



Jaarverslag CERTO 2016

Samenvatting

CERTO, een samenwerking tussen VDAB en Federgon, heeft zijn **zevende** werkingsjaar achter de rug. Eind 2009 werd dit certificeringsorgaan opgericht met als doel het waarborgen van de kwaliteit van de outplacementbegeleiding.

127 kantoren waren eind 2016 gecertificeerd, een toename van 26 t.o.v. 2015 en 47 t.o.v. in 2014. CERTO reikte 26 nieuwe certificaten uit, en verlengde 48 certificaten volgens de aangepaste procedure. Er werden in 2016 geen certificaten stopgezet door CERTO. Eind 2016 werd wel beslist om 12 outplacementkantoren die geen aanvraag tot verlenging hebben gedaan te informeren over de stopzetting van het certificaat in 2017.

56 % van de outplacementconsulenten slaagde in de aangepaste en geactualiseerde beroepskennistest (2015 57%).

Het aandeel vrouwelijke ex-werknemers die een outplacementbegeleiding volgden bij een CERTO-gelabeld kantoor nam procentueel aanzienlijk toe t.o.v. 2015 (38% t.o.v. 28%), wat een gevolg is van de oververtegenwoordiging mannelijke ex-werknemers in 2015 t.g.v. het Forddossier. Het aandeel hooggeschoolde profielen steeg 5% i.t.t. het aandeel laag- en middengeschoolden (respectievelijk -2% en -3%) en op leeftijdsniveau stijgt het aandeel 50+ en daalt het aandeel 45-50.

47 % van de ex-werknemers (meting 3 maanden na de begeleiding) stroomden uit naar werk. (2015 : 45%).

Er bestaat een klein verschil tussen man en vrouw (48% en 46%) en op leeftijdsniveau stijgt de uitstroom naar werk in alle leeftijdsgroepen.

Qua scholingsgraad verbetert de uitstroom van laaggeschoolden en middengeschoolden aanzienlijk, terwijl voor de hooggeschoolden, ondanks het groeiend aandeel, de uitstroom naar werk daalt.

De meest kwetsbare groepen op het vlak van uitstroom naar werk blijven de laaggeschoolden (39%) en de 50plussers (38%).

De combinatie van beide kenmerken leidt tot het laagste uitstroompercentage (35%).

De responsgraad op de tevredenheidsmeting ex-werknemers 2016 is toegenomen van 26% in 2015 naar 30% in 2016 (hoogste respons sinds de start van CERTO).

86,1 % van de deelnemers aan de tevredenheidsmeting (ex-werknemers) is tevreden over de globale kwaliteit van de begeleidingsactiviteiten van het outplacementkantoor, t.o.v. 84,4 % in 2015.

In 2016 werd de tevredenheidsmeting bij werkgevers gereïntegreerd.

Alle werkgevers (22) die de tevredenheidsmeting beantwoordden zijn tevreden over de begeleidingsactiviteiten van het outplacementkantoor (zeer goed/goed) en leiden niet tot kantoorgelateerde aanbevelingen. Een werkgever wijst op het informatievacuüm voor werknemers dat er bestaat in de periode tussen de aankondiging van de bedrijfsherstructurering en de start van het outplacement.

Herwig Muyldermans
Voorzitter CERTO

Fons Leroy
Ondervoorzitter CERTO



Inhoudstafel

A. Achtergrond	3
B. Taken	4
C. Werking	4
D. Activiteiten 2016	5
1. Aanvragen, goedkeuringen, verlengingen en stopzettingen van het certificaat	5
2. Registratie in Mijn Loopbaan voor partners (MLP) van VDAB	5
3. Evaluatie van de beroepskennis van de outplacementconsulenten	6
4. Tevredenheidsmetingen ex-werknemers en werkgevers	6
5. Uitstroomresultaten van de outplacementbegeleiding	7
6. Klachten	8
E. Aanbevelingen en aandachtspunten 2017	8
Bijlage Tabel 1+2+3	9-11
Bijlage Tabel 4 : Samenvatting cijfers jaarverslag 2016	12-13



A. Achtergrond

In 2009 besliste de Vlaamse minister van Werk om een kwaliteitslabel voor outplacementkantoren te voorzien. De Europese dienstenrichtlijn stelt immers dat een overheid geen beperkingen mag opleggen aan een bedrijf dat de markt wil betreden. Voor de outplacementsector had dit tot gevolg dat de voorafgaandelijke erkenning door de Vlaamse overheid, vereist om outplacementbegeleiding te kunnen aanbieden, in het Vlaamse gewest niet meer behouden kon blijven. De Vlaamse minister van werk gaf VDAB en Federgon de opdracht om een certificeringsorgaan voor bureaus die outplacementactiviteiten verstrekken in het leven te roepen, wat resulteerde in de oprichting van het CERTO op 11/12/2009.

