



De loopbaancheque

Artikel EOS

NOG EENS ALLES OP EEN RIJ

- Geen gemandateerd loopbaancentrum
- Geen onderaannemer
- Geen loopbaanbegeleiding
- Geen loopbaancheque
- Wél een test en advies
- Methodiek / instrument mag enkel een **aanleiding** zijn
- Dit was slechts een partner van een loopbaancentrum, die klanten zou doorsturen
- Klacht? VDAB had het nodige kunnen doen.



2

Het Besluit van de Vlaamse Regering (BVR) aangaande Loopbaanbegeleiding 17/05/2013



3

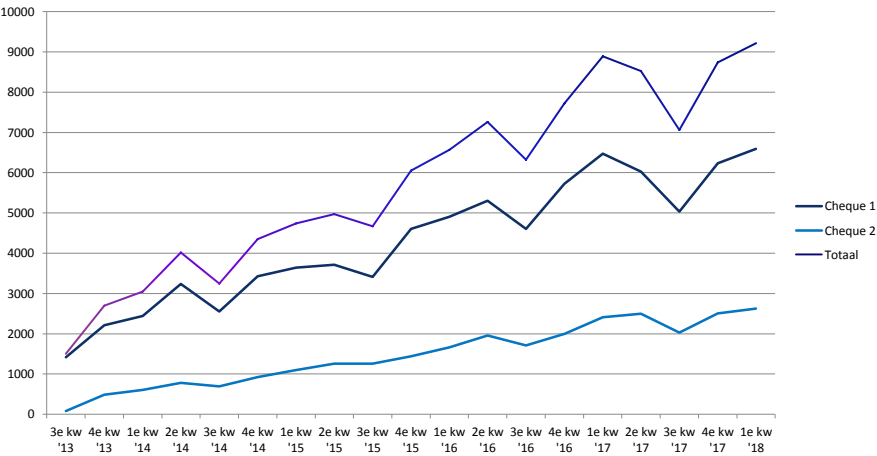


Groei van de loopbaancheque

LOOPBAANCHEQUES:



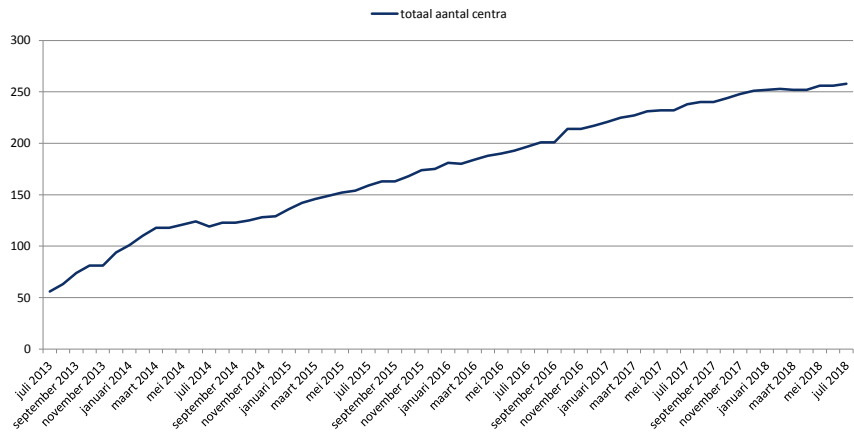
4





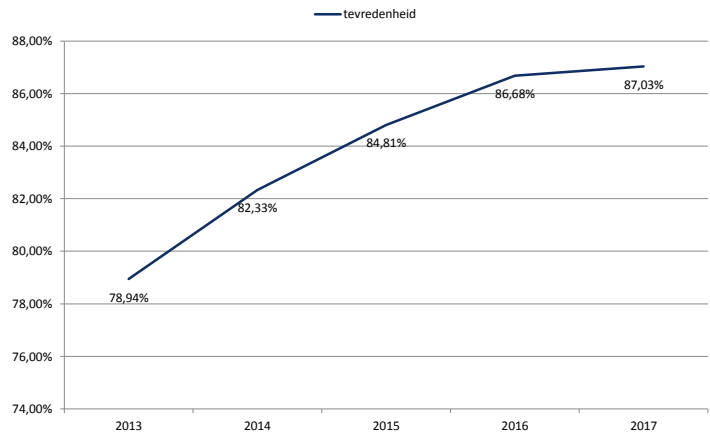
5

Groei van de loopbaancentra



6

Tevredenheid van de burger



Evaluaties



7



Meer info op vtab.be
of bel 0800 30 700



8

Wetswijziging dd 10/2017

- Focus = kwaliteit
- Bijkomende mandaatvoorwaarden
- Concrete definitie “loopbaancheque”



