

## Stappenplan herstructurering

Cfr krachtlijnen bij herstructurering

(versie 06/2011)

### **1) Na aankondiging van het collectief ontslag, vóór sociaal overleg**

Als de werkgever het collectief ontslag aankondigt is dit het signaal voor de betrokken vakbonden om de info- en consultatiefase zoals voorzien in de wet op te starten. De sociaal interventie-adviseur (SIA) start een dossier op onmiddellijk nadat de VDAB-directeur een (kopie van de) aankondiging van een collectief ontslag heeft ontvangen. Vervolgens neemt de sociaal interventieadviseur contact op met het bedrijf en bezorgt hij de werkgever en de betrokken vakbonden de nodige info i.v.m. de mogelijkheden, voordelen en verplichtingen voor zowel werkgever als werknemers in geval van een collectief ontslag (info m.b.t. KB van 9 maart 2006 inzake het activerend beleid bij herstructurerings, info m.b.t. de outplacementverplichting, ...). Deze toelichting kan zowel schriftelijk als mondeling gebeuren. Op dat moment wordt ook de boodschap meegegeven dat zowel de werkgever als de vakbonden steeds bij de sociale interventieadviseur (= SIA) terecht kunnen voor vragen i.v.m. deze materie.

### **2) Tijdens het sociaal overleg**

Zodra het sociaal overleg begint onderneemt de SIA voorlopig geen acties meer. De SIA komt dus niet tussen. De werkgever en vakbonden hebben van de SIA vooraf de nodige info ontvangen om hun sociaal overleg te stofferen en erover te waken dat minimaal de wettelijke verplichtingen worden nageleefd. De SIA informeert regelmatig naar de voortgang van het sociaal overleg bij de werkgever en / of vakbonden. De betrokken partijen kunnen tijdens het sociaal overleg steeds terecht bij de SIA voor bijkomende informatie (vb. mbt de werking van een tewerkstellingscel, de reglementering inzake KB van 9 maart 2006, de regionale toetsing,...)

### **3) Na het sociaal overleg en de goedkeuring van het sociaal plan**

Na goedkeuring van het sociaal begeleidingsplan neemt de SIA terug contact op met de werkgever en de vakbonden om na te gaan welke afspraken er gemaakt zijn tussen beide partijen:

- de aanvraag van erkenning als onderneming in herstructurering/moeilijkheden met het oog op vervroegd brugpensioen
- de oprichting van een tewerkstellingscel i.k.v. KB van 9 maart 2006 (gewijzigd door K.B. van 22 april 2009)

### **Opmerking: de kennisgeving van het collectief ontslag en het sociaal overleg**

De werkgever is verplicht om het afsluiten van de info- en consultatiefase schriftelijk te melden aan de VDAB en de FOD WASO. Dit gebeurt door middel van een kennisgeving van het collectief ontslag. In deze brief meldt de werkgever dat het collectief ontslag doorgevoerd gaat worden. Na het ontvangen van deze brief, begint een sperperiode van 30 dagen te lopen. In deze periode mogen geen ontslagen ikv het collectief ontslag vallen. Het sociaal overleg kan al starten tijdens de info- en consultatiefase of pas opgestart worden na de kennisgeving van het collectief ontslag.

- Optie 1: Oprichting tewerkstellingscel voor ontslagen werknemers conform KB 9 maart 2006 (gewijzigd door K.B. van 22 april 2009)

### 1.1. Oprichting tewerkstellingscel

Indien de werkgever overgaat tot oprichting van een tewerkstellingscel zal de SIA samen met de betrokken partijen nagaan of er geopteerd wordt (of moet gekozen worden) voor een ad-hoc tewerkstellingscel (= bedrijfseigen tewerkstellingscel) of voor deelname aan een permanente tewerkstellingscel.

De SIA moedigt het gebruik van een samenwerkingsovereenkomst, ondertekend door alle betrokken partijen, aan. Dit is de werkgever of de werkgeversorganisatie, vakbonden, het sectoraal opleidingsfonds, de VDAB, het outplacementbureau. Dit om de opstart van de tewerkstellingscel en de gemaakte afspraken m.b.t. de begeleiding die via die tewerkstellingscel voorzien zal worden, schriftelijk vast te leggen.

De werkgever staat in voor de oprichting van de tewerkstellingscel en wordt hierin bijgestaan door de SIA. De provinciale directeur van VDAB is de voorzitter van de tewerkstellingscel.

### 1.2. Start activiteiten tewerkstellingscel

De SIA stelt een stuurgroep samen (rekening houdend met de bepalingen in de wetgeving) die de activiteiten van de tewerkstellingscel voor de werknemers van een bepaald bedrijf zal opvolgen. De leden van deze stuurgroep worden voor een eerste samenkomst uitgenodigd door de SIA.

De (directeur van de) tewerkstellingscel staat gedurende het verloop van de tewerkstellingscel in voor het overmaken van nodige gegevens aan de RVA, zoals die bepaald zijn in het KB van 9/3/2006, gewijzigd door K.B. van 22 april 2009.

