

VISIE Methodieken

Inleiding

Als loopbaanbegeleider zet je verschillende methodieken in om de klant te ondersteunen in het beantwoorden van de loopbaanvraag.

Voor het leesgemak gebruiken we in deze tekst de term 'methodiek' voor alle mogelijke instrumenten (vragenlijsten, tests, oefeningen, settings of context enz.) die ingezet worden.

Context en definitie

Deze toelichting vertrekt vanuit het kader van loopbaanbegeleiding binnen het systeem van loopbaancheques. Het Besluit van de Vlaamse Regering (BVR) betreffende loopbaanbegeleiding dd 17/05/2013 vormt dan ook het wettelijk kader van waaruit vertrokken wordt en dat de contouren bepaalt waarbinnen VDAB richtlijnen kan uitvaardigen.

Relevante passages uit de regelgeving:

BVR Loopbaanbegeleiding

Art.2 3° loopbaanbegeleiding : de professionele ondersteuning van de professioneel actieve persoon bij het nemen van loopbaankeuzen en -beslissingen tijdens een proces waarbij het ontdekken, het versterken of het ontwikkelen van de loopbaancompetenties die nodig zijn om de loopbaan zelf actiever te beheren, centraal staan zodat zijn arbeidsmarktpositionering kan worden versterkt. De loopbaanbegeleiding vertrekt vanuit de loopbaanvraag en is continu afgestemd op maat van de klant. De loopbaanbegeleiding resulteert in de opmaak van een persoonlijk ontwikkelingsplan en heeft een impact op de inzetbaarheid en flexibiliteit op de arbeidsmarkt. Het initiatief voor het aanvragen van de loopbaanbegeleiding met de loopbaancheque vertrekt altijd vanuit de professioneel actieve persoon. De loopbaanbegeleiding met de loopbaancheque maakt geen deel uit van een andere vorm van begeleiding, opleiding, outplacement of coaching, ook niet als voorbereiding of sluitstuk ervan;

Deontologische code

20. De loopbaanbegeleider erkent zijn professionele en persoonlijke grenzen beperkingen en verwijst de klant door indien nodig. Hij doet indien nodig een beroep op professioneel advies en ondersteuning. Hij hanteert alleen die methoden waarvoor hij de vereiste competenties heeft.

Screenings- en testinstrumenten en methodieken zijn maar een ondersteuning van de aanpak die gehanteerd wordt in de loopbaandienstverlening en vormen geen doel op zich. De dienstverlener zorgt voor een voldoende balans tussen een aanbod dat ondersteunend en informatief is voor de deelnemer (informatie, schema's, processen, individueel of in groep) en een activerend aanbod (effectieve en actiegerichte begeleiding).

Als een aanpak niet bijdraagt tot de doelstellingen zoals die in de definitie van de loopbaanbegeleiding zijn beschreven, kan VDAB de aanpak verbieden in het kader van de dienstverlening met de loopbaancheques.

Het aanbod met de loopbaancheque en de output ervan moeten voldoen aan de definitie die opgenomen werd in het BVR loopbaanbegeleiding. Deze definitie werd geformuleerd op basis van wetenschappelijke inzichten rond coaching en loopbaanbegeleiding met focus op een zo volledig en algemeen mogelijk toepasbaar concept. Het meest abstracte en neutrale format werd hier als basis gecreëerd. Methodiek werd hierin niet benoemd. Die wordt wel benoemd in de deontologische code.

Het is een vereiste dat alle stappen in het loopbaanbegeleidingsproces bijdragen aan de definitie van de loopbaanbegeleiding. Dus ongeacht welke methodiek, moet de aanleiding, vorm en resultaat van de loopbaanbegeleiding voldoen aan de parameters in de definitie.

Plaats van methodieken in het loopbaanbegeleidingsproces

Hoewel de keuze van een methodiek bepalend kan zijn voor de visie van een loopbaancentrum, heeft een methodiek slechts **een ondergeschikte positie** in de loopbaanbegeleiding met de loopbaancheque. VDAB benadrukt dat een methodiek slechts een onderdeel en middel blijft uit het hele loopbaanproces. De kwaliteit van de dienstverlening situeert zich in het proces en de aanpak van de coach hierin. Hij bepaalt immers hoe en met welk doel de methodiek wordt toegepast in functie van de persoonlijke loopbaanvraag van de burger.

De **communicatie over methodiek** via website, folders, e.d. zal moeten voldoen aan de plaats die een methodiek slechts kan innemen in de loopbaanbegeleiding met de loopbaancheque.

Een loopbaancentrum dat enkel vasthoudt aan de output van een methodiek (bvb. resultaten van een test), maakt de definitie niet waar. Een methodiek kan en mag enkel een aanleiding zijn om dieper in te gaan op de loopbaanvraag, loopbaancompetenties en acties in het persoonlijk ontwikkelplan.

