

## **Toetsingscriteria voor een aanvraag Regionale Toetsing**

### **ONTVANKELIJKHEID VAN HET DOSSIER**

Documenten toe te voegen aan de aanvraag Regionale toetsing:

1. Fiche met een aantal bedrijfsgegevens (<https://www.vlaanderen.be/herstructureringen/herstructureringen-aanvraag-regionale-toetsing>).
2. Volledig outplacementprogramma en de ondertekende outplacementovereenkomst
3. Samenwerkingsovereenkomst met de tewerkstellingscel
4. Ondertekende cao (als die van toepassing is) met:
  - sociaal begeleidingsplan voor arbeiders en bedienden
  - de datum van de ondernemingsraad waarop de cao's werden goedgekeurd.
5. Cao-stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) (als die cao van toepassing is)
6. Goedkeuring van de VDAB als uw bedrijf met het Sociaal interventiefonds samenwerkt.

Tip: voeg bij het indienen per e-mail ook een scan of foto van het bewijs van uw aangetekende zending toe. Zo verloopt de behandeling van uw aanvraag sneller.

Met betrekking tot de tewerkstellingscel (TWC):

- De werkgever, die meer dan 20 werknemers tewerkstelt en wil overgaan tot een collectief ontslag, ook zonder daarvoor een beroep te doen op het systeem van vervroegd brugpensioen, is verplicht om een tewerkstellingscel op te richten. De werkgever, die maximum 20 werknemers tewerkstelt en wil overgaan tot een collectief ontslag met vervroegd brugpensioen, is eveneens verplicht om een tewerkstellingscel op te richten.
- Er wordt een ad hoc of een permanente tewerkstellingscel opgericht.
- Er is een geldige oprichtingsakte van tewerkstellingscel d.w.z. waarbij minstens de werkgever in herstructurering, één van de representatieve vakorganisaties en, voor zover dit bestaat in de sector waartoe de werkgever behoort, het sectoraal opleidingsfonds, betrokken zijn.
- Werknemers, die hun arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd of arbeidsovereenkomst voor uitzendarbeid niet verlengd zien ingevolge de herstructurering en die minstens één jaar ononderbroken anciënniteit hebben bij de werkgever, kunnen zich vrijwillig inschrijven in de tewerkstellingscel en hebben vervolgens recht op een outplacementaanbod. De werkgever is verplicht deze werknemers een outplacementaanbod te doen.

## TOETSINGSCRITERIA

Het Departement Werk toetst het outplacementaanbod en de begeleidende maatregelen aan volgende 10 toetsingscriteria.

### 1. **Het aantal uren outplacement (begeleidingsintensiteit):**

Het outplacementbureau voorziet een begeleiding van minimaal 30 uren gedurende 3 maanden voor de – 45-jarigen en 60 uren gedurende 6 maanden voor de + 45-jarigen (federale normen).

### 2. **Het verloop van het outplacement**

Over het verloop van het outplacement worden duidelijke afspraken gemaakt en wordt optimaal samengewerkt met de overige stakeholders', zoals VDAB, werkgever(initiatieven), vakbond(initiatieven), de sector(initiatieven), etc...

Volgende voorwaarden dienen te worden voldaan:

- De uitnodiging van de ex-werknemer voor instap in de outplacementbegeleiding (zowel schriftelijk als telefonisch) dient zo snel mogelijk plaats te vinden na het ontslag / verbreking / einde arbeidsovereenkomst (afhankelijk van situatie).
- Het bureau engageert zich om een "attest outplacementbegeleiding" door de werkzoekende te laten ondertekenen, m.a.w. expliciete schriftelijk aanvaarden van outplacementaanbod.
- Het outplacementbureau engageert zich ertoe, bij aanvang van de outplacementbegeleiding, bij de ex-werknemer na te vragen of hij / zij is ingeschreven als werkzoekende bij de VDAB. Indien dit niet het geval wordt dit gemeld aan de directeur van de TWC, zijnde VDAB.
- Er dient minimum een 1 individueel intakegesprek plaats te vinden bij de opstart van het outplacement

### 3. **De inhoud van het outplacement**

Het aanbod is gericht op hertewerkstelling van de getroffen werknemers om de ex-werknemer in staat te stellen binnen een zo kort mogelijke termijn een betrekking bij een nieuwe werkgever te vinden of een beroepsbezigheid als zelfstandige te ontplooiën

- Het outplacementbureau verstrekt *informatie* m.b.t. de regelgeving inzake outplacementverplichting; rechten en plichten van de werknemer; het opleidingsaanbod; de dienstverlening van VDAB en overige partners.
- Het outplacementbureau biedt *sociaalpsychologische begeleiding* aan.
- Het outplacementbureau werkt rond *oriëntering* indien het jobdoelwit niet duidelijk is.
- Het outplacementbureau biedt *sollicitatietraining* aan.
- Het outplacementbureau werkt rond *actieve bemiddeling*, namelijk:
  - Het outplacementbureau engageert zich om de vacatures die de werkzoekende ontvangt via de tewerkstellingscel of vacatures die het kantoor zelf aanbiedt actief op te volgen bij de begeleidde werkzoekende (opvolging van zoekgedrag en sollicitaties).
  - Het outplacementbureau geeft informatie over tewerkstellingsmaatregelen gericht op werkhervatting.
  - Het outplacementbureau benut alle beschikbare arbeidsmarktinstrumenten (bv. Jobkanaal).
  - Het outplacementbureau maakt gebruik van regionale netwerken met het oog op

