

# DE OUTPLACEMENTGIDS

Een werknemer ontslaan valt altijd zwaar. Daarnaast steken heel wat praktische vragen de kop op. Ben je bijvoorbeeld wettelijk verplicht om de ontslagen werknemer outplacement aan te bieden? Welk outplacementstelsel is van toepassing in die specifieke situatie? Wat zijn eigenlijk de voordelen van een outplacementtraject?

In deze whitepaper ontdek je in detail de verschillende aspecten van outplacement en hoe je er als werkgever het best mee omgaat. Uiteraard staan onze experts altijd klaar om jouw organisatie en HR-afdeling te ondersteunen.





## INHOUD

### Een 'eervol' ontslag, hoe doe je dat?

---

Wat de wet zegt over ontslag	3
Menselijke aanpak	3
Antwoorden bieden	4
Op actie volgt reactie	4
Ontslag ≠ banden breken	4

### Outplacement: de voordelen voor werkgever én werknemer

---

Hoe helpt outplacement jou als werkgever?	5
Welke voordelen haalt je ex-werknemer uit outplacement?	5

### Wanneer is outplacement bij ontslag wettelijk verplicht?

---

Outplacement bij collectief ontslag	6
Outplacement bij individueel ontslag	6
Kosten voor outplacement recupereren	7

### De harde en zachte kant van outplacement

---

Ontslagverwerking bij outplacement	8
Oriëntatie op de arbeidsmarkt	8
Sollicitatieproces	9
Algemeen welzijn	9

### Werknemer ontslaan? Zo maak je er toch nog een ambassadeur van

---

4 tips om op een positieve manier afscheid te nemen	10
1. Werknemer ontslaan met waardigheid	10
2. Transparant communiceren	10
3. Organisatie beschermen	10

VRAGEN OVER OUTPLACEMENT?



contacteer ons





## EEN 'EERVOL' ONTSLAG, HOE DOE JE DAT?

Een werknemer laat je niet zomaar gaan. Vaak liggen economische redenen aan de basis van een ontslag. In minder frequente gevallen maakte iemand een grote fout, of is de samenwerking gewoon 'op'. Ook bij de stopzetting van je zaak blijven je werknemers in de kou staan en moeten ze ontslagen worden. Wat de reden voor het ontslag ook is, voor een werkgever blijft het een lastige taak. Toch maak je je er best niet te snel vanaf. Met een respectvol ontslag zorg je ervoor dat je, ondanks je onaangename boodschap, nadien nog door dezelfde deur kan met je werknemer. Bovendien win je zo aan respect bij het overige personeel.

### Wat de wet zegt over ontslag

Volgens de wetgeving moet je je **werknemer schriftelijk op de hoogte brengen** van het ontslag. Meestal gebeurt dat via een aangetekend schrijven, maar je kan de ontslagbrief ook op het werk overhandigen. De werknemer ondertekent dan een exemplaar voor ontvangst. Op de ontslagbrief vermeld je de **datum** van ontslag, de **opzegtermijn en of je van de medewerker verwacht dat hij nog werkt of meteen vertrekt**. Je mag de reden van ontslag vermelden, maar dat is niet verplicht.

Wettelijk gezien hoeft een ontslagbrief dus geen lijvig document te zijn. Als je echter respectvol te werk wilt gaan, steek je er best wat meer tijd in.

### Menselijke aanpak

Om het ontslag aanvaardbaar te maken, bereid je best een **exitgesprek** voor. Ook als je er bijna zeker van bent dat de werknemer de bui voelt hangen. Jij bent en blijft de baas. Dus **zolang jij niets uitspreekt, gaat een werknemer ervan uit dat er niets aan de hand is**.

- » Breng de boodschap altijd **persoonlijk** over, nooit telefonisch.
- » Laat de werknemer **niet met een smoesje** naar je bureau komen. Dat schept verkeerde verwachtingen en kan de boodschap harder dan nodig doen overkomen.
- » Neem **voldoende tijd**, zodat de werknemer zich rustig in de nieuwe situatie kan inleven. Dit geldt ook als er nog een lange opzegperiode volgt en er dus niet meteen iets verandert.
- » Ga ervan uit dat de werknemer die dag niet meer aan de slag kan, overmand door emoties. Plan het gesprek dus eerder aan het **einde van de dag**. Maar niet vlak voordat hij naar huis gaat, want dan zal hij de indruk krijgen dat je je er snel vanaf wilt maken.
- » Verpak de boodschap niet te veel en **zeg wat je te zeggen hebt bij het begin van het gesprek**. Geef je werknemer nadien tijd om het woord te nemen.



