

Afbakening

loopbaanbegeleiding versus andere dienstverleningen

Inhoud

Uitgangspunten met betrekking tot de afbakening van loopbaanbegeleiding met de loopbaancheque en andere dienstverleningen	3
Loopbaanbegeleiding versus Burn-out en Bore-out begeleiding	4
Loopbaanbegeleiding versus Therapie	7
Loopbaanbegeleiding versus Life-coaching.	9
Loopbaanbegeleiding versus Training en opleiding	11
Loopbaanbegeleiding versus Ondernemerscoaching/Business-consulting	12
Loopbaanbegeleiding versus Outplacement	15
Loopbaanbegeleiding versus Studieadvies en -begeleiding	16
Loopbaanbegeleiding versus Eindeloopbaan-advies	18

Uitgangspunten met betrekking tot de afbakening van loopbaanbegeleiding met de loopbaancheque en andere dienstverleningen

Deze afbakening is de uitwerking van artikel 5 van BVR: 'De loopbaancheque kan enkel gebruikt worden in het kader van loopbaanbegeleiding en **niet voor andere een dienstverlening zoals outplacement, opleiding, vorming, training, jobcoaching, therapie ... noch als voorbereiding of sluitstuk hiervan**'.

Voorwaarden bij de **klant** om loopbaanbegeleiding **met de loopbaancheque** te kunnen volgen zijn volgende:

- aanleiding is een loopbaanvraag
- voldoende veerkracht / voldoende energie
- aanvraag is op eigen initiatief / engagement

Bij loopbaanbegeleiding moet de vraag draaien rond het **eigen functioneren in de professionele context** en niet rond een bepaald thema (bv. hoe bouw ik mijn business uit).

De **methodiek of omgeving waarin de loopbaanbegeleiding plaatsvindt** (bv. het wandelen in de natuur, werken met dieren, expressief werken) moet een middel zijn en is geen doel op zich.

De loopbaanbegeleider moet **de oorspronkelijke loopbaanvraag** vertalen naar een aanbod dat binnen het kader van de activiteiten van loopbaanbegeleiding met de loopbaancheque past. Of anders is **doorverwijzing** noodzakelijk. Ook als de loopbaanbegeleiding blijft hangen in een bepaald thema en er dus meer tijd nodig is om daarop in te gaan, is doorverwijzing noodzakelijk.

Loopbaanbegeleiders zijn ook goed geplaatst om **tijdig signalen van werkstress en burn-out op te pikken** en passend door te verwijzen naar arts/gespecialiseerde dienst/hulpverleners. Loopbaanbegeleiders capteren bijgevolg enkel signalen en verwijzen passend door en/of haken na een burn-out therapie passend verder in op de loopbaanvraag, nadat de klant heeft afgetoetst bij een arts dat er opnieuw voldoende energie is voor de weder-opstart van de loopbaanbegeleiding.

Voor de duidelijkheid is het van belang om in de **communicatie** over loopbaanbegeleiding (websites, folders, mailings, etc.) in het kader van de loopbaancheque **consequent** de term 'loopbaanbegeleiding/loopbaancoaching' te gebruiken. Zo is bijvoorbeeld de term 'ondernemerscoaching' niet toegestaan maar wel 'loopbaancoaching voor ondernemers'.