- vacatures voor de ex-werknemer.
- Er wordt een herinstapgarantie voorzien wanneer de werknemer bij werkhervatting opnieuw het werk verliest binnen een periode van 3 maanden.
- Het outplacementbureau werkt rond *competenties en opleiding*:
  - Per begeleide persoon dient er zo spoedig mogelijk een competentiebilan te worden opgemaakt. Hierin worden de reeds verworven competenties geregistreerd.
  - Werkzoekenden worden gestimuleerd om beroepscompetenties te laten valideren via ervaringsbewijzen of assessments.
  - Per begeleide persoon wordt een persoonlijk ontwikkelingsplan opgesteld (POP). Vertrekkend vanuit het competentiebilan worden de ontbrekende competenties gedetecteerd rekening houdend met een (realistisch) jobdoelwit en wordt er georiënteerd naar opleiding of bijscholing.
  - De werkzoekende in opleiding wordt opgevolgd.

#### **4. Het outplacementaanbod voorziet in maatwerk**

- Er is een goede balans tussen individuele begeleiding en groepsbegeleiding (zeker niet enkel collectieve sessies).
- Er wordt een onderscheid gemaakt in het begeleidingsaanbod tussen kaderleden-bedienden / arbeiders.
- Het outplacementkantoor geeft concreet aan op welke manier de inhoud van het outplacementaanbod wordt afgestemd op profielen en kansengroepen.

#### **5. Er is een plan van aanpak m.b.t. de kansengroepen, in het bijzonder m.b.t. oudere werknemers**

De nadruk op de begeleiding van de kansengroepen, in het bijzonder *de oudere werknemers/kandidaat in het Stelsel werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)*, impliceert dat het bureau een aangepast outplacementprogramma heeft i.f.v. de specifieke uitdagingen, troeven en valkuilen voor deze kansengroep.

Hierbij dient extra aandacht besteed te worden aan:

- De voorbereiding en begeleiding van deelnemers naar concrete sollicitaties/vacatures.
- Het bureau kan bij een concrete sollicitatie zelf initiatieven nemen naar de potentiële werkgever toe in geval de begeleide persoon niet voldoende zelfredzaam is.
- Bedrijven uit de regio worden actief benaderd met het oog op detectie van openstaande vacatures (bijv. via jobbeurzen, mailings, individuele of georganiseerde contacten met potentiële werkgevers).
- Er wordt voldoende aandacht besteed aan de nazorg naar aanleiding van concrete (succesvolle en niet-succesvolle) sollicitaties.
- Het bureau zal zelf de potentiële werkgever informeren bij concrete sollicitaties over de specifieke werkgelegenheidsmaatregelen die de overheid voorziet met het oog op de hertewerkstelling van de kansengroepen, in het bijzonder de oudere werknemers in het geval de begeleide persoon onvoldoende zelfredzaam is.
- Er wordt aandacht besteed aan, en optimaal samengewerkt met alle andere actoren actief op de arbeidsmarkt (cfr. VDAB, werkgever(initiatieven), vakbond(initiatieven), sector(initiatieven), zoals Jobkanaal, ...).

#### **6. Het outplacementprogramma bevat een uitgewerkte timing**

In het outplacementprogramma wordt een timing uitgewerkt, waarbij de spreiding van het aantal begeleidingsuren over de verschillende fasen van de begeleidingsperiode wordt weergegeven.

### **7. Locatie outplacementbegeleiding**

- De plaats waar de begeleiding doorgaat is gelegen op een redelijke afstand van de woonplaats van de werkzoekende.
- Er wordt rekening gehouden met de mobiliteit van de werkzoekende.

### **8. Over het outplacementaanbod aan de individuele werknemers wordt een goede rapportering bijgehouden (met het oog op evaluatie en eventuele goede overdracht nadien)**

- Het bureau engageert zich om een "attest outplacementbegeleiding" door de werkzoekende te laten ondertekenen, m.a.w. expliciete schriftelijk aanvaarden van outplacementaanbod.
- Het bureau levert een eindverslag outplacementbegeleiding af volgens een rapporteringformaat zoals opgelegd door VDAB in de tewerkstellingscel (TWC).

### **9. Werden er maatregelen getroffen waardoor ontslagen vermeden kunnen worden?**

- Werden er interne mutaties binnen de onderneming, de groep of gelieerde bedrijven gestimuleerd waardoor het aantal ontslagen werknemers werd beperkt?
- Werden er maatregelen getroffen m.b.t. de aanpassing van de arbeidsorganisatie (bijv. invoeren deeltijds werken, tijdskrediet, wordt er gewerkt met de overbruggingspremie; aanpassing ploegensysteem, etc.)?
- Werd er een pre-tewerkstellingscel opgestart (concreet aanbod van begeleiding voordat de tewerkstellingscel van start gaat (bv. organiseren van workshops, ...)?

### **10. Worden er financiële incentives toegekend die hertewerking bevorderen?**

In het begeleidingsplan wordt een overzicht gegeven van alle financiële tegemoetkomingen naar aanleiding van het ontslag van de betrokken werknemers, waarbij de voorkeur uitgaat naar:

- tegemoetkomingen die betrokkenen stimuleren om deel te nemen aan de outplacementbegeleiding bv. vergoeding in transportkost;
- tegemoetkomingen om opleiding te volgen (de werkgever kan middelen voorzien voor competentieversterking);
- tegemoetkomingen om een nieuwe tewerking te aanvaarden (de werkgever kan een werkhervattingspremie voorzien).