



Outplacement in de verzekeringssector

Overzicht

Inleiding

In deze publicatie wordt outplacement in de verzekeringssector, het outplacement programma en de voorwaarden die te vervullen zijn door de verschillende betrokken partijen omschreven. De beroepsherinschakeling wordt toegepast:

- Bij ontslag omwille van technische redenen van arbeidsorganisatie (“klein luik” – periode 01/10/2012 – 31/12/2013 – CAO 19/09/2011 betreffende het sector akkoord 2011-2012).
- In geval van niet naleving van de bepalingen 4, 5 en 10 van de basis - CAO over de “vastheid van betrekking” (gecoördineerd op 18/12/2008) (“groot luik”).

Opmerking:

Deze Fopas publicatie vult de paritair opgestelde “Informatiebrochure” en Model - formulieren aan.

Inhoud

Deze publicatie bevat de volgende onderwerpen:

Onderwerp	Zie pagina
Wat is outplacement? – algemeen	2
Outplacement in de verzekeringssector – juridisch	3
Sector outplacement via Fopas	4
o De diensten via sector outplacement	5
o Het outplacement programma bij Right	6
o Voorwaarden te vervullen door de werkgever	9
o Voorwaarden te vervullen door de betrokken werknemers	10
o Voorwaarden te vervullen door Fopas	11
Paritair opgestelde brochure en formulieren:	
o Informatiebrochure	www.fopas.be
o Aangifte werkgever aan Fopas	
o Formulier 1 – Toestemming werknemer outplacement	
o Formulier 2 – Aanvraag opleiding	
o Formulier 3 – Aanvraag CV in sectorale databank	
o Formulier 4 – Weigering medewerker outplacement	

Contact gegevens Fopas

Fopas

Sophie Lijnen
Square de Meeûs, 35
1000 Brussel

Tel: 02/ 300 80 53
info@fopas.be
www.fopas.be

Rekeningsnummer Fopas-Outplacement 001 – 5282448 – 01



Wat is Outplacement? - algemeen

Introductie Wij baseren ons op de definitie die Federgon, de federatie van de belangrijkste outplacementbedrijven, hanteert. U verneemt ook de vier soorten hulp die hiermee beoogd worden.

Definitie Outplacement Outplacement is het geheel van diensten en consultancy-activiteiten die door een gespecialiseerd bureau, op vraag van een werkgever wordt aangeboden aan een gewezen werknemer van deze werkgever, opdat deze werknemer zelf en zo snel mogelijk opnieuw werk zou vinden (Federgon).

4 soorten dienstverlening Onder de diensten en consultancy-activiteiten bij outplacement worden algemeen gezien 4 soorten hulp onderscheiden.

Onderdelen	Functie
Psychologische ondersteuning	De kandidaat wordt ondersteund in het aanvaarden van zijn ontslag en het vinden van veerkracht om de zoektocht naar een nieuwe baan aan te vatten.
Opleidingen van technische aard	De kandidaat heeft de gelegenheid om te leren solliciteren, onderhandelen, communiceren, ...
Individuele coaching	Een gespecialiseerde consultant begeleidt en volgt de kandidaat op tijdens het gehele heroriënteringsproces tot de persoon zich in zijn nieuwe functie gesetteld heeft.
Logistieke ondersteuning	De kandidaat kan gebruik maken van de ter beschikking gestelde werkruimte, communicatiemiddelen, instrumenten voor multimedia, een secretariaat etc.



Outplacement in de verzekeringssector – juridisch

Introductie

In deze rubriek beschrijven we wie op het sector outplacement beroep kan doen onder welke omstandigheden, en kaders we outplacement als sanctie-element.

Outplacement in de verzekeringssector wordt geregeld krachtens de basis CAO gecoördineerd op 18/12/2008 over de vastheid van betrekking en de CAO van 19/09/2011 betreffende het sector akkoord 2011-2012.

Voor wie?