Loopbaanbegeleiding versus Burn-out en Bore-out begeleiding

	Loopbaanbegeleiding	Burn-out & Bore-out begeleiding
Doel	<p>De aanleiding is de loopbaanvraag.</p> <p>Doelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nemen van loopbaankeuzes en -beslissingen. • Ontdekken, ontwikkelen en versterken van de loopbaancompetenties. • Verhoogde inzetbaarheid en flexibiliteit op de arbeidsmarkt, maw de reïntegratie in de arbeidsmarkt na de fysieke, cognitieve/mentale en emotionele herstelfase in geval van burn-out. <p><i>De focus ligt en blijft liggen op de professionele activering en integratie op de arbeidsmarkt.</i></p>	<p>De aanleiding is een behandelvraag met betrekking tot stress.</p> <p>Doelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voorkomen/verkorten ziekteverzuim. • Fysiek, cognitief/mentaal en emotioneel herstel, energie/ vitaliteit, veerkracht. • Stress bewustwording/ coping/ krachtbronnen benoemen en gebruiken tzt het ontwikkelen/versterken van stresscopingstrategieën, dwz handvaten aangereikt krijgen en/of eigen handvaten kunnen hanteren om met negatieve stress om te gaan. • Verhogen van het zelfsturend vermogen.
Inhoudelijke afbakening	<p>Vanaf het kennismakingsgesprek is de loopbaanbegeleider alert voor de signalen van burn-out. Hij/zij streeft naar een zo snel mogelijke detectie van burn-out en verwijst dan door naar de arts.</p> <p>Binnen een traject voor iemand met een loopbaanvraag en nood aan herstel (fysiek, cognitief/mentaal en emotioneel) kunnen we theoretisch 8 stappen onderscheiden. Zowel in loopbaanbegeleiding als in burn-out coaching worden een aantal stappen doorlopen die niet lineair hoeven te verlopen.</p> <p>De loopbaanbegeleider stelt een loopbaanbegeleidingsaanpak voor onder de vorm van een duidelijk en transparant plan met een doel dat past bij de loopbaanvraag.</p> <p>VDAB stelt expliciet dat stappen 1 tot en met 5 niet behoren tot de loopbaanbegeleiding. Deze vallen dus buiten de scope van de opdracht van een loopbaanbegeleider. In dat geval is een doorverwijzing naar een arts, burn-out therapeut of -coach noodzakelijk.</p> <p>Van loopbaanbegeleiders wordt een goede kennis over en alertheid voor signalen van burn-out en bore-out verwacht opdat zij tijdig deze doorverwijzing naar een arts kunnen doen.</p>	<p>Vanaf het kennismakingsgesprek is de burn-out begeleider alert voor de signalen van burn-out. Hij/zij maakt samen met de coachee/cliënt een analyse van de stress- en spanningsklachten.</p> <p>Binnen een traject voor iemand met een loopbaanvraag én nood aan herstel (fysiek, cognitief/mentaal en emotioneel) kunnen we theoretisch 8 stappen onderscheiden. Zowel in loopbaanbegeleiding als in burn-out begeleiding worden een aantal stappen doorlopen die niet lineair hoeven te verlopen.</p> <p>De burn-out begeleiding stelt een aanpak op onder de vorm van een duidelijk en transparant plan met een doel dat past bij de burn-out coaching.</p> <p>Volgende stappen behoren tot burn-out begeleiding waarbinnen de coachee/cliënt zijn eigen doelen bepaalt:</p> <p>Stap 1: Uitklaren van de vraag, verwachtingen en doelen van de burnoutbegeleiding.</p> <p>Stap 2: Eerste analyse van stressklachten en stressbronnen: stress-historie, verloop van klachten. Uitklaren wat energie geeft en wegneemt zowel op privé als werkvlak. Uitklaren of het nodig is om afstand te nemen van de stressbronnen.</p>

	<p>Opnieuw Intakegesprek met het helder stellen van de loopbaanvraag + extra alert zijn voor de signalen van burn-out gegeven risico tot herval.</p> <p>Stap 6: Uitklaren van levensmissie, talenten en drijfveren.</p> <p>Stap 7: Optimaliseren van werk/privé-tijdsverdeling , omgaan met energiegevers en -'vreters', uitklaren van hulpbronnen en valkuilen, uitklaren van passend(er) werk. Uitklaren van de hamvraag: 'blijven, veranderen of weggaan op het werk?'. Uitklaren van noodzakelijke en gewenste aanpassingen op het werk. In dialoog gaan met de werkgever bij terugkeer. Werkhervatting organiseren en (eventueel) aspiraties bijstellen. Opstellen van een actieplan tot re-integratie en deze bijstellen waar nodig.</p>	<p>Stap 3: <i>Herstellen van energie en fysieke conditie: rust en ontspannen, relaxatietechnieken, piekeren verminderen via RET en emoties plaats geven en aanvaarden via ACT. Plezierige, energiegevende dingen doen in afwisseling met rust. Herstel van energiegevende contacten: organiseren van steun. Herstel door te kijken naar leef- en werkgewoonten (eten, drinken, slapen, bewegen, dagstructuur).</i></p> <p>Stap 4: <i>Omgaan met stress en emoties: analyse stress coping, actieve en passieve probleemaanpak. Bepalen waar je als cliënt impact op hebt en voelt. Omgaan met angst, boosheid ... Omgaan met belemmerende overtuigingen (via methodieken zoals RET en ACT), (leren) relativeren.</i></p> <p>Stap 5: <i>Versterken van competenties gericht op zelfvertrouwen, assertiviteit, grenzen bewaken, nee zeggen, stressbestendigheid, leren doseren, zelforganisatie, plannen en prioriteiten stellen.</i></p> <p>De stappen 6 en 7 kunnen wel tot loopbaanbegeleiding behoren, indien er voldoende energie is en nadat de klant dit heeft afgetoetst bij zijn arts.</p> <p>We voegen een stap 8 toe, waar - omwille van de verworven inzichten bij de burn-out coach - de cliënt zich hiervoor opnieuw best richt tot de burn-out coach.</p> <p>Stap 8: Terugvalpreventie en follow-up: Bij terugkeer naar het werkveld is het aangewezen dat de cliënt enige tijd doorgaat met de coaching. Doel is evalueren, bijsturen en integreren van de inzichten in het werkveld. Doelstellingen formuleren om adequater om te gaan met dagelijkse stress.</p>
--	---	---

