VESB I ACSB Vereniging van Erkende Stress- & Burn-outcoaches vzw (VESB)

Naar een proportioneel en uitvoerbaar kwaliteitskader voor professionele coaching in België

Position paper naar aanleiding van DOC 56 1045

Uitgangspunt

De Vereniging van Erkende Stress- & Burn-outcoaches vzw (VESB) is sinds 2017 actief in de professionalisering van coaching op het terrein van stress, overspanning, burn-out, veerkracht en duurzame re-integratie. De vereniging telt momenteel 420 leden in België en Nederland. VESB onderschrijft de doelstelling om cliënten beter te beschermen, professionele kwaliteit herkenbaarder te maken en professioneel coachen duidelijker te onderscheiden van onvoldoende gekwalificeerde, misleidende of potentieel schadelijke praktijken. VESB beschikt vandaag al over een competentieprofiel, een gedragscode/deontologische code, een klachtencommissie die los van het bestuur oordeelt, toelatings- en opleidingscriteria, permanente deskundigheidsbevordering en verplichte intervisie. Daardoor kan VESB praktijkervaring inbrengen met kwaliteitsborging die reeds operationeel is.

Terminologische noot: 'erkend' in de naam VESB verwijst naar erkenning volgens de kwaliteitscriteria van de vereniging. Voor coaching bestaat momenteel geen algemene overheidserkenning of beschermde beroepstitel.

1. Definieer professionele coaching

Professionele coaching is een contractuele, doel- en ontwikkelingsgerichte vorm van begeleiding waarbij coach en cliënt binnen een transparant en ethisch kader samenwerken aan ontwikkeling, functioneren, veerkracht, keuzes of professionele en persoonlijke doelstellingen. Professionele coaching omvat op zichzelf geen medische of klinisch-psychologische diagnose of behandeling.

2. Bescherm professionele kwaliteit, niet uitsluitend een woord

De term 'coach' wordt in uiteenlopende sectoren gebruikt. VESB stelt daarom voor primair te bepalen welke kwaliteits- en transparantievoorwaarden horen bij professioneel coachen. Daarbij kan worden onderzocht of een beschermde aanduiding, registratie of andere herkenbare professionele status juridisch en praktisch wenselijk is.

3. Werk met aantoonbare competentie en gelijkwaardige routes

Professionele kwaliteit berust op een combinatie van opleiding, relevante praktijkervaring, aantoonbare competenties, ethisch handelen, reflectieve praktijk, intervisie en waar passend supervisie, en permanente professionele ontwikkeling. Eén diploma of één private accreditatie hoeft daarbij niet de enige toegangspoort te zijn; verschillende routes kunnen aan transparante en vergelijkbare criteria worden getoetst.

4. Veranker ethiek en onafhankelijke klachtenbehandeling

Een kwaliteitskader moet voor cliënten duidelijk maken aan welke ethische norm een coach is gebonden en waar een klacht kan worden ingediend. VESB beschikt reeds over een gedragscode en een klachtenregeling met een klachtencommissie waarvan leden geen bestuurslid mogen zijn. Die bestaande praktijk kan in een verdere uitwerking worden meegenomen.

5. Maak de grens met gezondheidszorg helder

Een professionele coach kent de grenzen van de eigen deskundigheid, stelt geen medische of klinisch-psychologische diagnose en behandelt niet buiten de eigen bevoegdheid. Wanneer medische, psychologische of andere gespecialiseerde zorg aangewezen is, hoort tijdige doorverwijzing bij professioneel handelen. Het herkennen van die grens is zelf een coachcompetentie.

6. Maak professionele kwaliteit transparant voor cliënten en opdrachtgevers

Cliënten en opdrachtgevers moeten eenvoudig kunnen nagaan welke opleiding, competenties, beroepsbinding, ethische code, klachtenprocedure en eventuele professionele registratie achter een coach staan. Transparantie kan misleiding helpen beperken zonder dat iedere toepassing van het woord ‘coach’ als afzonderlijk beroep hoeft te worden gereglementeerd.

7. Onderzoek een proportioneel model van co-regulering

VESB ziet ruimte voor een model waarin de overheid minimumnormen bepaalt rond consumentenbescherming, transparantie, professionele grenzen en misbruik, terwijl beroepsorganisaties aantoonbare kwaliteitsinfrastructuur kunnen bieden rond competenties, permanente ontwikkeling, ethiek en klachtenbehandeling. Zo kan worden voortgebouwd op bestaande structuren in plaats van alles opnieuw te organiseren.

8. Voorzie een redelijke overgangsregeling

Wanneer een formeel erkennings- of registratiekader wordt uitgewerkt, moet rekening kunnen worden gehouden met ervaren professionals die aantoonbaar kwalitatief werken. Eerder verworven opleiding, praktijkervaring en competenties moeten objectief kunnen meewegen zonder de kwaliteitslat te verlagen.

Bijdrage van VESB aan het verdere overleg

VESB wil haar bestaande ervaring met competentiekaders, opleidingscriteria, ethiek, klachtenbehandeling, intervisie en professionele grenzen ter beschikking stellen in het verdere overleg rond DOC 56 1045 en eventuele opvolgende beleids- of wetgevende initiatieven. De vereniging is beschikbaar voor stakeholderconsultaties, rondetafels of hoorzittingen.

Professionele coaching verdient een kwaliteitskader: niet vrijblijvend, niet gemonopoliseerd.

VESB
Vereniging van
Erkende Stress- en Burn-out coaches

ACSB
Association de
Coachs certifiés en Stress et Burn-out

Contact: Martijn Oechies, voorzitter VESB I martijn@vesb.eu I www.vesb.eu