Het certificaat kan op vrijwillige basis behaald worden, wat betekent dat de outplacementbureaus op eigen initiatief een aanvraag tot het verkrijgen van het certificaat moeten indienen. Door het verwerven van het certificaat dat dit orgaan uitreikt, kunnen outplacementbureaus de kwaliteit van hun diensten aan de betrokken bedrijven en werknemers garanderen. Het is een duidelijke aanwijzing voor de gebruikers van outplacement dat het bureau een minimum aan kwaliteit biedt. Dit zowel voor de werkgever die outplacement aankoopt als de werknemers die de begeleiding genieten.

Enkel de outplacementbegeleiding die plaatsvindt ikv een tewerkstellingscel, nl. de collectieve outplacementbegeleiding, wordt gemonitord. Het gaat hierbij dan zowel om outplacementbegeleiding die wordt aangeboden nav een collectief ontslag, via de werkgever, als nav een faillissement via het Sociaal Interventiefonds. De keuze om de monitoring te beperken tot de collectieve outplacementbegeleiding is gebaseerd op het resultaat van de besprekingen in de SERV werkgroep "Arbeidsmarktbeleid", bespreking van de nota "Kwaliteit van het outplacement" op 08/06/2009.

Het certificaat wordt toegekend op het niveau van het outplacementkantoor, op basis van volgende criteria:

- het onderschrijven en naleven van een gedragscode;
- de bereidheid om de begeleiding te registreren in MLP van VDAB;
- de evaluatie van de beroepskennis van de outplacementconsulenten;
- de bereidheid om mee te werken aan een tevredenheidsmeting bij de begeleide kandidaten en bij de werkgevers;
- de medewerking aan de klachtenprocedure.

Kwaliteit waarborgen is een permanente zorg en impliceert niet aflatende inspanningen. Het certificeringsorgaan kan dan ook beslissen het certificaat in te trekken als het bureau niet langer beantwoordt aan de vooropgestelde kwaliteitsnormen.

Nadat CERTO in 2014 de inspanningen intensifieerde op het vlak van kwaliteitsbewaking –en borging door het wijzigen van de aanvraagprocedure tot certificering en het wijzigen van de aanvraagprocedure tot verlenging van het certificaat, heeft CERTO in 2015 en 2016, ten gevolge van de stijgende toename van aanvragen tot verlenging van het certificaat, de verlengingsprocedure opnieuw versterkt. Het kantoor wordt bij een aanvraag tot verlenging gevraagd te staven dat outplacementactiviteiten werden uitgevoerd.



B. Taken

De taken van het certificeringsorgaan CERTO zijn vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst tussen Federgon en VDAB. De belangrijkste taak is het waarborgen van de kwaliteit van de outplacementbegeleiding door het toekennen van een certificaat aan bureaus die outplacementactiviteiten verstrekken en hierom verzoeken. Hiertoe zal ze volgende acties ondernemen:

- Opstellen en monitoren van de kwaliteitsnormen met betrekking tot het verloop, de plaats en de inhoud van de begeleiding, de afstemming van de begeleiding aan de persoon in begeleiding, de opvolging bij een opleiding/uitstroom naar werk, de herinstapgarantie en de naleving van de privacy-wetgeving.
- Opstellen van een gedragscode met criteria die bepalen wat een duidelijk, transparant en kwalitatief outplacementaanbod is met betrekking tot volgende aspecten: het verloop, de plaats en de inhoud van de begeleiding, de afstemming van de begeleiding aan de persoon in begeleiding, de opvolging bij een opleiding/uitstroom naar werk, de herinstapgarantie en de naleving van de privacy-wetgeving.
- Opstellen van een beroepsprocedure voor bureaus die outplacementactiviteiten verstrekken, tegen een negatieve beslissing van het certificeringsorgaan.
- Opstellen van een klachtenprocedure waar zowel de werkgever als de ex-werknemer terecht kan indien er klachten zijn met betrekking tot een bureau dat outplacementactiviteiten verstrekt.
- Opstellen en monitoring van de uitstroomresultaten van de outplacementbegeleiding
- Toetsen van de dienstverlening van het bureau dat outplacement verstrekt, aan de kwaliteitsnormen voor certificering door het certificeringsorgaan. Dit gebeurt op een onafhankelijke en objectieve wijze. Hierbij kan gebruik gemaakt worden van het toegestuurde aanvraagdossier, een tevredenheidsmeting die zowel bij de ex-werknemer in begeleiding gebeurt, als de werkgever, analyse van de toegekomen klachten bij de VDAB en Federgon en de uitstroomresultaten van de outplacementbegeleiding.
- Aanmoedigen van de bureaus die outplacementactiviteiten verstrekken tot een voortdurende ontwikkeling naar kwaliteitsvolle outplacementbegeleiding.
- Toezien op het naleven van de gedragscode en de klachtenprocedure.
- Inrichting en organisatie van opleidingen noodzakelijk om het certificaat te behalen zoals o.a. opleidingen 'cliëntvolgsysteem'-registratie.

C. Werking

De dagelijkse werking van CERTO is vastgelegd in een huishoudelijk reglement. Dit reglement bepaalt:

- de aanduiding van de voorzitter en ondervoorzitter;
- de bevoegdheden van de voorzitter en ondervoorzitter;
- de wijze van bijeenroeping en beraadslaging;
- de periodiciteit van de vergaderingen;
- de bekendmaking van de handelingen;
- het minimaal aanwezige aantal leden om geldig te vergaderen.



D. Activiteiten 2016

1. Aanvragen, goedkeuringen, verlengingen en stopzettingen van het certificaat

Steeds meer outplacementkantoren erkennen de meerwaarde van het certificaat.

127 kantoren waren eind 2016 gecertificeerd, t.o.v. 101 in 2015 en 80 in 2014.

In 2016 werden 26 nieuwe certificaten uitgereikt en 48 certificaten verlengd volgens de aangepaste procedure.

Er werden geen certificaten stopgezet.

De aanvraagprocedure tot certificering en toekenningsprocedure tot verlenging, gewijzigd in 2014, werd in 2015 en 2016 verder toegepast en daarnaast opnieuw versterkt : naast de verklaring op eer van uitvoering van outplacementactiviteiten in de voorbije certificaatsperiode, wordt het kantoor eveneens gevraagd concreet te staven dat, bij aanvraag tot verlenging, outplacementactiviteiten (zullen) worden uitgevoerd (vb via offerte(s), attest(en) outplacement).

De gewijzigde aanvraagprocedure tot certificering (in chronologische volgorde) :

- a. Het kantoor verklaart schriftelijk outplacementactiviteiten uit te voeren of te zullen uitvoeren
- b. Het kantoor ondertekent een exemplaar van de gedragscode van het CERTO
- c. Het kantoor kan schriftelijk bewijzen dat de consulenten voldoen aan de kwaliteitsvereisten op het vlak van de beroepskennis, zoals beschreven in D.4.
- d. Het kantoor ontvangt een attest van het certificeringsorgaan waarmee a+b+c worden bevestigd
- e. Het kantoor vraagt bij VDAB toegang tot MLP aan, mits voorleggen van het hierboven beschreven attest in punt d.
- f. Het kantoor beantwoordt aan de MLP-voorwaarden (vnl. de betrokken consulenten hebben een MLP-opleiding gevolgd) en ontvangt van VDAB een kopie van het MLP-contract.
- g. Het kantoor legt aan het certificeringsorgaan het MLP-contract voor, samen met een lijst van consulenten die de MLP-opleiding succesvol hebben gevolgd.
- h. Het CERTO-certificaat wordt verleend.