	Bij brown-out ¹ is er nog voldoende zelfsturend vermogen en is wel een loopbaanvraag mogelijk.	
Output	POP, bestaande uit: <ul style="list-style-type: none"> • reflectie-gedeelte • actie-gedeelte gericht op de professionele activering en integratie op de arbeidsmarkt	Actieplan in functie van herstel op fysiek, cognitief/mentaal en emotioneel niveau.
Gevolgen van deze afbakening voor loopbaanbegeleiding (in de praktijk)	<ul style="list-style-type: none"> • Doorverwijzen vanuit loopbaanbegeleiding naar burn-out coaching/therapie na de intake loopbaanbegeleiding. • Doorverwijzen naar burn-out therapie wanneer in de loop van het traject dieperliggende symptomen in de weg staan voor het beantwoorden van de loopbaanvraag. • De inschatting/diagnose van burn-out gebeurt door een arts. • Detectie energieniveau/veerkracht kan zowel in het kader van loopbaanbegeleiding (bv. energiegevers en -vreters) als burn-out begeleiding. 	<ul style="list-style-type: none"> • Detectie loopbaanvraag kan bij loopbaanbegeleiding en burnoutcoaching/therapie. • Doorverwijzen naar loopbaanbegeleiding na herstel en wanneer loopbaanvraag nog aanwezig is.

¹ Brown-out betekent letterlijk een “(psychische) stroomuitval” en verwijst eerder naar een situatie waarin de werknemer gedemotiveerd geraakt omdat hij dagelijks absurde taken moet uitvoeren. In dit geval speelt stress een minder belangrijke rol.

Repetitieve taken, een gevoel van zinloosheid, een kloof tussen de persoonlijke waarden en het werk. Dit alles kan leiden tot een brown-out.

Loopbaanbegeleiding versus Therapie

	Loopbaanbegeleiding	Therapie
Doel	<p>De aanleiding is de loopbaanvraag. Doelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nemen van loopbaankeuzes en -beslissingen; • ontdekken, ontwikkelen en versterken van loopbaancompetenties; • Verhoogde inzetbaarheid en flexibiliteit op de arbeidsmarkt. <p><i>De focus ligt en blijft liggen op de professionele activering en integratie op de arbeidsmarkt.</i></p>	<p>De therapie-doelstelling wordt bij intake door de therapeut op basis van de verwachtingen van de cliënt en van wat realistisch is, opgesteld.</p> <p>Er bestaan vijf therapiedoelen/clusters:</p> <ul style="list-style-type: none"> • interpersoonlijke problemen oplossen; • verbeterd welbevinden; • verbeterde levens-oriëntatie; • intrapersoonlijke doelen bv meer zelfvertrouwen winnen; • verlichten van symptomen. <p><i>Focus ligt op het verhogen van het zelfsturend vermogen, het oplossen van interpersoonlijke problemen en specifiek in sommige gevallen het verlichten van psychische symptomen.</i></p>
Inhoud, aanpak, rolafbakening	<p>Loopbaanbegeleider gebruikt relevante methodieken op maat, die bijdragen bij het ontdekken, ontwikkelen en versterken van de loopbaancompetenties</p> <p>Rol van de loopbaanbegeleider:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De klant coachen en ondersteunen in het ontwikkelen van zijn loopbaancompetenties. • Een loopbaanbegeleidingsaanpak opstellen onder de vorm van een duidelijk en transparant plan van aanpak met een doel dat past bij de loopbaanvraag. • De klant coachen opdat hij/zij zichzelf beter leert kennen. • Het proces tot het opstellen van het persoonlijk ontwikkelplan begeleiden en ondersteunen. • De voortgang van de uitvoering van het POP opvolgen. 	<p>Methodes van therapie zijn zeer uiteenlopend en doorgaans ook verschillend van de methodes die in loopbaanbegeleiding worden gebruikt.</p> <p>Er zijn ook diverse stromingen in therapie. Afhankelijk van de stroming wordt er meer ingegaan op het verleden, de contextuele elementen, de globaliteit van de persoon, de concrete prikkels ... Er zijn verschillende methodes mogelijk.</p> <p>Rol van de therapeut afhankelijk van de invalshoek:</p> <ul style="list-style-type: none"> • onderzoeken (testing); • diagnose stellen i.s.m. een multidisciplinair team; • therapie-doelen bepalen; • therapeutische processen begeleiden en faciliteren; • doorverwijzen naar andere psycho-sociale hulpverlening.

