

# Arbeidsmarkt: 'Loopbaancentra houden er soms ranzige praktijken op na'

Uit Knack van 04/11/2020

03/11/20 om 21:00

Bijgewerkt op 05/11/20 om 18:17

Bron : Knack

**Het stelsel van loopbaancheques is een doorslaand succes. En dus zijn er steeds meer loopbaancoaches en loopbaancentra in Vlaanderen. Maar in de zwaar gesubsidieerde sector is ook sprake van machtsmisbruik, schijnzelfstandigheid en 'deliverooïsering'.**

Het Vlaamse stelsel van de loopbaancheques bestaat sinds 2013. Werknemers en zelfstandigen met zeven jaar werkervaring - en nu door de coronacrisis ook mensen die tijdelijk werkloos zijn - hebben recht op een cheque voor vier uur loopbaanbegeleiding. Ze betalen daarvoor 40 euro, de Vlaamse overheid past ongeveer 600 euro bij. Een erg nuttig instrument, vinden arbeidsmarktspecialisten. Gebruikers van de cheques, die dankzij de loopbaanbegeleiding hopen te achterhalen wat ze in hun professionele leven nu juist kunnen en willen, zijn over het algemeen heel tevreden. In 2019 maakten ruim 26.000 Vlamingen gebruik van de cheques. Voor 2020 heeft de Vlaamse Dienst voor

Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) 18 miljoen euro opzijgezet voor de loopbaancheques, al is het niet zeker dat dit bedrag helemaal zal worden opgebruikt, vanwege de coronacrisis.

De loopbaancheques kunnen alleen bij zogeheten gemandateerde loopbaancentra worden gebruikt. Zo'n mandaat wordt verleend door de VDAB, is zes jaar geldig en veronderstelt het naleven van heel wat criteria in verband met beroepsbekwaamheid en financiële solvabiliteit. In Vlaanderen zijn er vandaag 262 gemandateerde loopbaancentra (tegenover 50 bij de start van het stelsel in 2013), waaraan volgens de VDAB tussen de 2000 en 2500 loopbaanbegeleiders zijn verbonden. Er zijn loopbaancentra in alle maten en vormen, van eenmanszaken, waarbij de begeleiding soms letterlijk aan de keukentafel plaatsvindt, tot grote consultancykantoren, met gigantische budgetten voor promotie en marketing.

### **262 loopbaancentra zijn er in Vlaanderen.**

'De crux is,' zegt een aspirant-loopbaanbegeleider, 'als beginner krijg je geen VDAB-mandaat. Dat krijg je pas na drie jaar ervaring of duizenden coachuren op je teller. Dus moet je als onderaannemer met zo'n centrum in zee. Zo kunnen jouw cliënten loopbaancheques gebruiken, waardoor ze maar 10 euro per uur betalen. Als je zo'n mandaat niet hebt, moet je het volle pond vragen, 60 euro per uur bijvoorbeeld, waardoor je als loopbaancoach niet meer concurrentieel bent.'

Aan het woord is een startende loopbaancoach met een universitair diploma en een goede, geaccrediteerde loopbaancoachopleiding in Nederland - in Vlaanderen bestaat geen geaccrediteerde opleiding - die bij een tiental bekende

loopbaanbegeleidingscentra heeft gesolliciteerd. 'Ik val van de ene verbazing in de andere en vraag me af in wat voor wereldje ik ben terechtgekomen. Ik heb de indruk dat nogal wat erkende loopbaancentra gigantisch misbruik maken van hun machtspositie tegenover de freelancers met wie ze werken.

'Het ene loopbaancentrum vraagt een coach eerst 1800 euro voor een opleiding, en kijkt dan of je wel bij ze past. Je geld ben je sowieso kwijt. Een ander kantoor vraagt een beginnende coach om eenmalig 550 euro te betalen. In ruil daarvoor kan ik via hun VDAB-mandaat mijn baan als loopbaancoach uitoefenen en voor het overige mag ik als coach gewoon mijn zin doen. Vrijwel overal waar ik solliciteer, eist men dat je, ook al ben je zelfstandige, exclusief voor hen werkt. En op veel plaatsen moet ik een niet-concurrentiebeding van twaalf maanden ondertekenen, waardoor ik bij eventueel vertrek een jaar lang helemaal nergens anders in de sector aan het werk zou kunnen, zonder dat daar financiële compensatie tegenover staat. In mijn ogen is dat broodroof', stelt de coach.

