



HIVA

ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING

K.U. LEUVEN

Wat na collectief ontslag?

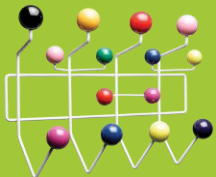
Kwaliteit van transitie en effecten van outplacement in kaart gebracht

WSE arbeidsmarktcongres

7 februari 2013

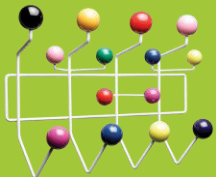
Peter De Cuyper & Laura Jacobs
Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (HIVA) –
KULeuven
Peter.decuyper@hiva.kuleuven.be

1. Situering en aanpak
2. Effecten van outplacement
3. Kwaliteit van transitie na collectief ontslag
4. Tot slot



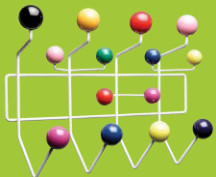
1. Situering en aanpak

- Outplacement als pijler van het activerend herstructureringsbeleid in Vlaanderen.
- Outplacement: “*outplacement is een geheel van begeleidingsdiensten voor ontslagen werknemers met als doel zo snel mogelijk een passende job te vinden of zich te vestigen als zelfstandige*”.



1. Situering en aanpak

- Lacunes bestaand onderzoek:
 - Weinig zicht op outplacementproces;
 - Weinig zicht op effecten van outplacement;
 - Weinig zicht op kwaliteit van transities.



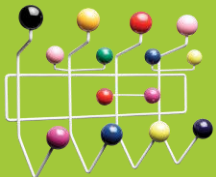
1. Situering en aanpak

Onderzoeksvragen:

1. Kenmerken van het outplacementproces?
 - Duur, inhoud en opleiding?

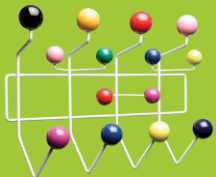
2. Effecten van outplacement:
 - Effecten op vinden van werk?
 - Effect op ontslagverwerking en inzetbaarheid?

3. Welke transities maken werknemers na collectief ontslag en wat is de kwaliteit van hun jobs?



1. Situering en -aanpak

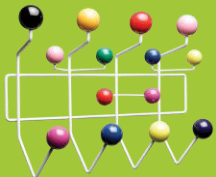
- Telefonische survey bij ontslagen werknemers;
- Populatie:
 - 45+'ers;
 - Collectief ontslag of faillissement;
 - Gestart met outplacement in 2010;
 - Geen brugpensioen (gerechtigd of aanvraag ingediend).
- Respons: 410 interviews
 - Representatief naar scholingsniveau, leeftijd, geslacht en arbeidsmarktpositie.



2. Effecten van outplacement

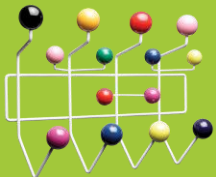
- Nagestreefde effecten outplacement:
 - Activering – plaatsing;
 - Werknemers weerbaarder maken;
 - Generatiepact: langer werken.

- Heeft outplacement effecten op deze drie domeinen?



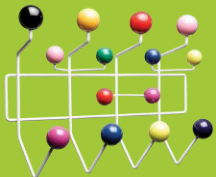
2. Transitie naar werk?

- Transitie naar werk:
 - 60% vond werk na outplacement;
 - 53,1% aan het werk mei 2012.
- Netto effectiviteit?
- Gepercipieerde effectiviteit:
 - 60% stelt de job ook gevonden te hebben zonder outplacement;
 - 31% stelt dat outplacement invloed heeft gehad op het vinden van de job;
 - 9% spreekt van ‘weinig invloed’.



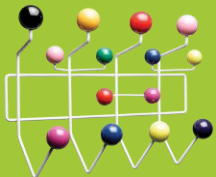
2. Effecten van outplacement: inzetbaarheid en ontslagverwerking

- Goede resultaten ontslagverwerking en inzetbaarheid:
 - Verwerking van het ontslag: voor de helft heeft outplacement geholpen;
 - Sterktes-zwaktes in kaart brengen: voor 66% heeft outplacement geholpen;
 - Gepercipieerde inzetbaarheid : 60% geeft aan meer vertrouwen te hebben om een job te vinden die aansluit bij de kennis, vaardigheden en interesses.



2. Effecten van outplacement: visie verdere loopbaan

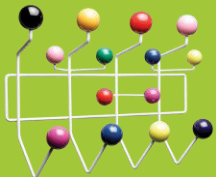
- Langer werken?
 - 28% wil langer werken;
 - 46,9%: ‘door outplacement ingezien dat er andere zaken belangrijker zijn dan werken’.
- 55-plussers:
 - 25% langer werken (door outplacement);
 - Voor bijna 60% andere zaken belangrijker (door outplacement);
 - 75% zoekt niet meer naar werk.



3. Kenmerken van de transitie: heroriëntatie

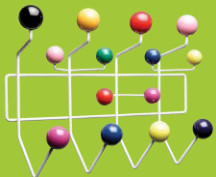
- Sector- en functieheroriëntatie hoog:
 - 73,1% veranderde van sector;
 - 59,5% veranderde van functie;
 - Andere sector en functie voor 53%;
 - 43% geeft aan dat men door outplacement een andere soort job is gaan zoeken.

- Scholingsniveau :
 - Sectorale mobiliteit overal groot;
 - Hooggeschoolden en kaderleden veranderen het minst van functie.



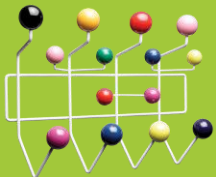
3. Kwaliteit van de transitie: drie componenten

- Objectieve component: arbeidsvoorwaarden;
- Subjectieve component: jobtevredenheid;
- Relatieve component.



3. Kwaliteit van de transitie

- Ontslagen werknemers boeten in op werkzekerheid en loon
 - 96,3% contract onbepaalde duur voor ontslag, 70,7% erna;
 - Gemiddeld loon voor ontslag 1 936 euro, 1 818 erna;
 - Minder dan 1500 euro/maand: van 22,6% naar 38%;
 - verschillen naargelang scholingsgraad.
- Algemene jobtevredenheid gelijk: 87% tevreden of zeer tevreden over oude én nieuwe job.
 - Compensatie loonverlies en verlies werkzekerheid door andere aspecten (hogere tevredenheid werkdruk).



4. Tot slot

1. Belang van sectorale en functie mobiliteit bij het vinden van een baan bij collectief ontslagen 45+'ers;
2. Outplacement verhoogt gepercipieerde inzetbaarheid, maar aandacht voor competentieversterking noodzakelijk;
3. Outplacement kan niet volledig compenseren voor uitstoot van oudere werknemers bij collectief ontslag/faillissement, bijkomende maatregelen noodzakelijk;