## Antwoorden bieden

Bereid het ontslaggesprek goed voor. Zorg in eerste instantie dat **zo weinig mogelijk mensen op de hoogte** zijn. Je wilt niet dat je werknemer het nieuws al van een ander te horen krijgt of erger nog, zijn ontslagbrief toevallig op de printer ziet liggen.

**Informeer je goed over wat er bij een ontslag komt kijken.** Welke kosten duiken op? Hoelang loopt de opzegtermijn? Wil ik mijn werknemer laten presteren of verbreek ik? Wat met outplacement? Denk ook zorgvuldig na over het moment van je gesprek en wie er aanwezig zal zijn. Zorg daarnaast dat je op de meeste praktische vragen een antwoord klaar hebt. Het laatste wat een pas ontslagen werknemer kan gebruiken, is een baas die twijfelt over zijn beslissing. **Duidelijkheid is alles.**

## Op actie volgt reactie

Hoe je werknemer zal reageren, is moeilijk te voorspellen. De **vele emoties** die door hem heen gaan, **worden meestal intern verwerkt**. Je krijgt er dus zelden veel van te zien. Dat komt omdat de werknemer tijd nodig heeft om alles te bevatten.

Vragen steken wél meteen de kop op. Waarom ik? Waarom nu? Wat heb ik verkeerd gedaan? Hoe gaat het nu verder? Als je een ontslagen werknemer vraagt om meteen te vertrekken, **kan er ook opstandigheid jouw richting uitkomen**. Hou in dat geval voet bij stuk, maar blijf menselijk. De werknemer bijvoorbeeld verbieden om (kort) afscheid te nemen van zijn collega's werkt averechts. Je kan wel aangeven dat je bij je beslissing zal blijven. Ga er niet van uit dat de werknemer de tijd rekt om jou het leven zuur te maken. Hij heeft dat moment gewoon nodig om de figuurlijke knop te kunnen omdraaien.

## Ontslag ≠ banden breken

Het gesprek is gevoerd, the word is out. Bij een verbreking hoef je in principe geen contact meer te hebben met elkaar. Maar hoe lastig het exitgesprek ook verliep, **laat je niet leiden door negatieve emoties**. Voorkom ergernissen bij je ex-werknemer door zaken in vraag te stellen of procedures (opmaak C4, betaling vakantiegelden, ...) op zich te laten wachten.

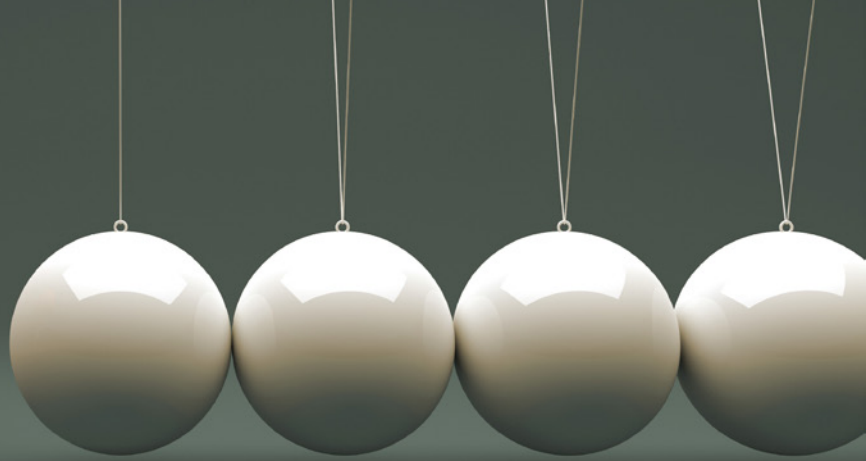
Door zelf alle bruggen op te blazen, loop je het risico dat je nadien niets meer gedaan krijgt van je ex-werknemer. Misschien ligt dat belangrijke dossier nog wel bij hem thuis? Of wie weet kom je elkaar later professioneel nog tegen? Leg de geschillen naast je neer en doe wat er wettelijk van je verwacht wordt.