### **Freelancecontract**

In vakbondskringen heeft men geen weet van officiële klachten, maar men spreekt wel van signalen die wijzen op een gestage 'deliverooïsering' van de coachingmarkt, waar het aanbod aan coaches sowieso groter is dan de vraag naar loopbaanbegeleiding. 'Samen met het vermarkten van het systeem van de loopbaanbegeleiding, een keuze die Vlaanderen in 2013 heeft gemaakt, is er ook een verschuiving geweest van vaste werknemers naar freelancecontracten', zegt een bron die liever anoniem blijft. 'De evolutie heeft te maken met de volatiliteit van de markt. Er is geen gestage

instroom van coachees, en dat geeft een voorsprong aan centra die met freelancers werken. Inmiddels is de situatie een beetje vergelijkbaar met het Deliveroo-model, waarbij je je kunt afvragen of die coaches niet veeleer werknemers of schijnzelfstandigen zijn, dan echte zelfstandigen. En in de criteria die de VDAB oplegt, is ook geen minimumtarief afgesproken dat loopbaancentra per gepresteerd uur aan hun onderaannemers moeten doorstorten. Dus wat die centra zelf aan die door de overheid royaal gesubsidieerde loopbaanbegeleiding overhouden, kan sterk variëren.'

### 18 miljoen euro trekt de VDAB dit jaar uit voor loopbaancheques

Een loopbaancoach die al dertien jaar in het vak zit: 'Er zijn bureaus die schandelijk hoge percentages nemen op de uurtarieven van hun coaches. Stel dat je een kantoor bent met 80 onderaannemers, die allemaal vijf uur per maand voor je werken en je betaalt die 70 of 80 euro per uur, terwijl je via de overheid ongeveer twee keer zoveel krijgt per uur (om en bij de 150 euro per uur, nvdr). Tel uit je winst. Het lijkt me toch logisch dat de VDAB een grens trekt voor hoeveel een bureau van het loon van een onderaannemer mag afhouden.'

'Andere eisen die worden gesteld,' zegt de startende loopbaancoach na haar sollicitatieronde, 'zijn een soort contractueel vastgelegde boete van een paar honderd euro aan het centrum als je maandelijks niet minstens één coachee aanbrengt. Bij nog een ander centrum moet ik eerst zelf een loopbaancheque aanvragen en loopbaanbegeleiding volgen, wat oneigenlijk gebruik van loopbaancheques lijkt. Andere centra dwingen je om, boven op je eigen opleiding, eerst hun peperdure opleiding te volgen, die waardeloos oogt en niet wetenschappelijk onderbouwd. Nog een ander kantoor

maakte het helemaal bont. Bij vertrek moet je niet alleen je opleiding daar van 2500 euro terugbetalen, maar mag je ook een jaar lang nergens anders nog loopbaanbegeleiding geven, zelfs niet met de methodieken uit je eigen opleiding, op straffe van 5000 euro boete en 50 euro voor elke dag dat de "inbreuk" duurt.'

## 2500 euro vragen sommige centra voor een opleiding tot loopbaancoach

Toch zitten er in het stelsel van de loopbaancheques, waarvoor de VDAB als regisseur optreedt, al heel wat controlemechanismen ingebouwd, betoogt Herwig Muyldermans, tot begin oktober de ceo van Febergon, de federatie van de hr-dienstverleners. 'Er is een deontologische code en er zijn allerhande kwaliteitsgaranties.

Loopbaancentra zijn onderworpen aan audits en controles door de VDAB. Maar loopbaancoaching is nu eenmaal een sector waarin heel veel freelancers actief zijn. Dat willen ze zelf ook, want de overgrote meerderheid doet naast loopbaanbegeleiding ook heel veel anderen dingen, en wil die vrijheid behouden. Vergeet ook niet dat een loopbaancentrum uitbouwen is zoals een bedrijf runnen, daar komt heel veel bij kijken.'

Aangezien deze coaches zelfstandige onderaannemers zijn, legt Muyldermans uit, is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst en geldt het arbeidsrecht niet, maar er is wel 'een commercieel contract,' en daarin kan vrijwel alles worden opgenomen waartoe beide partijen zich verbinden. 'Hier geldt: overeenkomst strekt tot wet.'

