



# Transitietrajecten en de voordelen voor uw onderneming/sector



# 1. Context: digitalisering en de impact ervan op de bestaande jobs

Het is geen geheim dat de arbeidsmarkt vandaag geconfronteerd wordt met heel wat uitdagingen.

Een belangrijk gegeven in deze is de impact van de digitalisering. Vele banen (zowel in de industrie als in de diensteneconomie) wijzigen drastisch ingevolge de ontwikkeling van nieuwe technologieën, ICT en robots. Een aantal jobs zal verdwijnen (of zijn reeds verdwenen), terwijl er anderzijds nieuwe jobs worden gecreëerd. Deze nieuwe ontwikkelingen bezorgen ook uw onderneming vermoedelijk heel wat uitdagingen en hoofdbrekers, vooral op HR-vlak.

## 2. Transitietrajecten als oplossing

De leden van Federgon, experts van de arbeidsmarkt, willen u graag ondersteunen bij het aangaan van deze uitdagingen. Meer concreet bieden zij in dit kader het systeem van de **transitietrajecten** aan.

### Wat is een transitietraject?

Een transitietraject is een combinatie van een intensieve career coaching, desgevallend gevolgd door een opleiding, om ten slotte uit te monden in een periode waarin een werknemer een transitiecontract van bijv. 3 of 6 maanden krijgt via de payroll van een erkend uitzendbureau. Op dat moment kan hij proeven van een tewerkstelling bij één of zelfs meerdere nieuwe werkgevers, alvorens daar in te stromen.

Een erkende HR-dienstverlener die de werknemers op een professionele manier begeleidt bij hun transitie van de ene functie naar de andere, of van de ene sector naar de andere, biedt de nodige garanties voor het goede verloop van dit traject.

Binnen Federgon werd er alvast een gespecialiseerde groep van professionele dienstverleners samengesteld die u gedurende het transitietraject kunnen begeleiden.

# 3. Hoe verloopt een transitietraject?

Eén van de grote voordelen van transitietrajecten is de **flexibiliteit van de formule, maatwerk kortom**.

Een transitietraject kan zich immers in **verschillende gedaanten** voordoen, zowel op basis van vrijwilligheid of indien nodig gedurende de opzegtermijn van de betrokken werknemers. Grosso modo bestaat een transitietraject uit de volgende stappen:

## Situatie 1: de vrijwillige transitie

- A** U detecteert als werkgever uw doelgroep binnen de organisatie. Wie komt m.a.w. in aanmerking om in te stappen in een transitietraject?
- B** Al dan niet aanvaarding door de werknemer van de geselecteerde doelgroep.
- C** In geval u een akkoord bereikt met uw werknemer:

### C.1 Loonbehoud voor uw werknemer:

Ter info: ter ondersteuning van bovenstaand principe bepleit Federgon op politiek vlak bijkomend een specifieke lastenverlaging op de lonen die gedurende een transitietraject worden betaald.

### C.2 Career coaching op maat verstrekt door een gespecialiseerde speler:

- om een **competentiebalans** op te maken;
  - om zich indien nodig te perfectioneren of te heroriënteren door middel van een **gepaste opleiding**.
- > Doel is samen de **nieuwe uitdagingen** voor de werknemer te definiëren.
- > Kan bestaan uit **combinatie** van loopbaanbegeleiding, opleiding, ...

### C.3 Voorstellen van concrete vacatures, aangepast aan de aspiraties van uw werknemer(s).

### C.4 In geval van een match tussen uw werknemer(s) en vacature:

- wordt de arbeidsovereenkomst met u als oorspronkelijke werkgever conventioneel geschorst;
- krijgt uw werknemer daarnaast een nieuw transitiecontract **via de payroll van een erkend uitzendbedrijf**;
- ontvangt betrokkene een loon (+ alle andere voordelen) eigen aan zijn nieuwe functie, alsof hij rechtstreeks werd aangeworven (toepassing **“user pay-principe”**). Als dit loon lager is dan het huidige loon betaalt u als initiële werkgever enkel het verschil;
- valt betrokkene onder de dekking van de arbeidsongevallenverzekering van het uitzendkantoor.

- D** Om het welslagen van de transitie te verzekeren kan de **career coaching worden verder gezet**. Er kan immers onmiddellijk een perfecte match ontstaan tussen de werknemer en zijn nieuwe onderneming, maar wanneer dat niet het geval is, dient er een nieuwe opportuniteit gezocht te worden. Zo is een uitzendbureau perfect geplaatst om te zoeken naar eventuele **alternatieven die nog beter aansluiten bij de verwachtingen van uw werknemer**.
- E** In geval van een geslaagde transitie volgt de instroom bij de nieuwe onderneming. Het contract met uw onderneming wordt beëindigd.