Output	POP, bestaande uit <ul style="list-style-type: none"> ● reflectie-gedeelte; ● actie-gedeelte. Gericht op de professionele activering en integratie op de arbeidsmarkt.	Eén van onderstaande outputs: <ul style="list-style-type: none"> ● bereiken van de vooraf bepaalde therapie-doelstelling(en); ● afwezigheid van klachten of het beter kunnen omgaan met de klachten; ● het gevoel van de klant dat hij/zij alleen verder kan; ● het definiëren van een nieuwe therapiedoelstelling.
Gevolgen van deze afbakening voor loopbaanbegeleiding (in de praktijk)	Doorverwijzen naar therapie wanneer psychosociale symptomen in de weg staan voor het proces van de loopbaanbegeleiding.	Doorverwijzen naar loopbaanbegeleiding wanneer een loopbaanvraag aanwezig is.

Loopbaanbegeleiding versus Life-coaching.

	Loopbaanbegeleiding	Life-coaching
Doel	<p>De aanleiding is de loopbaanvraag.</p> <p>Doelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nemen van loopbaankeuzes en -beslissingen; • ontdekken, ontwikkelen en versterken van loopbaancompetenties; • verhoogde inzetbaarheid en flexibiliteit op de arbeidsmarkt. <p><i>De focus ligt en blijft liggen op de professionele activering en integratie op de arbeidsmarkt.</i></p>	<p>De aanleiding is een levensvraag. Kernwoorden zijn geluk, welzijn, innerlijke rust en zin in het leven.</p> <p>Doelen (algemeen):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bewustwording van problemen, inzicht in patronen en zingeving in het leven (vrienden, voeding, hobby's, werk ...). <p>Doelen (specifiek):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het functioneren verbeteren zodat dit aan de behoefte van je eigen leven voldoet. • De eigen betrokkenheid en inzet voor je leven stimuleren. • Vaardigheden en mogelijkheden ontwikkelen. • Het leven een beetje gemakkelijker maken (door o.a. te leren op tijd te rusten, fouten te mogen maken en zachter en minder oordelend te worden voor zichzelf). • Zichzelf uitdagen om zo goed en onafhankelijk mogelijk te functioneren. • De levenskwaliteit verhogen door je hulpbronnen te maximaliseren. • Constructieve relaties met de eigen omgeving uitbouwen. • Het beter benutten van de tijd zodat men meer bereikt met minder inspanning. • Ondersteuning bieden om vooruitgang aan te moedigen. • Meer verantwoordelijkheid nemen voor het eigen leven en 'goede' prestaties stimuleren . M.a.w. meer gedrag kunnen tonen waar je achteraf trots op kunt zijn. • Verwerken van verlies (rouwverwerking). <p><i>De focus ligt op zingeving, verantwoordelijkheid en het nastreven van levenskwaliteit in relatie tot zichzelf en de anderen.</i></p>

<p>Inhoud en aanpak*</p>	<p>Rol van de loopbaanbegeleider:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De klant coachen en ondersteunen in het ontwikkelen van zijn loopbaancompetenties. • Een loopbaanbegeleidingsaanpak opstellen onder de vorm van een duidelijk en transparant plan van aanpak met een doel dat past bij de loopbaanvraag. • De klant coachen opdat hij/zij zichzelf beter leert kennen. • Het proces tot het opstellen van het persoonlijk ontwikkelplan begeleiden en ondersteunen . • De voortgang van de uitvoering van het POP opvolgen. <p>Een loopbaanbegeleider is een coach. Eén van de coachende vaardigheden is 'herkaderen'. Dit impliceert dat de loopbaanbegeleider in zijn coaching obv de loopbaanvraag wel de klant tot inzicht in patronen kan brengen door dezelfde problematiek te laten bekijken vanuit andere invalshoeken/levensdomeinen. Enkel in functie van een verhoogde kans op inzicht wordt ruimer dan de werkcontext gekeken. Doel is niet om op de vragen in de andere levensdomeinen een antwoord te vinden of 'op te lossen'.</p>	<p>Rol van de life-coach:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De klant coachen en ondersteunen in het ontwikkelen van zelfcontrole, actie-bekwaamheid en zelfeffectiviteit. • Focus leggen op topics die gerelateerd zijn aan het leven, kenmerkend zijn voor de levensfase van de betrokkene en de actuele gebeurtenissen. • Balans brengen in de energie voor zichzelf (zelfzorg) en voor de relaties, die nodig zijn om te kunnen functioneren.
<p>Output</p>	<p>POP, bestaande uit</p> <ul style="list-style-type: none"> • reflectie-gedeelte; • actie-gedeelte. <p>Gericht op de professionele activering en integratie op de arbeidsmarkt</p>	<p>Steun, troost, bewustzijn, autonomie, balans in energie, aanvaarding, loslaten, nieuwe mentale en emotionele 'ruimte'...</p>
<p>Gevolgen van deze afbakening voor loopbaanbegeleiding (in de praktijk)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Detectie van brede levensvragen kan ook bij loopbaanbegeleiding. • Doorverwijzing naar life-coaching is gepast wanneer brede levensvragen (vrienden, voeding, hobby's, ...) de focus wordt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Detectie van loopbaanvraag kan ook bij life-coaching. • Doorverwijzing naar loopbaanbegeleiding is gepast wanneer de loopbaanvraag (terug) de focus is. • Wanneer er geen loopbaanvraag is, dan kan de loopbaancheque niet worden gebruikt.