Ook professor arbeidsrecht Patrick Humblet (UGent) denkt dat

er juridisch weinig valt af te dingen op de dubieuze eisen die sommige loopbaancentra stellen. 'In het geval van een arbeidsovereenkomst zal een eventueel niet-concurrentiebeding een afkoopbedrag bevatten van bijvoorbeeld een half jaar loon. Maar aangezien het hier gaat om zelfstandige werknemers, geldt dat niet. Indien ik de advocaat was van zo'n freelance coach zou ik misschien toch proberen te bewijzen dat hier sprake is van schijnzelfstandigheid. Maar of dat lukt, zal afhangen van de concrete situatie en hoe het werk in dat centrum in de praktijk is georganiseerd. Maar ik ga ervan uit dat de grote centra al die overeenkomsten door advocatenkantoren hebben laten doornemen, en dat dit heel lastig wordt.'

## Wildgroei

Het is moeilijk in te schatten hoe wijdverbreid de zogenaamde *deliverooïsering* binnen de sector is. Wel is er een trend dat kleine loopbaancentra het steeds moeilijker hebben om het hoofd boven water te houden.

Marieke Genard, een loopbaancoach van het eerste uur die al zestien jaar in het vak zit, leidde zelf een loopbaancentrum en werkt nu als zelfstandig loopbaancoach samen met Kessels & Smit. 'Ik heb de evolutie in ons werkveld gezien en ben er niet blij mee. Met de introductie van de dienstencheques is iedereen een eigen dienstenchequebedrijf begonnen. Zo is het ook met de loopbaancheques gegaan. De problemen beginnen als de subsidies de kosten toch niet echt blijken te dekken. Dat bevoordeelt grote kantoren, die vaak ook nog veel andere activiteiten hebben, grote budgetten aan promotie en reclame kunnen besteden en op heel veel plekken aanwezig zijn. Door de wildgroei aan loopbaancentra zit

niemand vandaag nog op nieuwe coaches te wachten. Om je centrum rendabel te houden, moet je om te beginnen groot genoeg zijn en zullen sommigen proberen om zo veel mogelijk van het loon van hun loopbaancoaches af te romen. Startende loopbaanbegeleiders komen terecht in een markt die verzadigd is, en worden zo de speelbal van gevestigde centra, die hen ongeveer alles kunnen vragen. De concurrentie in onze sector wordt steeds ruwer. Het wordt steeds lastiger om cliënten te rekruteren en voldoende cheques binnen te halen om alles te financieren. Ik ken heel wat goede mensen die eruit zijn gestapt. Van de twintig organisaties die vóór 2013 in Vlaanderen aan loopbaanbegeleiding deden, zijn vooral de vzw's afgehaakt - er zijn er vandaag denk ik nog maar twee over.'

**Ik val van de ene verbazing in de andere en vraag me af in wat voor wereldje ik ben terechtgekomen.**

**Een beginnende loopbaancoach**

Genard wil ook benadrukken dat een loopbaancentrum leiden in veel gevallen allesbehalve de jackpot winnen is. 'Er komt ontzettend veel bij kijken aan extra investeringen. En het centrum draagt ook de eindverantwoordelijkheid en moet de kwaliteit van de dienstverlening door zijn onderaannemers waarborgen, anders dreigt het zijn VDAB-mandaat te verliezen.'

Ze vertelt tot slot dat exclusiviteit vragen van zelfstandige loopbaancoaches in haar ogen de logische keuze is. Dat deden ze ook in het loopbaancentrum dat zij mee coördineerde. 'Ik geloof niet in coaches die van verschillende walletjes eten', aldus Genard. 'Je wilt een echt actieve medewerker, niet iemand die maar half aanwezig is en die zijn

of haar cliënt meeneemt naar de hoogste bidder. Op zulke mensen kun je als centrum niet bouwen.'

Roeland Van Dessel is zaakvoerder van Travvant, het moederbedrijf van Passion for Work, een van de marktleiders in loopbaanbegeleiding. Ook volgens Van Dessel is er niets mis met de eis van exclusiviteit en het opleggen van een niet-concurrentiebeding zonder financiële compensatie aan zelfstandige coaches. 'Wij zijn een professioneel bedrijf, met wetenschappelijk onderbouwde methodieken. Wij investeren in elke beginnende coach minimaal 3000 euro, in opleiding, in seminars met academici en professionals, in promotie op social media en ga zo maar door. Onze coaches gebruiken onze naam als uithangbord en kunnen een beroep doen op ons netwerk. Wij schrijven ook dokters en andere instanties aan, om cliënten naar onze coaches door te verwijzen. Coaches die bij ons werken, krijgen dus veel ondersteuning. Indien een startende loopbaanbegeleider zou zeggen: ik betaal bij vertrek terug wat Passion for Work in mij heeft geïnvesteerd, dan hoeft zo'n niet-concurrentiebeding voor mij niet. Maar eerlijk gezegd zou een coach wel gek zijn om die optie te kiezen.'