Deskundig en correct inzetten

Methodieken worden binnen loopbaanbegeleiding ingezet omwille van hun capaciteit om het reflectieproces bij de klant op gang te brengen en te faciliteren. Ze dienen om de klant aan het denken te zetten en hem uit zijn vertrouwde denkkader te trekken waardoor hij vanuit een ander perspectief naar zijn werksituatie en loopbaanvraag kan kijken. De (emotionele) beleving en de ervaring van de klant die de methodiek teweeg brengt, speelt dan ook een rol bij de keuze, naast wat de methodiek aan objectieve informatie kan opleveren. Het is dan ook van cruciaal belang dat de loopbaanbegeleider goed opgeleid is in de doelstellingen en de beperkingen van de methodiek en deze ook aan de klant duidelijk maakt.

De klant moet in staat zijn om de waarde van de output correct te kunnen inschatten. Het is de verantwoordelijkheid van de loopbaanbegeleider dat de klant in staat is het juiste gewicht te kunnen toekennen aan de inzichten die de methodiek oplevert op basis waarvan deze dan keuzes maakt of beslissingen neemt.

Dit alles veronderstelt dan ook dat de loopbaanbegeleider zelf niet alleen capabel is om een methodiek correct te kiezen en aan te bieden, maar bovenal dat hij bewust is van de beperkingen van de methodieken die hij inzet. Deze beperkingen situeren zich op het vlak van de eigenschappen waaraan een psychologische test moet voldoen (wetenschappelijk model, validiteit, betrouwbaarheid, normering, standaardisatie, discriminerend vermogen, enz.).

(Ter info: op de website van de Commissie Testaangelegenheden Nederland ([COTAN](#)) kan - tegen betaling - een beoordeling van een breed scala aan test en vragenlijsten worden opgevraagd.)

In tegenstelling tot een therapeutische setting of selectiecontext worden binnen loopbaanbegeleiding methodieken dus niet gebruikt als psychodiagnostisch instrument. In die context worden immers beslissingen genomen en keuzes gemaakt waarbij de output van de methodiek sturend en voorspellend is. Indien de methodiek wel op deze manier binnen de loopbaanbegeleiding wordt ingezet, dient het ook aan de voorwaarden te voldoen zoals die gelden binnen deze settings. Het gaat hier dan niet enkel over het inzetten van wetenschappelijk onderbouwde instrumenten maar ook over de wijze waarop ze ingezet worden. We verwijzen hiervoor naar de [Internationale richtlijnen voor het gebruik van tests](#).

Niet alleen een methodiek op zich maar ook de deontologie van de gebruiker bepaalt de inzetbaarheid i.h.k.v. loopbaanbegeleiding.

-Veel methodieken zijn immers ook bruikbaar in diverse en ook meer diepgaande coaching en therapie. Er moet oog blijven voor de afbakening tussen loopbaanbegeleiding en andere vormen van coaching of therapie.

- Daarnaast is het ook zo dat elke methodiek op een “manipulatieve” manier kan ingezet worden. Deze attitude hoort nooit thuis binnen een coachings-context.

Keuzevrijheid binnen het wettelijke kader

Het beleid heeft in eerste instantie een goed kader en product omschreven door middel van het BVR loopbaanbegeleiding om zo een aanbod te voorzien waarin elke burger zijn gading kan vinden. Binnen dit kader kan het loopbaancentrum vrij kiezen welke methodieken ingezet worden in loopbaanbegeleiding. Wel moeten deze methodieken een aantal garanties bieden, zie verder.

De keuze van de ingezette methodieken behoort tot de eigenheid en de persoonlijke invulling van het loopbaancentrum dat met loopbaancheques werkt. Het centrum moet deze keuze verduidelijken in de visie die zij bij haar mandaataanvraag bij VDAB indient.

De burger van zijn kant moet zicht krijgen op de methodieken die het centrum aanbiedt en de vrije keuze krijgen om een methodiek al dan niet in te zetten. De rol, functie, finaliteit moet altijd toegelicht worden i.k.v. de ruime begeleidingscontext d.m.v. de loopbaancheque.

Een loopbaancentrum moet ook alternatieven kunnen aanbieden indien de burger deze methodiek niet (meer) wenst toe te passen.

Het is belangrijk dat een loopbaancentrum beseft dat deze keuze het doelpubliek zal bepalen van een centrum en dat communicatie hierover meespeelt in de publieke opinie over een loopbaancentrum en loopbaanbegeleiding met de loopbaancheque in het algemeen. De keuze van een methodiek straalt dus ook af op het hele loopbaanlandschap.

De garanties die een methodiek ingezet binnen de loopbaancheque moet bieden:

De methodieken die ingezet worden in loopbaanbegeleiding met de loopbaancheque moeten een aantal garanties bieden.

