

Wat is outplacement?

In **opdracht van de werkgever** wordt de **werknemer begeleid** bij het zoeken naar een nieuwe job. Deze begeleiding (60 uren) omvat o.a.:

- administratieve steun
- het opmaken van een persoonlijke balans
- psychologische begeleiding
- hulp bij het vinden van een job
- begeleiding tijdens de integratie in de nieuwe job

Het traject start binnen 4 weken na aanvang van de opzegtermijn en loopt maximaal over 12 maanden.

Let op: Betaalt de werkgever een opzegvergoeding van minstens 30 weken, dan mag er 4 weken van de vergoeding worden inhoudten om het traject te bekostigen. Indien het Sociaal Interventiefonds de kosten op zich neemt, wordt er niets afgehouden van de opzegvergoeding.

Outplacement bij Twee Punt Nul

Wij pakken de dingen op een frisse manier aan. Bij ons vertrekt outplacement vanuit de noden van de ontslagen werknemer. Waar wil die naartoe? Want vindt hij of zij belangrijk in het leven? We trekken voluit die persoonlijke kaart omdat we ervan overtuigd zijn dat we mensen zo écht kunnen helpen.

We bieden een 3-tal trajecten aan, naargelang het jaarsalaris. Alle trajecten omvatten verschillende oefeningen (wie ben ik, wat kan ik en wat wil ik?). Daarnaast zetten we ook actief in op een goede cv, sollicitatietraining en persoonlijke coaching. We werken voor de persoon die vóór ons zit en leggen de nodige nuances in het traject. Zo geven we een kwalitatief duwtje in de rug om nieuwe stappen te durven zetten!

Wanneer is outplacement verplicht?

1. Ontslag omwille van een niet-dringende reden?

- Opzegtermijn van min. 30 weken of opzegvergoeding die dezelfde periode dekt: werkgever moet outplacement aanbieden.
- Opzegtermijn van minder dan 30 weken of opzegvergoeding die dezelfde periode dekt:

Voorwaarden:

- tewerkgesteld in de privésector?
 - minstens 45 jaar bij ontslag?
 - één jaar ononderbroken in dienst bij de werkgever?
- Werkgever moet outplacement aanbieden
- Heeft de werkgever na herstructurering een tewerkstellingscel opgericht: recht op outplacement als werknemer zich inschrijft bij de tewerkstellingscel.

2. De werkgever beëindigt de arbeidsovereenkomst door medische overmacht*: werkgever moet outplacement aanbieden. (*dit kan het geval zijn bij blijvende arbeidsongeschiktheid)

Let op: Wil je als werknemer aanspraak maken op een werkloosheidsuitkering? Dan ben je in sommige gevallen verplicht om outplacement te volgen. Meer info via rva.be of geef ons gerust een seintje voor advies!