**Wij ondersteunen en faciliteren loopbaanbegeleiding, maar wij bemoeien ons niet met hoe een centrum zich organiseert.**

**Joke Van Bommel, woordvoerder van de VDAB**

Dat er te veel loopbaancentra zijn in Vlaanderen, waar af en toe een charlatan aan het werk is, erkent Van Dessel. Maar de suggestie dat er in de sector structureel iets niet pluis zou zijn, wijst hij met klem van de hand.

**Ethisch probleem**



Bij de VDAB zegt woordvoerder Joke Van Bommel wel op de hoogte te zijn van bepaalde problemen, maar de VDAB kan alleen ingrijpen bij moeilijkheden met de dienstverlening. 'De kwaliteit van de loopbaandienstverlening is voor ons heel belangrijk. Daarom zullen we altijd optreden als er twijfel is over die kwaliteit. VDAB grijpt elke aanleiding aan om de kwaliteit te controleren en af te dwingen. Wie gebruikmaakt van loopbaancheques krijgt nadien ook altijd een tevredenheidsbevraging. Klachten zijn er nauwelijks, maar worden altijd grondig onderzocht. En heel af en toe wordt een centrum geschorst en verliest het zijn VDAB-mandaat.'

'Wij ondersteunen en faciliteren loopbaanbegeleiding,' legt Van Bommel uit, 'maar wij bemoeien ons niet met hoe een centrum zich organiseert. Die centra bieden vaak nog tal van andere diensten aan: hr-consultancy, opleidingen, burn-outcoaching, waarmee de VDAB helemaal niets te maken heeft. Wat niet betekent dat we geen gehoor geven aan de klachten van onderaannemers die we hebben opgevangen. We zullen die zeker aanklaarten bij onze partners en stakeholders. Maar binnen ons mandaat kunnen wij daar als VDAB heel weinig aan doen.'

Professor arbeidseconomie Stijn Baert (UGent) vindt dat er 'toch minstens ethisch een probleem is als de hier aangehaalde praktijken structureel voorkomen. Ook lijken die loopbaancentra hun werknemers tot vormen van schijnzelfstandigheid te dwingen.'

Wat niet-concurrentiebedingen betreft, begrijpt Baert dat ondernemingen 'goede redenen' kunnen hebben om die af te sluiten, 'maar dan zouden ze in ruil daarvoor die mensen op een behoorlijke manier moeten betalen, als werknemer en niet

als zelfstandige. Op zich staat het mensen uiteraard vrij om al of niet op dergelijke voorstellen in te gaan. En dit zegt natuurlijk ook iets over de situatie op onze arbeidsmarkt. Loopbaancoach was vóór de coronacrisis al geen knelpuntberoep, maar nu zal het aanbod vermoedelijk helemaal de vraag overstijgen. Dan heb je als werknemer natuurlijk een stuk minder onderhandelingsmacht dan wanneer bedrijven om je strijden.'

Toch mag het pijnlijk ironisch heten als de coach, die mensen naar beter aangepast werk moet begeleiden, uiteindelijk zelf de kneus van de arbeidsmarkt zou worden. De loopbaancoach die al dertien jaar in het vak zit: 'Het is doodjammer dat een sector die mensen wil helpen om zich goed te voelen in hun baan en bedrijven leert hoe ze beter met hun personeel moeten omgaan, zijn eigen mensen zelf soms zo slecht behandelt en er soms zelfs ronduit ranzige praktijken opna houdt.'

Reageren op dit artikel kan u door een e-mail te sturen naar [lezersbrieven@knack.be](mailto:lezersbrieven@knack.be). Uw reactie wordt dan mogelijk meegenomen in het volgende nummer.