Werknemers die ontslagen worden “om technische redenen van arbeidsorganisatie” indien (“klein luik”):

- Het ontslag betekend wordt in de periode 01/01/2012 tem 31/12/2013
- De onderhandelingsprocedure niet tot een consensus geleid heeft

Werknemers die ontslagen worden en waarbij de bepalingen 4, 5 en 10 van de basis - CAO over de “vastheid van betrekking” niet nageleefd werden (“groot luik”). Concreet:

- Bij niet naleving van de procedure van artikel 4 (in geval van ontslag dat niet is gebonden aan omstandigheden van economische of van technische aard) of 5 (in geval van ontslag wegens economische of technische redenen)
- of
- Bij overtreding van het verbod op ontslag gedurende vierentwintig maanden na fusie of opslorping (artikel 10)

Opmerking:

Het sector outplacement omvat het recht (en de plicht) op outplacement voor ontslagen werknemers vanaf 45 jaar (CAO 82 Bis)¹.

Sancties bij ontslag

De sancties van kracht bij ontslag omwille van “technische redenen van arbeidsorganisatie” en bij ontslag waarbij “niet-naleving van de bepalingen 4,5 en 10 van de basis – CAO vastheid van betrekking”, zijn.

Sancties	Beschrijving						
1	Ontslagvergoedingen						
2	Sancties ifv de anciënniteit <table border="1" style="margin-left: 20px;"> <thead> <tr> <th>Als de anciënniteit ...</th> <th>Dan stemt de vergoeding overeen met ...</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>> of = 1 jaar en < of = 5 jaar</td> <td>3 maandlonen</td> </tr> <tr> <td>> 5 jaar</td> <td>6 maandlonen</td> </tr> </tbody> </table>	Als de anciënniteit ...	Dan stemt de vergoeding overeen met ...	> of = 1 jaar en < of = 5 jaar	3 maandlonen	> 5 jaar	6 maandlonen
Als de anciënniteit ...	Dan stemt de vergoeding overeen met ...						
> of = 1 jaar en < of = 5 jaar	3 maandlonen						
> 5 jaar	6 maandlonen						
3	Sector Outplacement via Fopas						

¹ Personen ouder dan 45 jaar zijn verplicht om deel te nemen aan een outplacementbegeleiding. Indien de persoon niet ingaat op dit aanbod, loopt hij/zij het risico om gesanctioneerd te worden door de RVA (schorsing van de werkloosheidsuitkering die kan variëren tussen 4 à 52 weken).



Sector Outplacement via Fopas

Introductie

Sector outplacement gebeurt via Fopas. De term “Fopas outplacement” wordt in onderstaande als synoniem voor “sector outplacement” gebruikt.

De volgende onderwerpen worden behandeld:

Onderwerp	Zie pagina
De diensten via sector outplacement	5
Het outplacement programma bij Right Management	6
Voorwaarden te vervullen door de werkgever	9
Voorwaarden te vervullen door de betrokken werknemers	10
Voorwaarden te vervullen door Fopas	11



De diensten via het sector outplacement

Introductie Op welke diensten kan de betrokken medewerker beroep doen? In dit hoofdstuk sommen we de diensten die in het sector outplacement mogelijk zijn.

Diensten De diensten waarop de betrokken medewerkers beroep kunnen doen zijn **volledig gratis**². Er moet wel aan een aantal *voorwaarden* voldaan worden. Deze worden verder beschreven.

De diensten binnen het sector outplacement zijn:

Diensten	Functie
Deelname Outplacement-programma bij Right	De kandidaat wordt begeleid via Right Management, het outplacementbureau, om zo snel mogelijk een nieuwe betrekking te vinden. In het kader van deze begeleiding kan de werknemer, indien gewenst, een aangepaste opleiding volgen.
Volgen van aangepaste opleidingen	De kandidaat kan, indien gewenst, zijn herinschakeling in de arbeidsmarkt vergemakkelijken door het volgen van een bijkomende opleiding bij Fopas, een ander sectorfonds of andere.
Inschrijving in Fopasdatabank kandidaturen	De betrokken medewerker kan zijn Curriculum Vitae laten opnemen in een gegevensbestand bij Fopas, zodat hij zijn ervaring kenbaar kan maken bij verzekeringsondernemingen en verzekeringsmakelaars.