Loopbaanbegeleiding versus Training en opleiding

	Loopbaanbegeleiding	Training en opleiding (sollicitatietraining, timemanagement, assertiviteit, communicatietechnieken, stresshantering, ...)
Doel	<p>De aanleiding is de loopbaanvraag.</p> <p>Doelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> nemen van loopbaankeuzes en -beslissingen; ontdekken, ontwikkelen en versterken van loopbaancompetenties; verhoogde inzetbaarheid en flexibiliteit op de arbeidsmarkt. <p>De focus ligt en blijft liggen op de professionele activering en integratie op de arbeidsmarkt.</p>	<p>Doelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> versterken van competenties; overdragen van kennis en oefenen van vaardigheden. <p>Focus ligt op het versterken van competenties.</p>
Inhoud, aanpak en rolafbakening.	<p>Rol van de loopbaanbegeleider:</p> <ul style="list-style-type: none"> De klant coachen en ondersteunen in het ontwikkelen van zijn loopbaancompetenties. Een loopbaanbegeleidingsaanpak opstellen onder de vorm van een duidelijk en transparant plan van aanpak met een doel dat past bij de loopbaanvraag. De klant coachen opdat hij/zij zichzelf beter leert kennen. Het proces tot het opstellen van het persoonlijk ontwikkelplan begeleiden en ondersteunen . De voortgang van de uitvoering van het POP opvolgen. 	<p>Rol van de trainer:</p> <ul style="list-style-type: none"> Legt een vooraf bepaald programma in een lineair leepad met specifiek leerobjectief vast. Ondersteunt de ontwikkeling en/of versterking van specifieke competenties (solliciteren, timemanagement, assertiviteit, communicatietechnieken, stresshantering, marktanalyse, opportuniteits-analyse, investerings-analyse, marketing-technieken ...) Formuleert de leerdoelen van de groep of het individu. Werkt een programma uit waarin cursisten nieuwe kennis en vaardigheden leren integreren in hun werk - en of privé context.
Output	<p>POP, bestaande uit</p> <ul style="list-style-type: none"> reflectie-gedeelte; actie-gedeelte. <p>Gericht op de professionele activering en integratie op de arbeidsmarkt</p>	<ul style="list-style-type: none"> verbreding van kennis; versterking of ontwikkeling van specifieke vaardigheden.

<p>Gevolgen van deze afbakening voor loopbaanbegeleiding (in de praktijk)</p>	<p>Training van competenties kan in beperkte mate onder voorwaarde dat:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Max. 1u per aangevatte loopbaancheque mag onderdeel zijn van een individuele loopbaanbegeleiding. • Mag niet gecombineerd worden met groepssessies. 	<p>Klanten die nood hebben aan sollicitatiecoaching (opmaak CV en motivatiebrief, oefenen sollicitatiegesprekken e.d.m.) kunnen hiervoor ook bij de e-coaches van VDAB terecht.</p>
---	--	---

Loopbaanbegeleiding versus Ondernemerscoaching/Business-consulting

	<p style="text-align: center;">Loopbaanbegeleiding</p>	<p style="text-align: center;">Ondernemerscoaching/Business-consulting</p>
<p>Doel</p>	<p>De aanleiding is de loopbaanvraag.</p> <p>Doelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nemen van loopbaankeuzes en -beslissingen; • ontdekken, ontwikkelen en versterken van loopbaancompetenties; • verhoogde inzetbaarheid en flexibiliteit op de arbeidsmarkt. <p>Focus ligt op ZELFmanagement.</p> <p>Focus ligt op inzicht in het eigen functioneren in de rol en verantwoordelijkheden van de ondernemer (kwaliteiten, motieven, informatie en emotionele steun vanuit het netwerk ...) en de te nemen acties van daar uit.</p>	<p>Doel:</p> <p>Opstarten en vormgeven van een onderneming en bij diverse vraagstukken van gevestigde ondernemingen.</p> <p>Focus ligt op het management van een ONDERNEMING met alle daarbij horende aspecten.</p> <p>Focus ligt op inzicht van de noden van een onderneming (marktanalyse, differentiatie-studie, financiële risico-analyse, prijszetting ...) alsook het oplijsten van resources in brede zin (capaciteitsinzet of materiële steun vanuit netwerk, ondersteuningsmaatregelen ...), kortom de elementen van een businessplan en dus gekoppeld aan het opmaken van bedrijfsopleidingsplan (met daaruit voortvloeiend de actieplanning m.b.t. een onderneming).</p>