## VDAB-duiding: onderaannemers bij loopbaanbegeleiding

Persbericht van 4 november 2020

Op 4 november verscheen in Knack [een artikel](#) over ongepaste praktijken bij loopbaancentra die werken met onderaannemingen. Dit straalt af op de loopbaandienstverlening en de loopbaancheques waar VDAB verantwoordelijk voor is. VDAB waakt over het gebruik en het imago van de loopbaancheques en wil met dit bericht meer duiding bieden, met bijzondere aandacht voor de rol en verantwoordelijkheid van VDAB.

Sinds de lancering van de loopbaancheques in 2013, is loopbaanbegeleiding veel populairder geworden. In zeven jaar tijd reikte VDAB zo'n 200.000 cheques uit. Daarmee maakt 3,3% van de bevolking op beroepsactieve leeftijd gebruik van de loopbaancheques. Met de toenemende populariteit nam ook het aantal loopbaancentra toe. Vandaag zijn er zo'n 260 loopbaancentra actief.

## 1. VDAB is enkel verantwoordelijk voor de loopbaancheques

Dat het werken met onderaannemingen ook ingang heeft gevonden bij de loopbaancentra, is dus niet verwonderlijk. Loopbaancentra mogen beroep doen op onderaannemers om hun dienstverlening met loopbaancheques aan te bieden. Veel van de loopbaancentra bieden bovendien vaak andere diensten aan zoals HR consultancy, opleidingen, enzovoort. Dat is dienstverlening waar VDAB niets mee te maken heeft. Hoe ze dat organiseren, met welk personeelsbeleid, onder welke voorwaarden, ... daar komt VDAB niet tussen. VDAB kan en mag zich niet mengen in het personeelsbeleid van zijn partners.

VDAB is enkel verantwoordelijk voor de loopbaancheques en bijhorende dienstverlening. Zo is de dienst verantwoordelijk voor de mandatering van de loopbaancentra die loopbaancheques willen aanbieden. De dienst kijkt ook na of de aanvragen voor loopbaancheques van burgers voldoen aan de geldende voorwaarden.

Er wordt ook gecontroleerd op onterecht gebruik van loopbaancheques. In het artikel wordt bijvoorbeeld de situatie aangehaald van een loopbaancentrum waar een onderaannemer eerst een loopbaancheque moet aanvragen om zelf loopbaanbegeleiding te volgen. Dat is zonder twijfel oneigenlijk gebruik van de loopbaancheque. Als dit gebeurt, grijpt VDAB in en wordt het bedrag teruggevorderd van het loopbaancentrum. Gebeurt dit meermaals, dan riskeert het loopbaancentrum zijn mandaat te verliezen. Volgens de meest recente data van VDAB komt deze praktijk momenteel niet voor.

## 2. VDAB doet kwaliteitscontroles, ook bij onderaannemers

VDAB is verantwoordelijk voor de loopbaancheques en meer in het bijzonder voor de opvolging van de kwaliteit van de dienstverlening die daarmee wordt aangeboden. De loopbaancentra zijn zelf verantwoordelijk voor de goede kwaliteit van de dienstverlening van al hun loopbaanbegeleiders, ongeacht of ze freelance of in dienstverband hun werk doen. Indien er wordt gewerkt met onderaannemers, dient het loopbaancentrum een onderaannemingsverklaring in te dienen bij VDAB. Daardoor weet de dienst met wie wordt samengewerkt en kan VDAB ook bij de onderaannemers de kwaliteit nagaan. Door die verklaring te ondertekenen, weten onderaannemers aan welke regels ze moeten voldoen.

In het kader van zo'n kwaliteitscontroles kan VDAB een bezoek plannen aan een loopbaancentrum, inzage krijgen in klantendossiers en de persoonlijke ontwikkelingsplannen van de loopbaanbegeleiders. Daarnaast grijpt VDAB elke aanleiding aan voor een kwaliteitscheck: klachten, feedback uit tevredenheidsmetingen,

en andere signalen die het loopbaanteam van VDAB ontvangt, kunnen een aanleiding zijn om het dossier van het loopbaancentrum na te kijken en om verantwoording te vragen.

VDAB treedt op indien de normen voor loopbaandienstverlening niet worden behaald. Die kwaliteitsnormen staan omschreven in de definitie van loopbaanbegeleiding en in de instructies van VDAB die elk gemandateerd loopbaancentrum onderschrijft. In eerste instantie zal het loopbaancentrum een melding krijgen waaruit een coachingsgesprek kan volgen om de kwaliteit te verbeteren. In laatste instantie kan een loopbaancentrum zijn mandaat kwijtspelen indien de kwaliteit ondermaats blijft.