1. De methodiek draagt bij tot het versterken en ontwikkelen van **loopbaancompetenties** (kwaliteiten, motieven, arbeidsmarktexploratie, netwerken, loopbaansturing) of is een **ondersteunende coachende techniek** die een bijdrage levert aan de zelfreflectie en actiegerichtheid van de burger. (Deze draagt dus actief bij tot het opheffen van drempels, ondersteunt leren, zet aan tot zelfsturing...)
2. De methodiek wordt **arbeidsmarktgericht** ingezet en onderscheidt zich van het brede domein "Welzijn en gezondheid". Een methodiek die per definitie door zijn eigenheid of de manier waarop deze ingezet wordt, gericht is op therapie, medische context, etc. is niet toegelaten.
3. De methodiek dient op een **ondergeschikte manier** ingezet te worden in een breder arbeidsgericht begeleidingsmodel. Het aanbod van de methodiek mag niet de hele begeleiding omvatten of het grootste deel van de begeleidingstijd innemen.
4. **De coachee heeft een actieve inbreng in de methodiek.** Bijv. het maken van een oefening, verwoorden van inhoud en context, ... De coachee wordt door de begeleider dus in een actieve rol geplaatst en ondergaat niet passief de oefening.
5. **De betekenisgeving ligt bij de coachee.** Het inzicht in het resultaat van de methodiek blijkt niet exclusief de expertise van de begeleider. De coachee ondergaat dus niet passief de betekenisgeving van de coach.
6. De methodiek kan als kader aangebracht worden aan of overgenomen worden door de coachee om er later of in een andere context **zelfstandig en zelfsturend** mee aan de slag te gaan.
7. De klant moet op elk moment tijdens en na de toepassing van de methodiek over de **controle** van zijn handelen en denken beschikken.

VDAB sluit elke dienstverlening die deze 7 garanties onvoldoende kan waarborgen uit binnen het aanbod van de loopbaancheque.

Onderstaande technieken worden op basis van deze garanties al bij voorbaat uitgesloten. Deze lijst is echter niet exhaustief:

- hypnose
- technieken die met lichaamstaal werken zoals frenologie, voetreflexologie, tenen lezen ...
- alle "lichaamswerk" zoals massage, acupunctuur, oorkaarsen, Emotional Freedom Technique...
- astrologie, Human design, koffiedik kijken en theeblaadjes lezen, tarotkaarten, wichelen, feng shui, klankschalen, numerologie, Maya-kalender...
- paragnostiek, auralezen,...
- alle mogelijke vormen van voedingsadditieven of natuurgeneeskunde zoals vitaminen, aromatherapie, bachbloesems, ...
- alle emotionele lichaamsbeleving zoals tai chi, danstherapie, lachtherapie, yoga, vuurlopen, Theta-Healing, Lichthealing...

Anderzijds kan en wil VDAB zich niet uitspreken over de meerwaarde van dienstverleningen die niet aan deze garanties voldoen. Deze sluiten immers niet aan bij het domein "Werk" waardoor VDAB geen expert terzake is.

Verantwoordelijkheid van het loopbaancentrum en de rol van VDAB

VDAB als bewaker van de kwaliteit van het loopbaanlandschap spreekt zich niet uit over de (wetenschappelijke) waarde van een methodiek, zij zal zich enkel uitspreken over de effectiviteit van de methodiek in relatie tot loopbaanbegeleiding en dus de manier waarop deze een bijdrage levert aan het product loopbaanbegeleiding d.m.v. de loopbaancheque.

Als regisseur heeft VDAB de opdracht om na te gaan of de geleverde dienstverlening voldoet aan de definitie. Zij heeft het recht om een loopbaancentrum te bevragen rond de effectiviteit van de methodiek, in het kader van kwaliteitsopvolging.

Wanneer VDAB het vermoeden heeft dat een methodiek niet bijdraagt tot het waarmaken van de doelstellingen zoals beschreven in de definitie, de plaats die ze inneemt in het proces van de loopbaanbegeleiding, niet voldoet aan de garanties, ... is VDAB genoodzaakt dit te onderzoeken, met de mogelijke uitkomst de toepassing van methodiek te beperken of de methodiek uit te sluiten binnen de context van de loopbaancheques.

VDAB kan hiertoe een beroep doen op een commissie van experts die de inzet van een methodiek zal beoordelen en zal nagaan of de methodiek compatibel is met de dienstverlening via de loopbaancheque.

VDAB hanteert hierbij een neutraal en verantwoord kader dat is geënt op de doelstellingen van loopbaanbegeleiding in het belang van de klant. Het standpunt dat VDAB inneemt kan voorwerp zijn van voortschrijdend inzicht, en kan mogelijks in de toekomst al dan niet via wetwijziging aangepast worden.

Copyright

Als overheidsorganisatie vestigt VDAB de aandacht op het feit dat het merendeel van de ingezette methodieken onderhevig zijn aan de copyright-wetgeving.