

EEN VOORZIENING GERICHT OP HET VINDEN VAN ANDER PASSEND WERK VOOR EEN WERKNEMER BIJ EEN ANDERE WERKGEVER

# OUTPLACEMENT ALS GOED WERKGEVERSCHAP

Bij een (gedwongen) ontslag geldt sinds juli 2015 dat u als werkgever verplicht bent om een transitievergoeding beschikbaar te stellen aan uw medewerker. Op dit moment houdt dat in dat uw werknemer pas na twee jaar dienstverband het recht heeft op een vergoeding. Deze regeling wijzigt vanaf 2020. U dient vanaf dan namelijk een transitievergoeding betalen vanaf het moment dat de werknemer in dienst is. Dit geldt ook bij een tijdelijk dienstverband. De vergoeding is een derde maandsalaris per gewerkt dienstjaar. Er is dan geen andere berekening meer voor werknemers die langer dan tien jaar in dienst zijn of die ouder zijn dan vijftig jaar.



31

## OUTPLACEMENT

Deze transitievergoeding is enerzijds bedoeld als compensatie voor het ontslag en anderzijds om de overgang (transitie) naar een nieuwe baan te vergemakkelijken. Als werkgever kunt u ervoor kiezen om een outplacementtraject (met een gemiddelde duur van drie tot twaalf maanden) voor uw medewerker in te zetten welke ten laste komt van de transitievergoeding. U betaalt dan uiteindelijk een lagere netto transitievergoeding aan uw medewerker en de kosten voor het outplacementtraject zijn fiscaal aftrekbaar.

## SOORTEN OUTPLACEMENT:

### Individuele of vrijwillige outplacement

Het kan voorkomen dat uw werknemer veranderd is qua wensen of instelling of het gevoel heeft uitgroeid te zijn. Er kan zich dan een situatie voordoen dat u en uw werknemer niet meer bij elkaar passen. Een passende vertrekregeling inclusief outplacement is dan mogelijk.

### Gedwongen outplacement

Een gedwongen outplacement vindt plaats wanneer er binnen uw bedrijf een reorganisatie

aangekondigd wordt. Meerdere arbeidsplaatsen kunnen daardoor vervallen. Als u uw zaken als werkgever goed wilt regelen, stelt u een plan op inclusief een outplacement.

### Collectief outplacement

Wanneer er meer dan tien arbeidsplaatsen komen te vervallen, spreken we van een groeps-outplacement. Op deze manier worden uw werknemers tegelijkertijd begeleid in hun weg naar een nieuwe baan.

### IS OUTPLACEMENT WETTELIJK VERPLICHT?

Outplacement staat niet specifiek in de wet vermeld. Goed werkgeverschap staat echter wél vermeld als wettelijke verplichting voor de werkgever. Een outplacementtraject bij ontslag van een werknemer kan dus vallen onder goed werkgeverschap. Er kunnen situaties zijn waarin dit zeker passend is. Bijvoorbeeld wanneer u als werkgever uw werknemer mee wilt laten verhuizen met uw bedrijf. Maar deze werknemer dat niet op kan brengen vanwege een bepaalde thuissituatie. In dit geval kunt u als werkgever goed werkgeverschap tonen door dit op te lossen met een outplacementtraject. Het recht van de

werknemer op outplacement staat vaak vastgelegd in een sociaal plan of ontbindingsovereenkomst. Symbus kan u ondersteunen bij zo'n outplacementtraject.

### HET OUTPLACEMENTTRAJECT VOOR UW WERKNEMER IS ALTIJD MAATWERK, MAAR KAN BESTAAN UIT:

- Kennismakingsgesprek tussen werknemer en begeleider;
- Het opbouwen van vertrouwen in eigen kunnen;
- Verwerking van het ontslag;
- Kwaliteiten & competenties in kaart brengen;
- Formulieren van loopbaaneisen en -wensen;
- In beeld brengen passend werk/passende werkomgeving;
- Actieve begeleiding bij zoektocht naar nieuw werk;
- Ondersteuning & begeleiding in het sollicitatieproces.

**Wilt u meer informatie over dit onderwerp, neem dan contact op met Ibe Bongers via 06-57591159 of [ibongers@symbus.eu](mailto:ibongers@symbus.eu).**