### 3. Wat betekent dit voor klanten en onderaannemers?

Hoewel er meer dan 260 actieve loopbaancentra zijn en sinds 2018 65.600 mensen gebruik maakten van de loopbaancheques, ontving VDAB slechts 46 klachten over een loopbaancentrum. 91% van de gebruikers is tevreden over de loopbaanbegeleiding. De overgrote meerderheid van de loopbaandienstverlening levert dus goed werk. Bovendien heeft elke gebruiker recht op een kennismakingsgesprek van een half uur. Daarmee kunnen gebruikers te weten komen welke loopbaanbegeleider het best bij hen past.

Daarnaast adviseert VDAB onderaannemers om goed na te denken en zich te informeren vooraleer een samenwerking aangaan. Op vraag van minister van Werk, Hilde Crevits, zet de dienst in op het informeren en sensibiliseren van alle loopbaanbegeleiders en onderaannemers. Ze kunnen altijd bij VDAB terecht indien ze vragen hebben. De [informatie voor loopbaancentra](#) is publiek beschikbaar en kan ook door onderaannemers geraadpleegd worden. Specifiek voor onderaannemers werd een [document](#) opgesteld met veelgestelde vragen.

VDAB vraagt aan gebruikers, onderaannemers, en anderen die niet tevreden zijn over dienstverlening die wordt aangeboden met de loopbaancheques, om dat te melden: <https://www.vdab.be/klachten>.

---

Algemene informatie over loopbaancheques is te vinden op deze pagina: <https://www.vdab.be/loopbaanbegeleiding>

Partners en onderaannemers kunnen meer informatie vinden op deze pagina: <https://partners.vdab.be/loopbaanlandschap.shtml>

Meer informatie:

Joke Van Bommel  
woordvoerder VDAB  
Gsm: 0499 41 81 35

## De loopbaancheque - inzet van onderaannemers Veelgestelde vragen door onderaannemers aan VDAB

In het Besluit van de Vlaamse Regering (BVR) aangaande Loopbaanbegeleiding is de optie opgenomen dat loopbaancentra een beroep kunnen doen op onderaannemers om de dienstverlening uit te voeren.

VDAB krijgt in haar dagelijkse werking regelmatig vragen van onderaannemers.

Via dit document biedt VDAB een overzicht van de vragen en antwoorden. De lijst van vragen is niet exhaustief en zal regelmatig geüpdatet worden.

### 1. Wat is het juridisch kader van de onderaannemer?

De onderaannemer wordt op een aantal plaatsen in het BVR benoemd. Hieronder de relevante passages:

*Art. 6 3° De gemandateerde organisatie kan voor het uitvoeren van deze dienstverlening een beroep doen op onderaannemers. De gemandateerde onderneming controleert of de onderaannemers voldoen aan de voorwaarden vermeld in artikel 5, § 1, tweede lid met uitzondering van punt 5°, a. Voor de voorwaarde vermeld in artikel 5, § 1, tweede lid, 4°, volstaat het dat de onderaannemers zich beroepen op het kwaliteitscertificaat van de gemandateerde organisatie.*

*Art. 5 §1 5° de onderneming toont haar professionele deskundigheid op het vlak van loopbaanbegeleiding aan. Ze voldoet daarvoor aan al de volgende voorwaarden:*

*a) de zaakvoerder, exploitant of verantwoordelijke van de onderneming of haar aangestelden of lasthebbers beschikken over een beroepservaring van ten minste drie jaar in de sector van loopbaanbegeleiding, loopbaanoriëntatie of -coaching, outplacement of werkzoekendenbegeleiding;*

*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;***

*c) **de onderneming licht toe hoe ze de expertise over loopbaanbegeleiding, alsook de kennis van de aanpak en methodiek van haar eigen personeelsleden en van onderaannemers systematisch waarborgt;***

Dit betekent dat loopbaancentra een beroep mogen doen op onderaannemers of freelancers. Een loopbaancentrum moet controleren of haar onderaannemers juridisch in orde en financieel solvabel zijn.

Onderaannemers zijn vrijgesteld van de verplichting om 3 jaar relevante beroepservaring te hebben en moeten zelf niet over een kwaliteitscertificaat beschikken.