De gewijzigde aanvraagprocedure tot verlenging van het certificaat:

- i. Het kantoor bewijst effectief outplacementactiviteiten te hebben uitgevoerd in de voorbije certificaatsperiode en verklaart op eer outplacementactiviteiten te zullen uitvoeren in de volgende certificaatsperiode
- ii. Het kantoor ondertekent opnieuw een exemplaar van de gedragscode van het CERTO
- iii. Indien van toepassing, kan het kantoor schriftelijk bewijzen dat nieuwe consulenten voldoen aan de kwaliteitsvereisten op het vlak van de beroepskennis, zoals beschreven in D.4.
- iv. Indien er nieuwe consulenten zijn die de MLP-opleiding moeten volgen, ontvangt het kantoor een attest van het certificeringsorgaan waarmee i.+ii.+iii.worden bevestigd i.f.v. de aanvraag bij VDAB tot de MLP-opleiding.
- v. Het kantoor legt daarna aan het certificeringsorgaan een lijst voor van nieuwe consulenten die de MLP-opleiding succesvol hebben gevolgd.
- vi. Het CERTO-certificaat wordt verlengd.

2. Registratie in Mijn Loopbaan voor partners (MLP) van VDAB

Aan de gecertificeerde outplacementkantoren wordt gevraagd om hun begeleidingen te registreren in MLP. Deze vraag maakt deel uit van de aanvraagprocedure tot certificering en tot verlenging van het certificaat.



3. Evaluatie van de beroepskennis van de outplacementconsulenten

Eén van de kwaliteitsvereisten die het CERTO bekijkt, is de beroepskennis van outplacementconsulenten met minder dan 3 jaar beroepservaring.

Dit gebeurt aan de hand van een geactualiseerde test met 35 vragen die zowel de juridische kennis, als de kennis over de dienstverlening van bevoegde instanties ikv tewerkstellingscellen, privacy en documenten peilt.

Mogelijke scenario's met betrekking tot de bekwaamheidstest:

- Geen enkele consulent van het kantoor moet een examen afleggen
Er wordt geen rekening gehouden met deze voorwaarde van de bekwaamheidstest
- Een (aantal) consulent(en) moet een examen afleggen. Om te slagen in het examen moet de consulent minimum 60% behalen als resultaat.
De verantwoordelijke van het outplacementkantoor ontvangt de resultaten van de test.
 1. De consulent is geslaagd.
Via de verantwoordelijke van het outplacementkantoor ontvangt de consulent een attest dat hij/zij geslaagd is voor deze test.
 2. De consulent is niet geslaagd.
De verantwoordelijke van het outplacementkantoor schrijft de consulent opnieuw in om de bekwaamheidstest af te leggen binnen de drie maanden na het versturen van de testresultaten door CERTO.

80% van de consulenten van een outplacementkantoor die de test dienen af te leggen, moeten geslaagd zijn voor de bekwaamheidstest opdat het outplacementbureau een certificaat kan verkrijgen. Tot op heden waren er geen kantoren die niet konden worden gecertificeerd omdat ze de 80% niet behaalden

In 2016 werden 128 consulenten getoetst op beroepskennis, waarvan 56 % slaagde t.o.v. 57 % in 2015.

4. Tevredenheidsmetingen

De tevredenheidsmetingen omvatten het jaar 2016 (periode 01/01/2016-31/12/2016)

Het CERTO-certificaat heeft enkel betrekking op outplacementbegeleiding opgevolgd in een tewerkstellingscel (= collectieve outplacementbegeleiding). De tevredenheidsmeting gebeurt alleen bij die bedrijven/werknemers die collectieve outplacementbegeleiding genoten hebben bij één van de gecertificeerde kantoren.

Er zijn twee tevredenheidsenquêtes: één voor de deelnemer die de outplacementbegeleiding genoot, en een andere voor de werkgever die de begeleiding aanbood. In deze vragenlijst wordt gepeild naar de dienstverlening van het outplacementkantoor dat een certificaat heeft behaald.

Tevredenheidsmeting (ex)-werknemers (tabel 1) periode 01/01/2016-31/12/2016

Ex-werknemers die hebben deelgenomen aan een collectieve outplacementbegeleiding, georganiseerd door een CERTO - gecertificeerd kantoor, krijgen op het einde van de voorziene outplacementbegeleiding een enquête via mail toegestuurd.

De totale doelgroep die in 2016 werd begeleid door een Certo-outplacementkantoor bestaat uit 3.883 ex-werknemers. Hiervan werden 3.102 per mail bevestigd i.f.v. de tevredenheidsmeting.



De responsgraad op de enquête lag in 2016 hoger dan de voorgaande jaren : 30,4 % ivgl met 2015 26,05 %, 2014 23 % en 2013 22 %.