² De diensten die in het sector outplacement mogelijk zijn, zijn volledig vrijblijvend voor personen jonger dan 45 jaar. Voor 45 jarigen is outplacement verplicht (zie bemerking pagina 3).



Het Outplacement programma bij Right Management, het outplacementbureau

Introductie

In dit hoofdstuk wordt het outplacement programma, het outplacementbureau Right en de bijkomende garanties, zoals ontwikkeld en bekrachtigd door de sociale partners van de verzekeringssector, beschreven.

Het outplacement programma

In het sector outplacement onderscheiden we 4 fasen. Bij het beëindigen van elke fase heeft de betrokken medewerker de keuze of hij het programma verder wenst te zetten.

Fase	Beschrijving
1	Informatie aan de kandidaat en eerste bespreking binnen de week <ul style="list-style-type: none"> ○ Informatie via Fopas ○ Gesprek met een consultant van Right ○ Onderlinge kennismaking
2	Opstellen van een persoonlijke en professionele balans olv Right <ul style="list-style-type: none"> ○ Balans – loopbaandoelstellingen – marktanalyse – actieplan ○ De <i>evaluatie van de loopbaan en profiel</i> op basis van gestructureerde discussies en “tools” die de kandidaat in staat stellen zijn interesses, zijn ideale werkomgeving, de wijze waarop hij wenst te functioneren, enz. te bepalen. ○ De <i>bepaling van de loopbaandoelstellingen</i>. ○ Het op touw zetten van een <i>marketingstrategie</i> (bepalen in welke sectoren geprospecteerd moet worden, “networking”,...).
3	Uitvoering actieplan Begeleiding bij de voorbereiding van het zoeken naar werk <ul style="list-style-type: none"> ○ Redactie van CV en alle logistieke ondersteuning ○ Opleiding in interviewtechnieken ○ Kennismaking met psychologische testen ○ Opleiding in technieken voor het zoeken naar werk ○ Lancering van de zoekcampagne Begeleiding tijdens het zoeken naar werk <ul style="list-style-type: none"> ○ Regelmatige gesprekken met de kandidaat: evalueren van acties, motiveren en enthousiasmeren, uitbreiden van zoekmethodes, ... ○ Advies met het oog op de onderhandelingen met de nieuwe werkgever ○ Psychologische begeleiding, indien gewenst ○ Begeleiding met het oog op het uitoefenen van een zelfstandige activiteit, de oprichting of overname van een zaak
4	Nieuwe evaluatie <ul style="list-style-type: none"> ○ Advies ifv een goede integratie in de nieuwe professionele activiteit ○ Hervatting bij verlies aan werk binnen het jaar na aanwerving

Vervolg op volgende pagina



Het Outplacement programma bij Right Management, het outplacementbureau, Vervolg

Right, het outplacement bureau

Het gespecialiseerde outplacementbureau Right Management is gekozen door de sociale partners om het outplacementprogramma voor de verzekeringssector te begeleiden. Het bureau moet aan verschillende voorwaarden voldoen zoals o.a. (zie ook: www.right.com/be):

- maandelijks rapporteren aan Fopas bij elke fase van het outplacementprogramma³
- de deontologische code Federgon onderschrijven (zie www.federgon.be)

Bijkomende voordelen

De volgende elementen garanderen dat het outplacement programma maximale slaagkansen biedt:

Voordelen	Functie
Consulent	De kandidaat heeft recht op een vaste begeleider. Dit is immers belangrijk een vertrouwensrelatie te kunnen ontwikkelen. Wisselen van consulent is mogelijk indien: <ul style="list-style-type: none"> ○ het niet “klikt” tussen de kandidaat en de consulent ○ de kandidaat een andere regio verkiest tijdens zijn outplacement
Duur	De duur van het outplacement programma is 1 jaar maximum, te rekenen vanaf de start van de begeleiding. <u>Uitzonderingen:</u> <ul style="list-style-type: none"> ○ Voortijdige beëindiging van het outplacement programma door de kandidaat ○ Een nieuwe tewerkstelling
Onderbreking	Het outplacement programma wordt maximum 12 maanden onderbroken bij: <ul style="list-style-type: none"> ○ ziekte (+ medisch attest) ○ bevalling (indien gewenst) ○ een nieuwe tewerkstelling (indien Right of Fopas schriftelijk op de hoogte zijn)
Hervatting	De kandidaat kan na onderbreking het programma hernemen voor een periode gelijk aan de resterende duur van het initiële programma (garantieperiode Right). <u>Extra garantie</u> Ook hervatting voor de kandidaat indien hij binnen de 12 maanden die volgen op zijn aanwerving: <ul style="list-style-type: none"> ○ job(s) van korte duur niet verderzet ○ ontslagen wordt⁴ ○ zijn nieuwe werkgever verlaat ○ zijn activiteit als zelfstandige stopzet

³ Met uitzondering van juli en augustus

⁴ De garantieperiode vervalt indien ontslag omwille van zware fout



Het Outplacement programma bij Right Management, het outplacementbureau, Vervolg

Contact-gegevens Right

Vandaag werkt Right Management vanuit meerdere Belgische vestigingen⁵. U vindt de contactgegevens in onderstaande tabel.
Zie ook: right.belgium@right.com

Opmerking:

U neemt best eerst contact op met Fopas als u beroep wenst te doen op het outplacementprogramma voor de verzekeringssector (zie verder: Voorwaarden te vervullen).

Zetel	Contactgegevens
Brussel	Right Management Woluwedal 34 1200 Brussel Tel: 02/ 761 21 11 - Fax: 02/ 761 21 61
Antwerpen	Right Management Amerikalei 122 2000 Antwerpen Tel: 03/ 248 40 46 - Fax: 03/ 248 52 56
Gent	Right Management - Park Office Franklin Rooseveltlaan 348 R 9000 Gent Tel: 09/ 265 02 03 - Fax: 09/ 265 02 50
Hasselt	Triam Training Hasselt Hefveldstraat 13 3500 Hasselt Tel : 011/28.40.89 – Fax : 011/28.10.35
Bergen	Ateliers des Fucam Rue des Soeurs Noires 2 7000 Mons
Luik	Right Management Z.I. des Hauts-Sarts 1ère Avenue 2 4040 Herstal Tél: 04/ 240 48 18 - Fax: 04/ 240 47 79
Namen	Burogest Bouge Chaussée de Louvain 480 - 484 5004 Namur (Bouge)

⁵ De “Right Management kantoren” bieden logistieke ondersteuning die de kandidaat kan gebruiken (zie pagina 2).



Voorwaarden te vervullen door de werkgever

Introductie In dit hoofdstuk wordt beschreven wat de werkgever geacht wordt te doen ifv het sector outplacement via Fopas.

Procedure De procedure is de volgende:

Stap	Handeling
1	Overhandigen van de paritair opgestelde Informatiebrochure aan de betrokken medewerker bij ontslag “om technische redenen van arbeidsorganisatie”.
2	Informereren van de medewerker dat deze zijn vooropzeg niet moet presteren.
3	Inlichten van Fopas van het ontslag: <ul style="list-style-type: none"> ○ Binnen de week volgend op het ontslag ○ Via het formulier Aangifte werkgever aan Fopas
4	Overschrijven van € 8.000 per ontslagen medewerker op het <i>rekeningsnummer Fopas-Outplacement</i> (001 – 5282448 – 01) met melding van “Fopas outplacement + naam, voornaam medewerker”. De werkgever ontvangt hiertoe een betalingsorder vanwege Fopas.



Voorwaarden te vervullen door de betrokken medewerker

Introductie

In dit hoofdstuk wordt beschreven wat de betrokken medewerker geacht wordt te doen ivf het sector outplacement via Fopas, dat volledig gratis is⁶.