Moet je ontslagen werknemer nog enige tijd presteren? Negeer hem dan niet op de werkvloer. Ook al liggen de kaarten anders, je mag van hem blijven vragen dat hij hetgeen doet wat contractueel vastgesteld is. **Durf te communiceren** wat je al dan niet van hem verwacht. In een overgangssituatie zoals deze heeft je personeel nood aan duidelijkheid.

### Moet je een werknemer ontslaan en zit je met vragen over outplacement?

Onze experts van Itzu Career weten precies welke regeling van toepassing is voor jouw organisatie en helpen je verder.





## OUTPLACEMENT: DE VOORDELEN VOOR WERKGEVER ÉN WERKNEMER

**De coronacrisis dwingt veel bedrijven tot onaangename beslissingen om hun kosten opnieuw in balans te brengen. Misschien komt het zelfs zover dat je een werknemer moet laten gaan. Je wilt daarbij niet alleen voldoen aan alle wettelijke verplichtingen, maar er ook voor zorgen dat je werknemer na het horen van het slechte nieuws nog zicht heeft op een mooie toekomst. Wat komt er allemaal kijken bij zo'n (ongepland) nieuw begin en welke rol speelt outplacement daarin?**

### Hoe helpt outplacement jou als werkgever?

Een ontslag weegt altijd zwaar door, zowel op de ontslagen werknemer als op de werkgever. De coronacrisis maakt het er bovendien niet makkelijker op. In tijden die sowieso al veel onzekerheid met zich meebrengen, wil je je **ex-werknemer niet nóg meer vooruitzichten ontzeggen**.

In sommige gevallen ben je verplicht tot outplacement. Het staat je als werkgever echter vrij om er in andere situaties zelf voor te kiezen om ex-werknemers outplacement aan te bieden. Als je beroep doet op outplacement speel je als organisatie een **positieve rol in het verwerkingsproces bij de ontslagen werknemer**. Afscheid nemen zonder negatieve emoties voelt altijd veel aangenamer aan voor beide partijen.

Regel je de outplacement **samen met de experts van Itzu Career**? Dan haal je er ook nog eens de volgende **voordelen** uit:

- » **Juridische zekerheid:** je bent er zeker van dat alles wettelijk in orde is
- » **Kostenbesparing:** je blijft gespaard van bijkomende juridische disputen en kosten
- » **Administratie:** je hoeft je geen zorgen te maken over de administratieve afhandeling
- » **Imago:** je wordt gezien als een sociale en betrokken werkgever

### Welke voordelen haalt je ex-werknemer uit outplacement?

Een ontslag betekent verandering. Hoewel de ene persoon beter met verandering omgaat dan de andere, blijft het een kwestie van aanpassen. Bij outplacement leert je ex-werknemer die **verandering op een positieve manier verwerken**. Hij of zij bereidt zich volledig ondersteund voor op een nieuw professioneel begin.

Onze experts zetten alles in het werk om jouw ex-werknemer een **naadloze overgang** naar een nieuwe uitdaging te bezorgen:

- » Hij/zij krijgt hulp en advies tijdens de **zoektocht naar een nieuwe job**
- » Hij/zij leert het eigen **netwerk** uitbreiden om zo de kans op succes te verhogen/disputen en kosten
- » Hij/zij ontdekt de **ontwikkelingen** en opportuniteiten op de **arbeidsmarkt**

**Voor advies en begeleiding bij individuele of collectieve ontslagen zit je goed bij de experts van Itzu Career. Doe beroep op hen om jouw HR-afdeling of organisatie te ondersteunen bij outplacement.**





## WANNEER IS OUTPLACEMENT BIJ ONTSLAG WETTELIJK VERPLICHT?

**Met outplacement geniet een ontslagen medewerker van persoonlijke begeleiding richting een nieuwe uitdaging die beter bij hem of haar past. Daarbij is er veel aandacht voor de veerkracht van de betrokkene én een strategische aanpak naar de arbeidsmarkt toe. Als werkgever kan je vrijwillig beslissen om een werknemer hierin te (laten) begeleiden. In bepaalde gevallen ben je echter wettelijk verplicht om de ontslagen werknemer een outplacementaanbod te doen.**

Een belangrijk onderscheid binnen de wetgeving op vlak van outplacement is dat tussen een collectief en een individueel ontslag.