De totale tevredenheidsgraad in 2016 bedraagt 86,1 % (2015 84,4 %, 2014 86,3 %, 2013 82,7 %)

Tevredenheidsmeting werkgevers (tabel 2) periode 01/01/2016-31/12/2016

De werkgevers die hebben gebruikt gemaakt van de diensten van de outplacementkantoren, worden na de periode van begeleiding bevraagd over hun tevredenheid.
Voor 2016 beantwoordden 22 bedrijven de tevredenheidsmeting.

100 % van de werkgevers (22) die de tevredenheidsmeting beantwoordden is tevreden over de begeleidingsactiviteiten van het outplacementkantoor (zeer goed/goed) en vormt geen kantoorgerelateerde aanbevelingen.

Een werkgever wijst op het risico tot ontstaan van een vacuüm aan informatie voor de werknemers tussen de aankondiging van de herstructurering en de effectieve start van het outplacement.
“Het zou nuttig zijn een deel van het outplacementbudget te besteden aan deze periode” (cfr werkgever)

5. Uitstroomresultaten (uitstroom naar werk) van de outplacementbegeleiding

De uitstroomresultaten omvatten het jaar 2016 (periode 01/01/2016-31/12/2016)

Wijzigingen in de uitstroommeting

Het resultaat van de outplacementbegeleiding is gebaseerd op de monitoring van de uitstroom naar werk en uit de werkloosheid na het einde van de voorziene duur van de outplacementbegeleiding. Vanaf 2012 wordt alleen de uitstroom naar werk gemeten (6 maanden na het beëindigen van het outplacementtraject).

Vanaf 2015 wordt de uitstroom naar werk **na 3 maanden** gemeten.

Relevantie van uitstroomcijfers

Zonder meer vergelijken van uitstroomcijfers is, gezien de gewijzigde werkwijze voor de uitstroommeting, niet altijd relevant.

Daarnaast is uitstroom naar werk “zeer afhankelijk van het profiel van de ontslagen werknemers, de activiteitstak, geografische aspecten, de medewerking van de werkgever, de kwaliteit van het outplacementbureau...” (bron: de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, verslag 2011)

Uitstroom naar werk CERTO 2016 (tabel 3)

47 % van de ex-werknemers die een outplacementbegeleiding bij een CERTO-gelabeld kantoor volgden (meting **drie** maanden na beëindiging van de begeleiding) stroomden uit naar werk.

Een analyse van de kenmerken van de ex-werknemers die al dan niet uitstroomden naar werk levert enkele aandachtspunten op :

er bestaat een klein verschil tussen man en vrouw (48% en 46%) en op leeftijdsniveau stijgt de uitstroom naar werk in alle leeftijdsgroepen.

Qua scholingsgraad verbetert de uitstroom van laaggeschoolden en middengeschoolden aanzienlijk, terwijl voor de hogeschoolden, ondanks het groeiend aandeel, de uitstroom naar werk daalt.

De meest kwetsbare groepen op het vlak van uitstroom naar werk blijven de laaggeschoolden (39%) en de 50plussers (38%).

De combinatie van beide kenmerken leidt tot het laagste uitstroompercentage (35%).



6. Klachten

CERTO ontving in 2016 geen klachten over het verstrekte outplacement.

E. Aanbevelingen en aandachtspunten 2017

*** In het jaarverslag 2015 werden volgende aanbevelingen door de stuurgroep geformuleerd :

- Screenen en indien nodig aanpassen van de cursussen en beroepstesten voor de consulenten, in functie van de wijzigende regelgeving n.a.v. de zesde staatshervorming.
- Reïntegreren van en systematische terugkoppeling van de resultaten van de werkgeversbevragingen in functie van de benchmarking in verbeteringsprocessen van outplacementkantoren.
- Toetsen van de impact van 'het kwaliteitsdecreet in ontwikkeling' op CERTO.
- Verkennen van de mogelijkheden tot ontwikkeling van een aangepaste 'interface' voor gegevensuitwisseling tussen VDAB en de outplacementkantoren.

De cursussen en beroepstesten voor de consulenten werden in 2016 aangepast en geactualiseerd. De resultaten van de metingen werden in 2016 op kantoorniveau gerapporteerd en kunnen in de vorm van de kantoorfiches worden teruggekoppeld naar de betrokken kantoren.