Monitoring

KWALITEITSBEWAKING OP NIVEAU VAN DE
MAATREGEL “LOOPBAANCHEQUE”



9



Mandaatvoorwaarden

KWALITEITSCERTIFICATEN

10



Mandaatvoorwaarden

BEROEPSERVARING



11

Art. 5.

a. een beroepservaring van ten minste drie jaar in de sector van loopbaanbegeleiding, loopbaanoriëntatie of -coaching, outplacement of werkzoekendenbegeleiding;

Praktisch:

- Centrumleider of zijn aangestelde
- Wordt bewezen adhv een portfolio
- Garant staan voor 3 jaar relevante beroepservaring (minstens 3000 uren coaching)

Mandaatvoorwaarden

NIEUWE MANDAATVOORWAARDE: VISIE



12

b. de onderneming legt een visie voor over hoe loopbaanbegeleiding strookt met de beleidsdoelstelling en past die toe; de onderneming waarborgt dat de visie van de onderaannemers ook strookt met de beleidsdoelstellingen en dat de onderaannemers die ook toepassen;

Praktisch:

- Productsetting
- VDAB kan ingrijpen en duidelijk afbakenen wat kan en wat niet kan
- Van bij aanvang van het mandaat – proactief

Mandaatvoorwaarden



13

NIEUWE MANDAATVOORWAARDE:
WAARBORG VAN EXPERTISE

c. De onderneming legt aan VDAB voor hoe ze de expertise inzake loopbaanbegeleiding, van hun eigen personeelsleden en van onderaannemers systematisch waarborgt, alsook de kennis over hun aanpak en methodiek.

Praktisch:

- *Hoe wordt de ervaring van die ene VTE in de praktijk verspreid over alle loopbaanbegeleiders?*
- *Hoe zorg ik ervoor dat al mijn loopbaanbegeleiders onze visie uitdragen?*
- *Hoe zorg ik er als loopbaancentrum voor dat ik deskundige loopbaanbegeleiders in dienst neem / houdt?*
- *Elke loopbaanbegeleider een POP met minimaal # leeractiviteiten*

Overgangperiode - LBB 2.0

NIEUWE AANPAK VANAF JULI 2018



14



Monitoring

HOE BEWAAKT VDAB DE KWALITEIT?
DE CENTRA SENSIBILISEREN EN OPVOLGEN



15



Terechtwijzen



16



1. Vergoeding terugvorderen, al dan niet volledig
2. Mandaat schrappen, al dan niet tijdelijk

Monitoring

HOE BEWAAKT VDAB DE KWALITEIT?
DE BURGER: SENSIBILISERING



17



Tevreden klant?

HOE BEWAAKT VDAB DE KWALITEIT?
DE BURGER: KLACHTEN



18



Definitie loopbaanbegeleiding

AANGEPASTE VERSIE NAV WETSWIJZIGING 10/2017



19

Art. 2 punt 3

- de professionele ondersteuning **naar aanleiding van een loopbaanvraag** van de professioneel actieve persoon,
- **continu afgestemd op maat van de klant,**
- bij het nemen van loopbaankeuzen en -beslissingen tijdens een proces waarbij het ontdekken, het versterken of het ontwikkelen van de **loopbaancompetenties centraal staan**
- zodat de klant **nu en in de toekomst** zijn loopbaan zelf actief kan beheren
- en zijn **arbeidsmarktpositionering** kan versterken.
- **Het initiatief tot aanvragen van de loopbaanbegeleiding vertrekt altijd vanuit de klant en de loopbaanbegeleiding vormt geen standaard onderdeel, voorbereiding of sluitstuk van een andere vorm van begeleiding, opleiding, outplacement of coaching.**
- **Een loopbaanbegeleiding moet resulteren in de opmaak van een POP**
- **en heeft een impact op de inzetbaarheid en flexibiliteit op de arbeidsmarkt."**

Definitie loopbaanbegeleiding

METHODIEK – DEONTOLOGISCHE CODE



20

20. ... Screenings- en testinstrumenten zijn **slechts een ondersteuning van de methodiek 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).

Loopbaanbegeleiding

VERHOUDINGEN



21

