

VOORSTEL

5.

BEGELEIDING OP SLEUTEL- MOMENTEN TIJDENS LEVEN EN LOOPBAAN

II TRANSITIE &
INZETBAARHEID
— NAAR CONTINUE
LEVENSLLOOPBAAN-
BEGELEIDING

Zet in op een arbeidsmarktmodel met directe transitie tussen jobs in plaats van werkloosheidsuitkeringen tussen jobs en laat geen kostbare tijd meer verloren gaan. Maak hierbij meer gebruik van de expertise van private HR-dienstverleners om werknemers te begeleiden op sleutelmomenten, zodat ze meer controle krijgen over hun leven en loopbaan.

- Maak van transitietrajecten een opportuniteit voor een grotere groep werknemers om via een uitzendovereenkomst van een nieuwe werkomgeving te proeven, met het oog op een duurzame instroom in een nieuwe job.
 - Stel transitietrajecten open voor situaties waar er nog geen sprake is van een ontslag. Zo kunnen ook werknemers die geen toekomst meer zien in hun job of mensen die na langdurige ziekte opnieuw aan de slag willen, op een veilige en laagdrempelige manier een nieuwe uitdaging op de arbeidsmarkt zoeken.
 - Werkgevers worden bevrijd van de administratieve last van een terbeschikkingstelling aan een andere werkgever en de complexiteit die zo'n constructie met zich meebrengt. Een uitzendkantoor ontzorgt de werkgevers en garandeert deskundige begeleiding van het transitietraject.
 - RSZ-kortingen moedigen werkgevers en werknemers aan om een transitietraject respectievelijk aan te bieden en uit te proberen.
 - Een systeem van “**werken met bedrijfstoelage**” maakt het mogelijk dat een vorige werkgever een toeslag geeft op het loon van de werknemer bij zijn nieuwe werkgever, om zo eventueel loonverlies op te vangen.
 - Met “**transitie**” als een nieuw motief voor uitzendarbeid kunnen transitietrajecten op een rechtszekere manier georganiseerd worden via uitzendarbeid.

- Zorg dat mensen een beroep kunnen doen op kwalitatieve loopbaanbegeleiding als ze het gevoel hebben vast te zitten in hun loopbaan, bij langdurige werkloosheid, bij arbeidsongeschiktheid, enz.
 - Indexeer op een systematische manier de eigen bijdrage van de coaches en de uurprijs voor de begeleiding in de Vlaamse loopbaancheques zodat mensen er steeds kwalitatieve begeleiding mee kunnen inkopen tegen een marktconforme prijs.
 - Maak loopbaancheques toegankelijk voor mensen met minder dan zeven jaar werkervaring. De nood aan begeleiding kan zich op elk moment in een loopbaan voordoen.

- Geef mensen zonder job toegang tot loopbaancheques, zodat zij er extra mogelijkheden bij krijgen om zich te heroriënteren.
- Voorzie ook in een systeem van loopbaancheques in Wallonië en Brussel.

→ **Moderniseer de regeling rond outplacement zodat ze ontslagen werknemers beter ten goede komt.**

- Sinds 2001 zijn de bedragen voor outplacement niet geïndexeerd, terwijl de kosten voor outplacementkantoren gevoelig zijn gestegen. Om de kwaliteit van begeleiding voor ontslagen werknemers te garanderen, is een indexering van de bedragen nodig, retroactief en automatisch voor de toekomst.
 - Bepaal een minimum uurtarief voor outplacementbegeleiding om de kwaliteit te garanderen.
 - Leg een gelijke sanctie op aan alle werkgevers die geen outplacement aanbieden, ongeacht het type outplacement. Zo wordt de begeleiding van alle ontslagen werknemers gegarandeerd.
 - Geef ontslagen werknemers een duwtje in de rug en voorzie in een verplichte outplacementbegeleiding voor werknemers die niet onmiddellijk een nieuwe job hebben.
-

Voordelen

- **Door mensen op sleutelmomenten tijdens de loopbaan gepaste professionele begeleiding aan te bieden, verhoogt hun draagkracht en kunnen ze hun professionele loopbaan beter afstemmen op hun wensen en noden. Dat leidt tot een hogere jobtevredenheid, duurzamere tewerkstelling en een hogere werkzaamheidsgraad.**
- Werkgevers kunnen verschillende instrumenten inzetten om hun werknemers begeleiding aan te bieden op sleutelmomenten in hun loopbaan, zonder arbitraire administratieve beperkingen. De overheid helpt werknemers om de regie over hun leven en loopbaan te behouden en langdurige, gezonde loopbanen uit te bouwen.
- Er gaat niet langer kostbare tijd verloren tijdens periodes van werkloosheid.

Context

Er bestaan vandaag verschillende vormen van loopbaanbegeleiding. Sommige vormen van begeleiding zijn structureel ondergefinancierd en er gelden vaak arbitraire administratieve beperkingen. Het gevolg is dat de kwaliteit onder druk staat en dat loopbaanbegeleiding ontoegankelijk blijft voor een grote groep mensen. En dat terwijl de nood aan kwalitatieve loopbaanbegeleiding niet in hokjes valt te duwen; moeilijke momenten kunnen zich op elk moment in iemands carrière voordoen.

Hoe zouden de transitietrajecten eruit moeten zien?

Een transitietraject is een combinatie van een intensieve career coaching, indien nodig gevolgd door een opleiding, waarbij de werknemer een transitiecontract krijgt van bv. 3 of 6 maanden via de payroll van een erkend uitzendbureau. Op dat moment kan hij proeven van een tewerkstelling bij één of zelfs meerdere nieuwe werkgevers, alvorens daar in te stromen. Het uitzendkantoor neemt de administratieve formaliteiten over van de werkgevers en begeleidt de werknemers op een professionele manier bij hun transitie van de ene job naar de andere en biedt de nodige garanties voor de deskundige begeleiding van dit traject.

→ Een transitietraject is mogelijk in 4 situaties:

1. idealiter vindt het plaats voor een eigenlijke kennisgeving tot ontslag. Zo ervaart de werknemer niet het stigma en de negatieve ervaring van het ontslag;
2. ook voor arbeidsongeschikte werknemers kan het een piste zijn om zo een beëindiging van contract wegens medische overmacht te vermijden;
3. gedurende een opzegtermijn, maar dan via een transitiecontract via een uitzendkantoor in plaats van een terbeschikkingstelling van één werkgever aan een andere zoals vandaag reeds mogelijk is, maar de zaken nodeloos complex maakt;
4. ingeval van ontslag met een opzeggingsvergoeding.

(Para)fiscale stimulansen kunnen helpen om werkgevers te overtuigen een transitietraject aan te bieden en werknemers om het te volgen.

ZAL IK LATER NOG

NIEUWE DINGEN LEREN?