Het toetsen van de impact van het kwaliteitsdecreet in ontwikkeling op CERTO is niet gebeurd aangezien de ontwikkeling van een decretaal kader nog niet werd afgerond. Daardoor kon ook de uitbouw van een interface nog niet worden aangevangen.

*** Aanbevelingen en aandachtspunten 2017 n.a.v. het jaarverslag 2016 :

- Teneinde de aandacht voor de uitstroom naar werk van 50-plussers te versterken wordt gezocht naar een optimale koppeling met de CERTO-kantoren van de initiatieven die VDAB in het najaar voor deze doelgroep zal nemen.
- CERTO zal onderzoeken welke initiatieven kunnen worden genomen door CERTO om tegemoet te komen aan het informatievacuüm voor werknemers dat er bestaat in de periode tussen de aankondiging van de bedrijfsherstructurering en de start van het outplacement, zonder afbreuk te doen aan het sociaal plan noch aan de opdracht van outplacementkantoren.
- Een aandachtspunt voor 2017 is de efficiënte implementatie van de zesde staatshervorming en het vertalen van de mogelijke implicaties naar CERTO.
- Er wordt binnen CERTO bekeken of in de partnerpagina's van de VDAB-website materiaal ter beschikking kan worden gesteld aan de outplacementconsulenten die de bekwaamheidstest voorbereiden.



Bijlage

Tabel 1 : Tevredenheidsmeting ex-werknemers CERTO 2016

Tabel 1				
Tevredenheidsmeting ex-werknemers CERTO 2016 (01/01/2016-31/12/2016)	jr 2016	jr 2015	jr 2014	jr 2013
Enquête aantal	3.102	5.753		
Respons aantal	943	1.499		
Responsgraad %	30,40	26,05	23,00	22,00
Situatie tijdens of na de begeleiding %	jr 2016	jr 2015	jr 2014	jr 2013
Werk gevonden tijdens/na de begeleiding	59,1	47,0	53,8	54,5
Geen werk gevonden na de begeleiding	34,5	49,0	41,8	40,8
De begeleiding werd opgeschort (ziekte...)	6,4	4,0	4,4	4,5
Outplacement praktisch (tevreden %)	jr 2016	jr 2015	jr 2014	jr 2013
Bereikbaarheid (lokatie, contact, infrastruct.)	90,1	94,5	95,6	91,5
Werkmiddelen (pc, internet,..)	75,2	76,6	76,4	74,3
Outplacement begeleiding (tevreden %)	jr 2016	jr 2015	jr 2014	jr 2013
Beschikbaarheid begeleider voor individuele vragen en problemen (op maat)	93,7	93,0	91,2	92,0
Voldoende aanbod informatie door begeleider ifv het zoeken naar een nieuwe job	87,5	87,0	83,6	81,0
Eerste contact duidelijke informatie	93,1	88,8	90,3	89,0
Globale kwaliteit van de begeleiding	86,1	84,4	86,3	82,7
	jr 2016	jr 2015	jr 2014	jr 2013



Tabel 2 : Tevredenheidsmeting werkgevers jaar 2016

22 bedrijven beantwoordden de tevredenheidsmeting 2016

Tevredenheidsmeting werkgevers jaar 2016	Zeer goed	Goed	Voldoende	Onvoldoende
Heeft u vooraf duidelijke informatie ontvangen over de outplacementbegeleiding ?	68 %	32 %	0 %	0 %
Heeft het outplacementkantoor kennis genomen van de profielen van de te begeleiden kandidaten ?	50 %	50 %	0 %	0 %
Werden de vorderingen van het outplacement regelmatig teruggekoppeld ?	59 %	36 %	0 %	5 %
Hoe beoordeelt u de globale samenwerking met het outplacementkantoor ?	55 %	45 %	0 %	0 %