Elk loopbaancentrum is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de dienstverlening door zijn onderaannemers en/of medewerkers in vast dienstverband:

- • Het loopbaancentrum is verantwoordelijk voor screening en selectie en inwerking van de loopbaancoaches.
- • Een loopbaancentrum staat er garant voor dat de onderaannemers dezelfde visie en aanpak delen en hanteren als die van het loopbaancentrum.
- • Het loopbaancentrum begeleidt de loopbaanbegeleiders en houdt hen op de hoogte van de richtlijnen van VDAB betreffende de loopbaancheque.
- • Elke loopbaanbegeleider moet jaarlijks een POP kunnen voorleggen aan het loopbaancentrum waarin deze minstens twee leeractiviteiten opneemt om zijn expertise als loopbaanbegeleider verder te ontwikkelen. Een loopbaancentrum moet er over waken dat elke loopbaanbegeleider zijn POP in de praktijk brengt. (Zie ook [link](#).)

Elke onderaannemer wordt voor de start door het loopbaancentrum gemeld bij VDAB. Dit gebeurt door de [onderaannemingsverklaring](#) die door beide partijen wordt ondertekend.

## **2. Heeft VDAB een andere verantwoordelijkheid voor onderaannemers als voor vaste medewerkers?**

Onderaannemers hebben voor VDAB dezelfde functie als medewerkers in vast dienstverband met name loopbaanbegeleider.

VDAB mag geen inmenging doen in het personeelsbeleid van haar partners en treedt niet op bij conflicten tussen loopbaanbegeleiders en loopbaancentra.

## **3. Aan welke verplichtingen moeten de onderaannemers voor VDAB voldoen?**

De verplichtingen staan omschreven in het BVR loopbaanbegeleiding, de gedragscode en het [draaiboek](#) dat hiervan een praktische uitwerking is.

Elke onderaannemer moet een onderaannemingsverklaring ondertekenen die het loopbaancentrum bij VDAB moet indienen.

VDAB stelt buiten bovenvermelde verplichtingen geen bijkomende eisen aan de onderaannemers. Let op: het loopbaancentrum kan dit wel doen op eigen initiatief.

#### **4. Wie is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de onderaannemers?**

Het gemandateerde loopbaancentrum is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de dienstverlening van al haar loopbaanbegeleiders.

#### **5. Wie bepaalt de werkingsvoorwaarden tussen loopbaancentrum en onderaannemer?**

Naast de verplichte onderaannemingsverklaring legt VDAB geen ander samenwerkingsovereenkomst noch standaardvoorwaarden op. Onderaannemer en loopbaancentrum zijn twee gelijkwaardige partijen en zijn vrij om te onderhandelen over de samenwerkingsvoorwaarden.

De bepalingen in de overeenkomst tussen loopbaancentrum en onderaannemer, zoals de hoogte van uitbetaling, het moment en de voorwaarden van uitbetaling, opleidingstraject- en voorwaarden, concurrentiebeding, voorwaarden rond klantentoeestroom, communicatie, marketing, exclusiviteit, registratie.... zijn voorwerp van onderling overleg tussen loopbaanbegeleider en loopbaancentrum/werkgever.

#### **6. Kan VDAB tussenkomen in een conflict tussen centrum en onderaannemer?**

VDAB is niet bevoegd om te bemiddelen i.h.k.v. een overeenkomst tussen een loopbaancentrum en een andere partij.

#### **7. Kan een onderaannemer zelf een mandaat aanvragen bij VDAB?**

Elke onderaannemer die aan de voorwaarden voldoet, kan en mag zelf een [mandaat](#) bij VDAB aanvragen.

Met vragen over de opbouw van een mandaataanvraag of de werking van een loopbaancentrum kan je terecht bij de VDAB verantwoordelijke voor de aanvraag.

#### **8. Is het wettelijk dat een loopbaancentrum een concurrentiebeding of exclusiviteit afdwingt?**

Een niet-concurrentiebeding of exclusiviteit kan opgenomen worden in een overeenkomst met een freelancer. Er zijn geen wettelijke bepalingen die de inhoud regelen. Indien contractanten een overeenkomst tekenen, wordt er van uitgegaan dat beiden in onderling overleg akkoord gegaan zijn. In praktijk zou bij een mogelijk conflict, de rechter het beding kunnen aftoetsen aan de voorwaarden die gelden voor werknemers (uitgesloten activiteiten, periode en geografische beperking).