<p>Inhoud, aanpak en rolafbakening *</p>	<p>Rol van de loopbaanbegeleider:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De klant coachen en ondersteunen in het ontwikkelen van zijn loopbaancompetenties. • Een loopbaanbegeleidingsaanpak opstellen onder de vorm van een duidelijk en transparant plan van aanpak met een doel dat past bij de loopbaanvraag. • De klant coachen opdat hij/zij zichzelf beter leert kennen. • Het proces tot het opstellen van het persoonlijk ontwikkelplan begeleiden en ondersteunen . • De voortgang van de uitvoering van het POP opvolgen. 	<p>Rol van de business-consultant:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inzetten van kennis en expertise om een bedrijf op te starten en vorm te geven. • Hulp bij opstart bedrijf en vraagstukken van bestaande ondernemingen (marktanalyse, opportuniteits-analyse, investeringsanalyse ...). • Advies bij opmaak van businessplan. • Advies bij voorkomen van faillissement. • Advies inzake maatregelen (juridische vormen en statuten, subsidies, steunmaatregelen ...) • Advies inzake marketing (evenement opzetten, het maken van een website ...), HR, finance, accountancy, communicatie, IT... <p>Er zijn meerdere organisaties die hiervoor ondersteuning aanbieden, zowel publieke organisaties (bv. Ondernemersatelier, Unizo, De Punt (Gent), startersloket, starterslabo, Vlaio) als commerciële instellingen (businessconsulting op vlak van HR, finance, accountancy, marketing, communicatie, IT ...).</p>
<p>Output</p>	<p>POP obv inzicht van al dan niet aanwezige ondernemerscompetenties, dat vervolgens wordt uitgewerkt in een</p> <ul style="list-style-type: none"> • reflectie- gedeelte; • actie-gedeelte. <p>Gericht op de professionele activering en integratie op de arbeidsmarkt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • businessplan; • marketingplan; • communicatieplan; •

<p>Gevolgen van deze afbakening voor loopbaanbegeleiding</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Detectie van ondernemersvraagstukken kan ook bij loopbaanbegeleiding. • Doorverwijzing naar business-consultant is gepast wanneer opzet van onderneming de focus wordt. • Analyse van de ondernemerscompetenties (via bv Entrespiegel) kan binnen loopbaanbegeleiding omdat dit onderdeel is van de kwaliteitenreflectie. • Acties mbt het versterken van de ondernemerscompetenties kunnen onderdeel zijn van de POP. 	<ul style="list-style-type: none"> • Deze activiteiten kunnen doorgaans gefinancierd worden vanuit de KMO-portefeuille • Detectie van loopbaanvraag kan ook binnen het kader van businessconsultancy, wanneer het eigen functioneren van de ondernemer de focus wordt. Op dat moment kan wel de loopbaancheque ingeschakeld worden.
--	--	---

Loopbaanbegeleiding versus Outplacement

	Loopbaanbegeleiding	Outplacement
Doel	<p>De aanleiding is de loopbaanvraag van de burger op eigen initiatief.</p> <p>Doelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> nemen van loopbaankeuzes en -beslissingen; ontdekken, ontwikkelen en versterken van loopbaancompetenties; verhoogde inzetbaarheid en flexibiliteit op de arbeidsmarkt op korte en lange termijn. <p>De focus ligt en blijft liggen op de professionele activering en integratie op de arbeidsmarkt.</p>	<p>De aanleiding is ontslag. Burger zit dus doorgaans in een gedwongen situatie. Er is een duidelijke regulering van de voorwaarden en andere financiering voor collectief en individueel ontslag.</p> <p>Doelen:</p> <p>Ontslagverwerking, re-integratie op korte termijn, begeleiding na ontslag.</p> <p>Focus ligt op ontslagverwerking, arbeidsmarktverkenning, sollicitatietraining en ondersteuning tijdens het sollicitatieproces.</p>
Inhoud, aanpak en rolafbakening	<p>Aanvraag gebeurt door werknemer.</p> <p>Rol van de loopbaanbegeleider:</p> <ul style="list-style-type: none"> De klant coachen en ondersteunen in het ontwikkelen van zijn loopbaancompetenties. Een loopbaanbegeleidingsaanpak opstellen onder de vorm van een duidelijk en transparant plan van aanpak met een doel dat past bij de loopbaanvraag. De klant coachen opdat hij/zij zichzelf beter leert kennen. Het proces tot het opstellen van het persoonlijk ontwikkelplan begeleiden en ondersteunen . De voortgang van de uitvoering van het POP opvolgen. 	<p>Aanvraag gebeurt door werkgever.</p> <p>Rol van de outplacement-begeleider:</p> <ul style="list-style-type: none"> (psychologische) begeleiding bij ontslagverwerking; training sollicitatievaardigheden; ondersteuning van re-integratie op korte termijn; vertrouwenspersoon die motiveert en stimuleert; begeleiding met het oog op de oprichting of overname van een bedrijf of de uitoefening van een zelfstandige activiteit; logistieke en administratieve steun. <p>Ter info: Gedragscode voor outplacementactiviteiten</p>
Output	<p>POP, bestaande uit</p> <ul style="list-style-type: none"> reflectie-gedeelte; actie-gedeelte. <p>Gericht op de professionele activering en integratie op de arbeidsmarkt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> POP; actieplan; tewerkstelling.