Tabel 3 : Uitstroom naar werk en kenmerken 2016

ATTOUTS AANTAL	M	V	Tot	ATTOUTS AANDEEL KENMERK (%)	M	V	Tot
Laaggeschoold				Laaggeschoold			
-45jr	244	103	347	-45jr	6	3	9
45-50jkr	135	50	185	45-50jkr	3	1	5
+50jr	596	306	902	+50jr	15	8	23
Totaal	975	458	1433	Totaal	25	12	37
Middengeschoold				Middengeschoold			
-45jr	382	291	673	-45jr	10	7	17
45-50jkr	176	120	296	45-50jkr	5	3	8
+50jr	448	284	732	+50jr	12	7	19
Totaal	1006	694	1700	Totaal	26	18	44
Hooggeschoold				Hooggeschoold			
-45jr	140	183	323	-45jr	4	5	8
45-50jkr	64	52	116	45-50jkr	2	1	3
+50jr	222	89	311	+50jr	6	2	8
Totaal	426	324	750	Totaal	11	8	19
TOTAAL	2407	1476	3883	TOTAAL	62	38	100

UITSTROOM NR WERK (%)	M	V	Tot	UITSTROOM AANDEEL KENMERK (%)	M	V	Tot
Laaggeschoold				Laaggeschoold			
-45jr	43	44	43	-45jr	6	3	9
45-50jkr	48	60	51	45-50jkr	4	2	6
+50jr	35	36	35	+50jr	11	6	17
Totaal	39	40	39	Totaal	21	11	32
Middengeschoold				Middengeschoold			
-45jr	65	54	60	-45jr	14	9	23
45-50jkr	59	60	59	45-50jkr	6	4	10
+50jr	42	38	40	+50jr	10	6	16
Totaal	54	49	52	Totaal	30	19	49
Hooggeschoold				Hooggeschoold			
-45jr	66	48	56	-45jr	5	5	10
45-50jkr	67	50	59	45-50jkr	2	1	3
+50jr	43	43	43	+50jr	5	1	6
Totaal	54	47	51	Totaal	12	7	19
TOTAAL	48	46	47	TOTAAL	63	37	100



Tabel 4 : Samenvatting cijfers jaarverslag 2016

CERTO 2016	2016	2015
Aantal gecertificeerde kantoren 31/12	127	101
Nieuwe certificaten uitgereikt door CERTO	26	20
Verlenging certificaten door CERTO	48	34
Stopzetting certificaten door CERTO	0	0
Geslaagde outplacementconsulenten in beroepskennistest %%	56%	57%
Tevredenheidsmeting ex-werknemers (tevredenheid)	86,1%	84,4%
Responsgraad tevredenheidsmeting %%	30,4%	26,06%
Tevredenheidsmeting werkgevers (tevredenheid) %%	100%	
Uitstroom naar werk 3 maanden na begeleiding outplacement	47%	45%
Uitstroom naar werk volgens kenmerken :		
Man :		
- Aandeel tov totaalgroep CERTO	62%	72%
- Uitstroom naar werk na 3 maanden	48%	37%
- Aandeel uitstroom tov totale uitstroomgroep	63%	70%
Vrouw :		
- Aandeel tov totaalgroep CERTO	38%	28%
- Uitstroom naar werk na 3 maanden	46%	41%
- Aandeel uitstroom tov totale uitstroomgroep	37%	31%
Laaggeschoold :		
- Aandeel tov totaalgroep CERTO	37%	39%
- Uitstroom naar werk na 3 maanden	39%	28%
- Aandeel uitstroom tov totale uitstroomgroep	32%	30%
Middengeschoold :		
- Aandeel tov totaalgroep CERTO	44%	47%
- Uitstroom naar werk na 3 maanden	52%	40%
- Aandeel uitstroom tov totale uitstroomgroep	49%	49%
Hooggeschoold :		
- Aandeel tov totaalgroep CERTO	19%	14%
- Uitstroom naar werk na 3 maanden	51%	56%
- Aandeel uitstroom tov totale uitstroomgroep	19%	21%
-45 jr :		
- Aandeel tov totaalgroep CERTO	34%	32%
- Uitstroom naar werk na 3 maanden	55%	49%
- Aandeel uitstroom tov totale uitstroomgroep	41%	43%
45-50 jr :		
- Aandeel tov totaalgroep CERTO	16%	21%



- Uitstroom naar werk na 3 maanden	57%	45%
- Aandeel uitstroom tov totale uitstroomgroep	18%	25%
50+ jr :		
- Aandeel tov totaalgroep CERTO	50%	46%
- Uitstroom naar werk na 3 maanden	38%	27%
- Aandeel uitstroom tov totale uitstroomgroep	41%	32%