#### **9. Is het verplicht een opleiding loopbaanbegeleiding te volgen om als onderaannemer te kunnen werken / om erkend te worden als loopbaancoach?**

Het volgen van een opleiding loopbaanbegeleiding is voor VDAB geen voorwaarde om te werken met de loopbaancheque.

VDAB erkent op dit moment geen opleidingen tot loopbaanbegeleider.

Er bestaat op dit moment geen beroepstitel voor loopbaanbegeleider. Er bestaat ook niet zoiets als een erkende loopbaancoach. De erkenning door VDAB gebeurt enkel op niveau van een organisatie door de toekenning van een mandaat loopbaanbegeleiding.

## **10. Is het normaal dan ik als loopbaanbegeleider/onderaannemer voor een opleiding moet betalen?**

Afspraken over een al dan niet door het loopbaancentrum verplichte opleiding, kunnen worden opgenomen in de samenwerkingsovereenkomst tussen onderaannemer en loopbaancentrum. Deze samenwerkingsovereenkomst wordt opgemaakt in onderling overleg.

Een opleiding tot loopbaanbegeleider mag echter nooit gefinancierd worden door het inzetten van de loopbaancheque van de loopbaanbegeleider, dat staat duidelijk in het BVR.

*Art. 14 De gemandateerde onderneming kan geen loopbaanbegeleiding aanbieden aan eigen werknemers. De vergoeding, vermeld in artikel 11, kan door de gemandateerde onderneming niet aangewend worden ter financiering van een derdebetalersregeling van de eigen bijdrage van de professioneel actieve persoon, aan onderaannemers of werknemers van onderaannemers.*

## **11. Met welke regelmaat betaalt VDAB de onderaannemers?**

VDAB betaalt niet rechtstreeks uit aan loopbaanbegeleiders of onderaannemers. VDAB betaalt tweewekelijks het loopbaancentrum voor alle registraties die het de voorbije twee weken inbracht. De regelmaat en de manier waarop het loopbaancentrum de onderaannemers uitbetaalt, kan bepaald worden in de overeenkomst tussen het loopbaancentrum en de onderaannemer.

## **12. Mag een onderaannemer in eigen naam communiceren over de loopbaancheque?**

Een onderaannemer mag over de loopbaancheque communiceren op een eigen website, maar is verplicht om altijd de naam en het logo van het gemandateerde loopbaancentrum te gebruiken.

## **13. Kan een onderaannemer voor meer dan één loopbaancentrum werken?**

VDAB legt geen beperkingen op hieromtrent.

VDAB raadt wel aan om hierover transparant te communiceren met elk betrokken centrum. Let wel, als men als onderaannemer voor verschillende centra werkt, onderschrijft men ook telkens een verschillende visie, huisstijl en aanpak aangaande loopbaanbegeleiding. Let er op dat dit voor een onderaannemer werkbaar moet blijven.

Vergeet niet dat men als onderaannemer verplicht is om op een website en andere communicatiekanalen, naast het logo van de loopbaancheque, het logo van alle gemandateerde centra te gebruiken waarvoor men werkt.

Voor een klant moet het altijd duidelijk zijn bij welk gemandateerd loopbaancentrum hij de begeleiding volgt.

## **14. Mag ik als onderaannemer communiceren in persoonlijke naam, met een eigen e-mailadres in plaats van het e-mailadres van mijn loopbaancentrum te gebruiken?**

VDAB legt op vlak van communicatie aan de onderaannemer enkel de verplichting op om in alle communicatiekanalen het logo van het loopbaancentrum en de loopbaancheque te gebruiken. Verdere afspraken hierover kunnen opgenomen worden in de samenwerkingsovereenkomst, die opgemaakt wordt in onderling overleg.



Het loopbaancentrum blijft de eindverantwoordelijke voor alle communicatie van de onderaannemers.

**15. Mag een loopbaancentrum zijn onderaannemers verbieden om contact op te nemen met VDAB of verduidelijking te vragen omtrent de richtlijnen bij VDAB?**

VDAB is verantwoordelijk voor de maatregel van de loopbaancheque en heeft de rol om elke betrokkene te sensibiliseren en informeren omtrent de loopbaancheque. Elke betrokkene, ook een onderaannemer, heeft dus het recht om met ons contact op te nemen.