### 1.3. Eerste infosessie + inschrijving van werknemers

De betrokken werknemers worden voor hun ontslag door de werkgever uitgenodigd voor een infosessie waar de werking van de tewerkstellingscel en de acties die de verschillende betrokken partijen voor hen zullen ondernemen, worden toegelicht.

Werknemers die deelnemer aan de tewerkstellingscel worden in de tewerkstellingscel ingeschreven. De VDAB levert conform de vraag van de RVA een “bewijs van inschrijving in de tewerkstellingscel”.

### 1.4. Basisdienstverlening VDAB: inschrijving als werkzoekende

Een inschrijving in de tewerkstellingscel impliceert een (her)inschrijving bij de VDAB als werkzoekende (via zelfinschrijving of inschrijving via de SIA).

De SIA nodigt de werknemer uit voor een eerste individueel gesprek in functie van de optimalisatie en actualisatie van het werkzoekendendossier. Dit gesprek vindt bij voorkeur plaats vóór de start van de outplacementbegeleiding.

### 1.5. Begeleiding door een outplacementbureau

De outplacementbegeleiding wordt verzorgd door een outplacementbureau. De voortgang van deze begeleiding wordt opgevolgd via een (minimum) driemaandelijke bijeenkomst van de stuurgroep. De SIA nodigt de betrokken partijen hiervoor uit.

In het werkzoekendendossier van de deelnemer wordt genoteerd dat hij outplacementbegeleiding volgt mits het outplacementkantoor een ingevuld “attest outplacementbegeleiding” doorgeeft aan de VDAB. De outplacementkantoren hebben de mogelijkheid om hun begeleidingsacties rechtstreeks in het

werkzoekendendossier van de deelnemer te noteren.

Op het einde van de outplacementbegeleiding van een werknemer wordt door het outplacementbureau een eindverslag opgemaakt van de acties die de werknemer ondernomen heeft en de resultaten van die acties (gevolgde opleidingen, verworven competenties,...).

#### 1.6. Overdracht na outplacement naar de VDAB indien geen duurzame tewerkstelling

Duurzame tewerkstelling houdt in dat de werknemer minstens een contract van bepaalde duur heeft van minimum 6 maanden. Na afloop van de outplacementbegeleiding nodigt de VDAB de werknemers, die nog geen nieuwe duurzame tewerkstelling hebben, uit voor een individueel gesprek. Het werkzoekendendossier wordt eerst en vooral geoptimaliseerd en geactualiseerd. Vervolgens wordt nagegaan welk vervolgtraject bij de VDAB nodig en/of gewenst is. Op deze manier wordt de opvang van werknemers, die nog niet aan het werk zijn na de outplacementbegeleiding, bij de VDAB gegarandeerd.

#### 1.7. Afronding activiteiten tewerkstellingscel + rapportering

De SIA nodigt de stuurgroep uit voor een afsluitende vergadering nadat alle acties naar de werknemers toe zijn afgerond. Op de afsluitende vergadering wordt door het outplacementbureau een eindrapportering gegeven m.b.t. de acties die de werknemers hebben doorlopen en de resultaten die deze hebben opgeleverd.

De resultaten van de tewerkstellingscel worden gerapporteerd aan de SERR en worden mee opgenomen in een algemene rapportering voor de Raad van Bestuur van de VDAB.

Optie2: Oprichting tewerkstellingscel voor ontslagen werknemers buiten het kader van KB 9 maart 2006 (gewijzigd door K.B. van 22 april 2009)

De oprichting van de tewerkstellingscel en de opvang van de werknemers gebeurt gelijklopend aan optie 1, met uitzondering van:

- De rapportering aan de RVA
- Timing en uitnodiging van de getroffen werknemers

Voorbeelden wanneer er een tewerkstellingscel voor ontslagen werknemers buiten het kader van KB 9 maart 2006 (gewijzigd door K.B. van 22 april 2009) worden opgericht:

- De werkgever kan er vrijwillig voor opteren om een tewerkstellingscel op te richten.
- Indien de onderneming insolvabel is, kan voor de outplacementkosten een tussenkomst van het sociaal interventiefonds gevraagd worden. Als het sociaal interventiefonds tussen komt, moet een tewerkstellingscel opgericht worden.

Optie3: Geen oprichting tewerkstellingscel

Minimale opvang werknemers indien geen tewerkstellingscel

Indien er geen tewerkstellingscel wordt opgericht kunnen de ontslagen werknemers bij de interventieadviseurs terecht voor de nodige info m.b.t. de dienstverlening van de VDAB, de outplacementverplichting en de tewerkstellingsmaatregelen waar ze mogelijk voor in aanmerking komen. De SIA kan deze info toelichten via een infosessie of via een individueel gesprek. Deze minimale opvang is een basisdienstverlening die de SIA aanbiedt aan de ontslagen werknemers, er is dus geen sprake van een specifieke begeleidingsactie.