Procedure

De procedure is de volgende:

Stap	Handeling						
1	<p>Binnen de bedenktijd van 1 maand na de eerste bespreking met Right en Fopas, al dan niet beslissen deel te nemen aan het outplacement programma:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Indien beslissing tot deelname Outplacement programma ...</th> <th>Dan ...</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Positief</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ○ Het formulier 1 “Toestemming van de werknemer voor Outplacement” bezorgen (via de consultant) aan Fopas. </td> </tr> <tr> <td>Negatief</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> ○ Het formulier 4 “Weigering van de werknemer voor Outplacement” terugsturen aan Fopas. </td> </tr> </tbody> </table>	Indien beslissing tot deelname Outplacement programma ...	Dan ...	Positief	<ul style="list-style-type: none"> ○ Het formulier 1 “Toestemming van de werknemer voor Outplacement” bezorgen (via de consultant) aan Fopas. 	Negatief	<ul style="list-style-type: none"> ○ Het formulier 4 “Weigering van de werknemer voor Outplacement” terugsturen aan Fopas.
Indien beslissing tot deelname Outplacement programma ...	Dan ...						
Positief	<ul style="list-style-type: none"> ○ Het formulier 1 “Toestemming van de werknemer voor Outplacement” bezorgen (via de consultant) aan Fopas. 						
Negatief	<ul style="list-style-type: none"> ○ Het formulier 4 “Weigering van de werknemer voor Outplacement” terugsturen aan Fopas. 						
2	<p>Aanvragen van een opleiding bij Fopas, een ander sectorfonds of bij een andere “erkende instelling”:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ De kandidaat bezorgt het formulier 2 “Aanvraag Opleiding” aan Fopas ○ Aanvragen kaderen in de balans opgemaakt ivf outplacement programma ○ De kandidaat schrijft zich in bij de betreffende opleidingsinstantie na goedkeuring door Fopas ○ Fopas betaalt de financiële interventie van een goedgekeurde aanvraag terug aan de kandidaat, na bewijs van inschrijving en betaling 						
3	<p>Toestemmen om zijn kandidatuur op te nemen op de website van Fopas (via een sectorale gegevensbank):</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ De kandidaat bezorgt het formulier 3 “Toestemming voor opname Curriculum Vitae in de gegevensbank” aan Fopas ○ De kandidaat voegt zijn Curriculum Vitae toe, zoals besproken in het kader van het outplacement 						

⁶ De diensten die in het sector outplacement mogelijk zijn, zijn volledig vrijblijvend voor personen jonger dan 45 jaar. Voor 45 jarigen is outplacement verplicht (zie bemerking pagina 3).



Voorwaarden te vervullen door Fopas

Introductie

In dit hoofdstuk wordt beschreven wat de verantwoordelijkheden zijn van de bestuursorganen van Fopas en wat Fopas zelf geacht wordt te doen ifv het sector outplacement.

Het Beheerscomité

Het Beheerscomité van Fopas spreekt zich uit over de ontvankelijkheid van het aangevraagde outplacement, de aangevraagde opleidingen en over de goede gang van zaken in het algemeen. Het Beheerscomité doet hiervoor beroep op het advies van de Herinschakelingscel.

De Herinschakelingscel

De Herinschakelingscel is paritair samengesteld en adviseert het Beheerscomité over:

- De technische en kwalitatieve aspecten van de outplacement dossiers
- De goede uitvoering van de outplacement programma's
- De besteding van de financiële middelen ifv het sector outplacement
- De aangevraagde opleidingen

Fopas

Fopas zelf staat in voor:

- De informatie vooraf en de organisatie van de eerste bespreking met de betrokken kandidaat en de consultant van Right Management
- Het opvolgen van de werk- en contractuele afspraken tussen Right Management en Fopas
- Het beheer en de administratie van de aanvragen voor het outplacement programma en de opleidingen
- Kwalitatieve opvolging en financieel beheer van de verschillende fases van het outplacement programma
- Rapportering aan de Herinschakelingscel en het Beheerscomité
