omvang van het outplacementtraject dat zij vergoeden.

De medewerker krijgt bij ontslag een zogenoemde transitievergoeding. Deze vergoeding kan gebruikt worden om een periode van werkloosheid financieel te overbruggen, maar ook om te investeren in het vinden van nieuw werk. Het kan fiscaal aantrekkelijk zijn om de transitievergoeding (gedeeltelijk) te gebruiken voor een outplacementtraject.

Wat is een transitievergoeding?

Vanaf 1 januari 2020 hebben medewerkers recht op een transitievergoeding als zij ontslagen worden. Ook als zij pas kort in dienst zijn bij een werkgever. Een medewerker hoeft geen vast contract te hebben om in aanmerking te komen voor de vergoeding. Het kan bijvoorbeeld ook gaan om een tijdelijk contract dat niet wordt verlengd. Om in aanmerking te komen voor de vergoeding, moet het besluit om het dienstverband stop te zetten bij de werkgever liggen.

De transitievergoeding is een vergoeding die de medewerker ontvangt als hij/zij ontslagen wordt. Deze is bedoeld om de medewerker te compenseren bij ontslag. Hij/zij kan de vergoeding gebruiken om een periode van werkloosheid financieel te overbruggen. Maar ook om zaken te betalen die hem/haar helpen om een nieuwe baan te vinden. Bijvoorbeeld het volgen van een opleiding of een outplacementtraject.

Als de werkgever tijdens het dienstverband al heeft geïnvesteerd in de overgang naar een nieuwe baan, dan mag de werkgever deze kosten aftrekken van de transitievergoeding die aan de medewerker wordt uitbetaald.

"Een prettiger afscheid voor alle partijen"





Waarom je kiest voor MEPD

- Ruim 29 jaar ervaring met mensen en techniek
- Vestigingen in Barendrecht, Baarn, Drachten, Eindhoven, Hengelo en Zwolle of op locatie
- Altijd maatwerk
- Gecertificeerde loopbaanadviseurs
- Een stichting dus geen winstoogmerk, maar vooral oog voor de mens

Over MEPD

Bij MEPD helpen we bedrijven in de maakindustrie en techniek om te ontwikkelen en mee te bewegen met veranderingen. Vanuit dat doel bieden we trajecten in ontwikkeling, outplacement en inzetbaarheid. Altijd gericht op de mens, continuïteit en toekomstbestendigheid. **Ofwel: Mensenwerk in de maak.**

We begeleiden mensen in hun zoektocht naar werk en persoonlijke groei. De aanleiding kan variëren: ontslag, ziekte of veranderde ambities. Maar ons uitgangspunt blijft gelijk: we gaan voor nieuwe inzichten, kansen en mogelijkheden. Iedereen heeft talent. Wij helpen dit talent te (her)ontdekken. **Want ontwikkeling is mensenwerk.**

Vrijblijvend informatie?

Wil je vrijblijvend meer informatie over een outplacement traject?

Neem gerust contact met ons op: info@mepd.nl of 085 043 19 00.

Download [hier](#) de routekaart van een outplacementtraject voor medewerkers!



www.mepd.nl