### Outplacement bij collectief ontslag

Besluit je als onderneming om over te gaan tot een collectief ontslag of een herstructurering? Dan is het KB van april 2009 van toepassing. Binnen dat kader moet je als werkgever een **specifieke procedure** volgen, met bijhorende rapporteringen en bepaalde rechten en verplichtingen.

In dit geval breng je je ontslagen medewerkers onder in een speciaal opgerichte tewerkstellingscel en hebben ze recht op outplacement:

- » werknemers jonger dan 45 bied je een traject van 30 uren aan, gespreid over 3 maanden
- » werknemers vanaf 45 volgen een traject van 60 uren, gespreid over 6 maanden

### Outplacement bij individueel ontslag

Volgens de algemene regeling van outplacement bij ontslag, hebben medewerkers met een **verbrekingsvergoeding of een opzegtermijn van 30 weken of meer** recht op een outplacementaanbod. Moet je ontslagen medewerker een opzegtermijn presteren? Dan hoor je binnen de 4 weken na aanvang van die periode outplacement aan te bieden. Medewerkers met een verbrekingsvergoeding krijgen outplacement aangeboden binnen de 15 kalenderdagen na het einde van de arbeidsovereenkomst.

#### Opgelet: ontslag bij medische overmacht

Ook wanneer je je als werkgever op 'medische overmacht' beroept om een arbeidsovereenkomst te beëindigen, ben je wettelijk verplicht om outplacement





In bepaalde gevallen komen ook medewerkers met **minder dan dertig weken opzeg** in aanmerking voor outplacement bij ontslag. Dit is zo voor medewerkers die:

- » Hun ontslag niet om dringende reden krijgen van 30 uren aan, gespreid over 3 maanden
- » Minstens 45 jaar oud zijn op het moment van ontslag
- » En minstens 1 jaar ononderbroken anciënniteit hebben in jouw organisatie

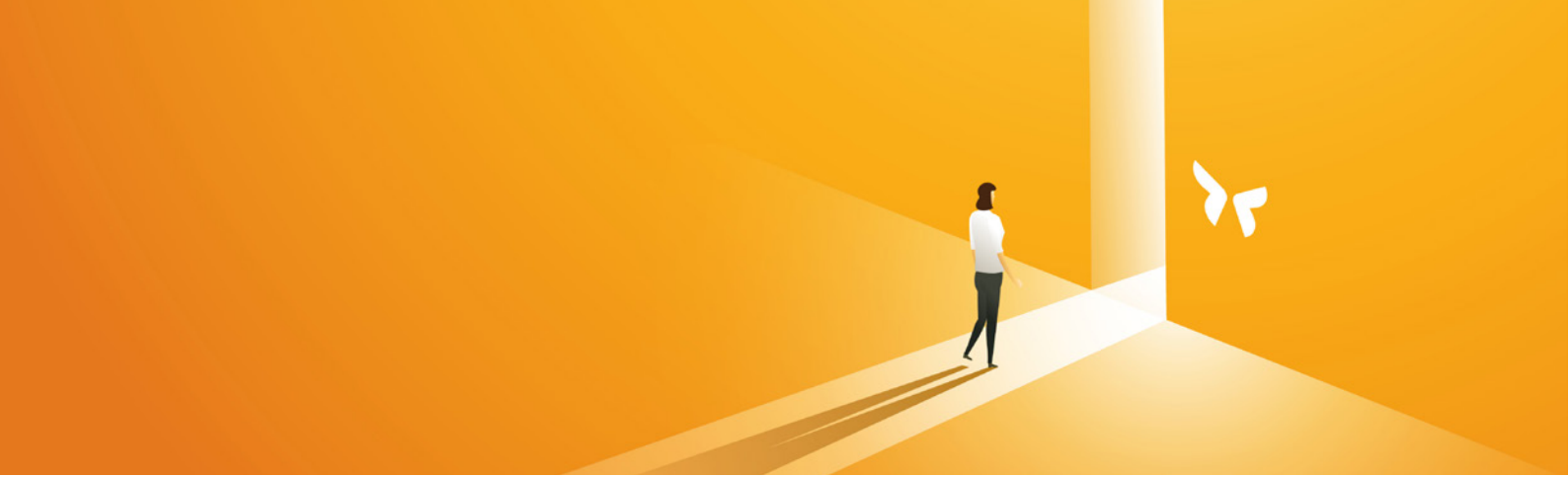
### Kosten voor outplacement recupereren

Outplacement biedt voor jou als werkgever heel wat voordelen. Eén daarvan is dat je bij een outplacementaanbod onder de algemene regeling 4 weken loon in mindering mag brengen van de opzegvergoeding. Daarbij maakt het niet uit of de ontslagen medewerker het outplacementaanbod aanvaardt of niet. Voor je werknemer is het belangrijk dat deze inkorting duidelijk vermeld staat op de C4. Zo komt hij of zij ook 4 weken vroeger in aanmerking voor een werkloosheidsuitkering.