<p>Gevolgen van deze afbakening voor loopbaanbegeleiding</p>	<p>In het kader van individueel outplacement na <u>individueel ontslag</u> is het de burger toegestaan om bovenop de aangeboden en gevolgde outplacement het recht op loopbaancheques op te nemen zolang dit op eigen initiatief is én geen voorbereiding of vervolg is van de outplacement.</p>	<p>In geval van <u>collectief ontslag</u> mag er geen loopbaanbegeleiding aangeboden worden na de datum waarop de werkgever het voornemen van collectief ontslag ter kennis brengt aan de directeur van de subregionale tewerkstellingsdienst van de plaats waar de onderneming gevestigd is en dit zolang de outplacementbegeleiding loopt.</p> <p>In geval van <u>faling</u> mag er geen loopbaanbegeleiding aangeboden worden na datum van afkondiging. Na faling is er geen arbeidscontract met de werkgever meer en hebben betrokkenen geen recht op loopbaancheques..</p>
--	--	---

Loopbaanbegeleiding versus Studieadvies en -begeleiding

	<p style="text-align: center;">Loopbaanbegeleiding</p>	<p style="text-align: center;">Studieadvies en -begeleiding</p>
<p>Doel</p>	<p>Aanleiding is een loopbaanvraag.</p> <p>Doelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nemen van loopbaankeuzes en -beslissingen; • ontdekken, ontwikkelen en versterken van loopbaancompetenties; • verhoogde inzetbaarheid en flexibiliteit op de arbeidsmarkt. <p>Focus ligt op het inzicht verwerven in de kwaliteiten en talenten en deze te koppelen aan een jobdoel en of (her)positionering op de arbeidsmarkt. Vanuit deze gap-analyse kan een opleidingsplan (als onderdeel van het POP) worden gemaakt.</p>	<p>Aanleiding is een onduidelijkheid over te volgen opleiding en/of het opleidingsaanbod.</p> <p>Doelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • maken van studiekeuzes die passen bij de persoonlijkheid en talenten van leerlingen (jongeren en volwassenen); • ontdekken van de kwaliteiten en talenten. <p>Focus ligt op enerzijds begeleiding van het studiekeuzeproces op basis van de talenten en kwaliteiten en anderzijds op advies en toelichting van de studievorm, -inhoud en -traject (bv. de te volgen vakken, de modaliteiten van volgorde, verloop, vrijstellingen) in en tussen de verschillende studierichtingen in hoger onderwijs en volwassenenonderwijs.</p>

<p>Inhoud, aanpak en rolafbakening</p>	<p>Rol van de loopbaanbegeleider:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De klant coachen en ondersteunen van de klant in het ontwikkelen van zijn loopbaancompetenties. • Een loopbaanbegeleidingsaanpak opstellen onder de vorm van een duidelijk en transparant plan van aanpak met een doel dat past bij de loopbaanvraag. • De klant coachen opdat hij/zij zichzelf beter leert kennen. • Het proces tot het opstellen van het persoonlijk ontwikkelplan begeleiden en ondersteunen . • De voortgang van de uitvoering van het POP opvolgen. 	<p>Rol van de studieadviseur:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De vraag identificeren en de noden van de klant analyseren (promotie, opleiding, integratie ...). • Informeren over het opleidingsaanbod (folders, brochures, catalogi ...). • Het competentierapport samenstellen en de resultaten bepalen (onderzoek, evaluatie, tests afleggen ...). • Moeilijkheden (scholing, motivatie, omgeving ...) identificeren en onderzoeken. • De persoon doorverwijzen naar deskundigen, organisaties, informatiebronnen ... • Opleiding, oriëntatie en begeleiding voorstellen volgens het profiel van de persoon. • Personen met specifieke problemen adviseren en assisteren (leren, project, tewerkstelling, integrati, ...).
<p>Output</p>	<p>POP, bestaande uit</p> <ul style="list-style-type: none"> • reflectie-gedeelte; • actie-gedeelte. <p>Gericht op de professionele activering en integratie op de arbeidsmarkt</p> <p>Opleidingsplan is slechts onderdeel van een groter geheel, nl POP.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • advies; • informatie over studieaanbod (globaal en detail); • verbeterde leermethodes; • persoonlijk actieplan mbt opleidingen, opleidingsverstrekkers; • ...
<p>Gevolgen van deze afbakening voor loopbaanbegeleiding</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Detectie van de opleidingsvraag en/of nood aan leer methode komt ook bij loopbaanbegeleiding aan bod en bijgevolg kan het helder krijgen van de leervraag ook onderdeel zijn van de loopbaanbegeleiding. • Opleidingsmogelijkheden uitzoeken vormt ook onderdeel van het actiegerichte POP. • Een doorverwijzing naar studieadvies is aangewezen wanneer detailinformatie over opleiding en verbetering van leer methode wenselijk is. 	<ul style="list-style-type: none"> • Detectie van de loopbaanvraag kan ook bij studie-advies. Doorverwijzing naar loopbaanbegeleiding is gepast wanneer de loopbaanvraag (terug) de focus is en op voorwaarde dat de coachee voldoende werkervaring heeft om in aanmerking te komen voor de loopbaancheque.