## Situatie 2: u hebt de arbeidsovereenkomst met uw werknemer opgezegd en wil een transitietraject starten

1. Noodzakelijke stap: **ontslag met een opzeggingstermijn**.
2. Gedurende de lopende opzeggingstermijn:

**A** **Loonbehoud voor uw werknemer.**

Ter info: ter ondersteuning van bovenstaand principe bepleit Federgon op politiek vlak bijkomend een specifieke lastenverlaging op de lonen die gedurende een transitietraject worden betaald.

**B** **Career coaching op maat**, verstrekt door een gespecialiseerde speler (zie boven).

**C** **Voorstellen van concrete vacatures, aangepast aan de aspiraties van uw werknemer.**

**D** **In geval van een match tussen uw werknemer en vacature:**

- wordt de arbeidsovereenkomst met u als initiële werkgever conventioneel geschorst;
- krijgt hij daarnaast een nieuw transitiecontract **via de payroll van een erkend uitzendbedrijf**;
- ontvangt betrokkene een loon (+ alle andere voordelen) eigen aan zijn nieuwe functie alsof hij rechtstreeks werd aangeworven (toepassing "**user pay-principe**"). Bij loonverlies vergeleken met de vorige functie dient u enkel het verschil bij te passen;
- valt betrokkene onder de dekking van de arbeidsongevallenverzekering van het uitzendkantoor.

**E** Om het welslagen van de transitie te verzekeren kan de **career coaching worden verder gezet** (zie boven).

**F** **In geval van een geslaagde transitie volgt de instroom in de nieuwe onderneming. Het contract met uw onderneming wordt beëindigd.**

# 4. Transitietrajecten: een echte win-win-win!

Het grote voordeel van de transitietrajecten is de **onmiddellijke activering** van de betrokken werknemer(s), zonder dat ze eerst langs de werkloosheid of andere systemen van inactiviteit passeren.

De **flexibiliteit** van de formule is bovendien een belangrijke troef. In functie van de concrete noden van uw bedrijf zal de erkende HR-dienstverlener een aangepast traject uittekenen.

De combinatie van de flexibiliteit van de formule en de doorgedreven kennis van de arbeidsmarkt die aanwezig is bij de erkende dienstverlener maakt van de transitietrajecten **een echte win** voor alle betrokken partijen (werknemer, oude werkgever, nieuwe werkgever, overheid).

## Winnaar 1: de werknemer

- Vlotte overschakeling naar een nieuwe functie en/of nieuwe sector, zonder de negatieve ervaring van een werkloosheidsperiode.
- Garantie op een sterke en doorgedreven begeleiding op maat, met aandacht voor het menselijke aspect.
- Garantie op de naleving van de correcte loon- en arbeidsvoorwaarden.
- Garantie op behoud van het vroegere loon (indien overeengekomen).

## Winnaar 2: de werkgever(s)

### Werkgever 1

- Vermijden van een sociaal bloedbad, geen naakte ontslagen.
- Positieve impact op het sociaal passief.
- Tewerkstelling aan een lagere kost (recuperatie).

### Werkgever 2

- Vlotte inschakeling van de werknemer binnen de organisatie.
- Garantie op kwalitatief geschoolde werknemer.
- Geen bijkomende administratieve lasten bij de selectie van de geschikte kandidaat.

## Winnaar 3: de overheid

- Jobs, Jobs, Jobs!!
- Positieve impact op de begroting.
- Sterke nadruk op de activerende rol.
- Budget werkloosheidsuitkeringen daalt gevoelig.

Bovendien past dit alles **binnen het huidige wettelijke kader**. Door de tussenkomst van een erkend uitzendkantoor hebt u de absolute garantie dat uw werknemer aan correcte loon- en arbeidsvoorwaarden wordt tewerkgesteld en dit bovendien zonder enig risico van (verboden) terbeschikkingstelling.

## 5. Hebt u graag meer informatie?

Wij helpen u met veel plezier verder!

Neem gerust contact op met de juridische dienst van Federgon.

Via [deze link](#) of volgende QR-code vindt u alvast een informatief filmpje:



Tour & Taxis - Royal Depot  
Havenlaan 86c bus 302  
1000 Brussel

T 02 203 38 03  
legal@federgon.be

 @FEDERGON  
WWW.FEDERGON.BE