#### Kan je advies gebruiken bij de verschillende wettelijke stelsels voor outplacement bij ontslag?

Voorkom onnodige boetes en maak gebruik van de jarenlange ervaring van Itzu Career.





## WERKNEMER ONTSLAAN? ZO MAAK JE ER TOCH NOG EEN AMBASSADEUR VAN

**Een werknemer ontslaan is nooit prettig: het kan tot wrevel leiden of conflicten opleveren. Beide partijen halen er dan ook voordeel uit wanneer het ontslag correct verloopt. Als je op een aangename manier uit elkaar gaat, wordt je ex-werknemer nog een waardevolle ambassadeur voor je bedrijf. Hoe je dat in de praktijk aanpakt? Dat vatten we voor jou samen in vier tips.**

Een ontslag kan verschillende redenen hebben. De persoon in kwestie voldoet bijvoorbeeld niet (langer), heeft een zware fout gemaakt of moet je bedrijf verlaten omwille van economische redenen. Eén ding hebben alle vormen van ontslag echter met elkaar gemeen: je kijkt er niet naar uit én het heeft een **impact op zowel je organisatie als het leven van de ontslagen werknemer**.

### 1. Werknemer ontslaan met waardigheid

Ontslagen werknemers zijn net zo goed uithangborden voor je bedrijf als hun ex-collega's die wél nog bij je werken. **Zelfs meer dan anders praten ze over je bedrijf met familie, vrienden, kennissen, ...** En dat zowel over de periode van tewerkstelling als over het beëindigen van het contract. Zorg daarom voor een zacht en mensgericht ontslag, zonder nodeloze discussies of conflicten. De verantwoordelijken die de werknemer ontslaan, polsen bijvoorbeeld best even **hoe de persoon zijn vertrek wil aanpakken**. Neemt hij graag uitgebreid afscheid van zijn collega's? Of heeft hij wat tijd nodig voor zichzelf en haalt hij zijn spullen liever op na de werkuren?

### 2. Transparant communiceren

Transparante communicatie is altijd 'the way to go' op de werkvloer. Bij een ontslag geldt dat des te meer, of het nu op basis van persoonlijke of economische redenen gebeurt. Voor een werknemer slaat het nieuws namelijk in als een bom. Als werkgever is het dan ook belangrijk om **duidelijk te communiceren over de reden van het ontslag**. Zo verzacht je de eerste stap van het verwerkingsproces.

### 3. Organisatie beschermen

Naast het belangrijke persoonlijke gedeelte van een ontslag, moet je natuurlijk ook **heel wat administratie op een correcte manier afhandelen**. Zorg er dus voor dat aan alle regels en verplichtingen voldaan is wanneer je een werknemer moet ontslaan. Kreeg de betrokken medewerker tijdig de juiste documenten, zoals zijn C4? Heeft hij recht op outplacement? In dat laatste geval zal je administratieve inspanning nog iets groter worden. Geraak je het overzicht in verband met de rechten, plichten en stappen van outplacement even kwijt? Dan staan de experts van Itzu Career voor je klaar.

### 4. Werknemer ontslaan... en dadelijk weer op weg helpen

Op het moment van een ontslag zien medewerkers vaak even geen oplossingen meer. Soms verkeren ze zelfs in een toestand van rouw. Ook hier kan je op inspelen door coaching of outplacement aan te bieden: professionele coaches gaan dan aan de slag met de ontslagen medewerker om zijn **ontslag een plaats te geven en toekomstgerichte perspectieven te bieden**.

**Moet je een werknemer ontslaan en zit je met vragen?**

Onze HR-specialisten helpen je graag verder.







IT'S **YOU** WE CARE ABOUT



Ilgatlaan 15/0.01, 3500 Hasselt  
T +32 (0)11 28 00 50

[Info@itzucareer.eu](mailto:Info@itzucareer.eu)  
[www.itzucareer.eu](http://www.itzucareer.eu)