Loopbaanbegeleiding versus Eindeloopbaan-advies

	Loopbaanbegeleiding	Eindeloopbaan-advies
Doel	<p>Aanleiding is een loopbaanvraag.</p> <p>Doelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • nemen van loopbaankeuzes en -beslissingen; • versterken van loopbaancompetenties; • verhoogde inzetbaarheid en flexibiliteit op de arbeidsmarkt door middel van bezoldigd werk; • bovenstaande doelen worden beoogd tijdens de levensfase behorend tot de actieve bevolking. <p>Focus ligt op inzicht verwerven in de kwaliteiten en talenten, gekoppeld aan een jobdoel, gericht op bezoldigd werk (in loondienst of als zelfstandige).</p>	<p>Aanleiding is de vraag naar de zinvolle tijdsbesteding en/of de concrete, praktische en financiële implicaties na de beroepsactieve leeftijd.</p> <p>Doelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • informatieverstrekking en uitklaren van iemands rechten met betrekking tot pensioenregeling • begeleiden in het maken van keuzes tot een zinvolle tijdsbesteding dmv onbezoldigd werk (bv. vrijwilligerswerk ...). <p>Focus ligt op de zinvolle tijdsbesteding en/of de concrete, praktische en financiële implicaties na de beroepsactieve leeftijd.</p>
Inhoud, aanpak en rolafbakening	<p>Rol van de loopbaanbegeleider:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De klant coachen en ondersteunen in het ontwikkelen van zijn loopbaancompetenties. • Een loopbaanbegeleidingsaanpak opstellen onder de vorm van een duidelijk en transparant plan van aanpak met een doel dat past bij de loopbaanvraag. • De klant coachen opdat hij/zij zichzelf beter leert kennen. • Het proces tot het opstellen van het persoonlijk ontwikkelplan begeleiden en ondersteunen . • De voortgang van de uitvoering van het POP opvolgen. 	<p>Rol van de 'eindeloopbaan- coach':</p> <ul style="list-style-type: none"> • Juridisch advies geven in het kader van de 'eindeloopbaanproblematiek' (uitpluizen van de financiële consequenties bij het nemen van bepaalde acties in de verschillende verlostelsels, statuten, werkritmes ...) en voor de berekening van het pensioeninkomen. • Begeleiding naar bezoldigde activiteiten na de beroepsactieve leeftijd. • Begeleiding naar onbezoldigd werk (bv. vrijwilligerswerk ...). • Begeleiden naar een zinvolle invulling van vrijetijdsbesteding na de beroepsactieve leeftijd.
Output	<p>POP, bestaande uit</p> <ul style="list-style-type: none"> • reflectie-gedeelte; • actie-gedeelte. <p>Gericht op de professionele activering en integratie op de arbeidsmarkt</p>	<p>Advies en/of stappenplan, gericht op het organiseren van activiteiten in balans met privé.</p>

<p>Gevolgen van deze afbakening voor loopbaanbegeleiding</p>	<p>In het geval het doel is oudere werknemers te begeleiden in een nieuwe professionele uitdaging (in loondienst of zelfstandige) in combinatie met pensioen, dan is dit een loopbaanvraag die kan worden opgenomen in een loopbaanbegeleiding met loopbaancheques.</p> <p>Een terechte loopbaanvraag blijft bijgevolg ook het invullen van het takenpakket in de laatste periode van tewerkstelling voorafgaand het effectieve pensioen.</p> <p>Doorverwijzen naar eindloopbaan-advies:</p> <ul style="list-style-type: none"> • In geval van nood aan juridisch advies en financiële implicaties van het pensioeninkomen; • In geval van nood aan een vrijetijdsbesteding na de beroepsactieve leeftijd. 	<p>Detectie van reële loopbaanvraag kan ook bij eindloopbaan-begeleiding naar boven komen.</p>
--	---	--