

Fiche: Methodieken

Inleiding

Binnen de context van loopbaanbegeleiding wordt een uitgebreid gamma aan instrumenten en methodieken ingezet om de klant te ondersteunen in het beantwoorden van zijn loopbaanvraag. In dit document gaan we dieper in op dit specifieke aspect van de dienstverlening.

We beschrijven in de eerste plaats de (wettelijke) context waarbinnen de discussie m.b.t. methodieken plaatsheeft. Vervolgens gaan we dieper in op de rol en de plaats die methodieken en instrumenten hebben in het proces dat de klant doorloopt. Daarbij zijn er ook een aantal vragen, verwachtingen en voorwaarden die kunnen gesteld worden bij de inzet, gebruik en toepassing van methodieken en instrumenten.

Voor het leesgemak wordt er in de rest van de tekst gebruik gemaakt van de term 'methodiek' waarbij deze term eveneens verwijst naar alle mogelijke instrumenten (vragenlijsten, tests, oefeningen, enz.) die ingezet worden.

Context en definitie

Dit document vertrekt vanuit het kader van loopbaanbegeleiding binnen het systeem van loopbaancheques. Het Besluit van de Vlaamse Regering (BVR) betreffende loopbaanbegeleiding vormt dan ook het wettelijk kader van waaruit vertrokken wordt en dat de contouren bepaalt waarbinnen VDAB richtlijnen kan uitvaardigen.

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 en 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 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).

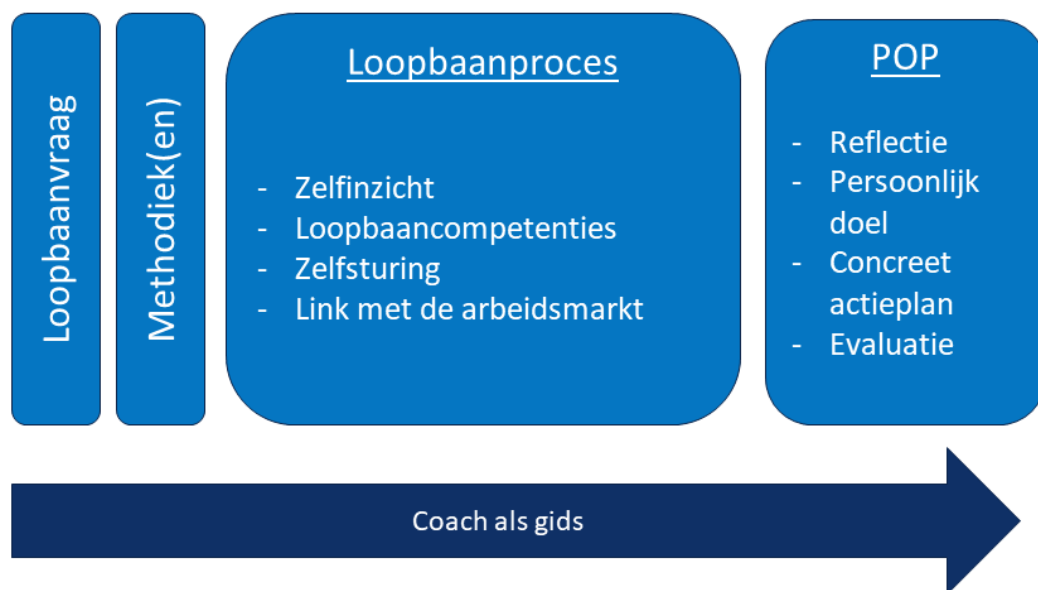
Het aanbod met de loopbaancheque en de output ervan moeten voldoen aan de definitie die opgenomen werd in het BVR loopbaanbegeleiding. Deze definitie werd geformuleerd op basis van wetenschappelijke inzichten rond loopbaanbegeleiding met focus op een zo volledig en algemeen mogelijk toepasbaar concept. 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, moeten 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 mee bepalend kan zijn voor de visie van een loopbaancentrum, heeft een methodiek slechts een ondergeschikte positie in de loopbaanbegeleiding met de loopbaancheque. Wij benadrukken 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.

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.



Rol van methodieken

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 situatie en loopbaanvraag kan kijken. De (emotionele) beleving en de ervaring die de methodiek bij de klant 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 in te schatten. Het is de verantwoordelijkheid van de loopbaanbegeleider dat de klant in staat is het juiste gewicht toe te kennen aan de inzichten die de methodiek oplevert. Op basis daarvan neemt de klant dan keuzes of beslissingen.

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 zich 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 ze 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:

https://www.intestcom.org/files/guideline_test_use.pdf

Keuzevrijheid methodieken

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. De burger heeft namelijk het recht om de best passende begeleiding te kiezen. Hij kiest wat aansluit bij zijn persoonlijke stijl en wat voor hem het beste resultaat oplevert.

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

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. Met andere woorden: het proces en de output moet centraal staan, en niet zozeer de methodiek.

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 loopbaancentrum voor een bepaalde methodiek draagt immers ook bij tot de beeldvorming van loopbaanbegeleiding in het algemeen, en dus ook op de andere loopbaancentra.

Rol van VDAB

VDAB als bewaker van de kwaliteit van het landschap spreekt zich niet proactief uit over de (wetenschappelijke) waarde van een methodiek, VDAB zal zich enkel uitspreken over de effectiviteit en dus de manier waarop de methodiek een bijdrage levert aan het product loopbaanbegeleiding.

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

Wanneer VDAB van mening is dat een methodiek niet bijdraagt aan het waarmaken van de doelstellingen zoals beschreven in de definitie, de methodiek centraal staat en niet ondergeschikt is aan de loopbaanbegeleiding, ... is de dienst genoodzaakt dit te onderzoeken. Een mogelijke uitkomst kan zijn dat de toepassing van de methodiek moet worden beperkt of dat de methodiek wordt uitgesloten binnen de context van de loopbaancheques.

VDAB zal hier een zo neutraal en verantwoord mogelijk kader hanteren, in het belang van de klant. Het standpunt dat VDAB mag innemen kan voorwerp zijn van voortschrijdend inzicht, en kan mogelijks in de toekomst al dan niet via wetwijziging aangepast worden.

Copyright

Als overheidsorganisatie willen we ook de aandacht vestigen op het feit dat het merendeel van de ingezette methodieken onderhevig zijn aan de copyright-wetgeving.