

IN 10 STAPPEN EEN SUCCESVOLLE 2^e-SPOORCOACH

*Ga vol zelfvertrouwen aan de slag met
begeleiding van spoor 2 re-integratie*



Eliane van Beukering

IN 10 STAPPEN EEN SUCCESVOLLE 2^e-SPOORCOACH

*Ga vol zelfvertrouwen aan de slag met
begeleiding van spoor 2 re-integratie*



Eliane van Beukering

**IN 10 STAPPEN
EEN SUCCESVOLLE
2^E-SPOORCOACH**

IN 10 STAPPEN EEN SUCCESVOLLE 2^E-SPOORCOACH

*Ga vol zelfvertrouwen aan de slag met
begeleiding van spoor 2 re-integratie*



Eliane van Beukering

'Laten zien dat er veel mogelijk is: dat is de kracht van Eliane. In 10 stappen een succesvolle 2^e-spoorcoach heeft een sterke, theoretische basis, waarin verschillende partijen binnen een 2^e-spoortraject aan bod komen en het wettelijke aspect aandacht krijgt. Daarnaast biedt het boek een praktische houvast als het gaat om de valkuilen in een 2^e-spoortraject.

Eliane is een verbinder die alle kanten van het 2^e-spoortraject ziet. Ze is een doorzetter die warm en ondersteunend, maar altijd eerlijk, te werk gaat. Die werkwijze komt terug in het boek: coachees begeleiden met een zetje in de goede richting waar nodig, maar vooral met begrip en aandacht voor wat speelt.

Het boek is een aanrader voor 2^e-spoorcoaches én voor coachees. Het omvat een combinatie van relevante kennis én de verbinding met alle situaties die zich binnen een coachtraject (kunnen) voordoen.'

Marieke Diepenbroek

Ervaringsdeskundige / 2^e-spoorcoachee

'Met veel plezier heb ik het boek 'In 10-stappen en succesvolle 2^e-spoorcoach' gelezen. De aanpak van Eliane is zó anders dan mijn eerdere opleidingen en boeken over het 2^e-spoor. Echt vanuit de praktijk geschreven. Duidelijk en helder, zowel voor de 'starter' als ervaren 2^e-spoorcoach. Ze benoemt herkenbare valkuilen, geeft treffende voorbeelden én uitleg over alles wat je kan tegenkomen in een 2^e-spoortraject.

Feilloos weet ze zowel de coachee als de coach uit te tekenen en draagt ze tips en oplossingen aan. Eliane triggert met vragen en laat je reflecteren op je eigen werkwijze. Gelukkig biedt ze een toolbox met checklists, stappenplan en meest gemaakte fouten. Zo weet je van begin tot eind je coachee te begeleiden in een succesvol 2^e-spoortraject.'

Maaïke van Son

Coach voor professionals met een mindere gezondheid

www.soncoaching.nl

'Als legal-arbeidsmediator en burn-outcoach weet ik als geen ander dat het een kunst is om bij de begeleiding van een werknemer die door ziekte uiteindelijk geen plek meer kan vinden binnen de eigen organisatie te balanceren tussen alle betrokkenen. Het verenigen van al deze belangen en de coachee enthousiast maken voor deze nieuwe stap is een pittige taak voor de 2^e-spoorcoach.

In dit boek geeft Eliane in 10 stappen een handleiding waarbij ze helderheid geeft over de positie van de 2^e-spoorcoach, wet en regelgeving op een duidelijke manier uitlegt, maar ook vooral benadrukt hoe het mooie en belangrijke werk van een 2^e-spoorcoach ervoor kan zorgen dat er weer hoop gloort aan de horizon voor de coachee. Want – opnieuw – fluitend naar je werk gaan, is toch het allermooiste resultaat! Het boek is een must voor iedere 2^e-spoorcoach die zijn/haar vak serieus neemt!'

Joyce Korver

Advocaat-mediator, docent en burn-outcoach, auteur van het boek *In 10 stappen relaxed ruziemaken*

Inhoud

Voorwoord

Inleiding

In 10 stappen een succesvolle 2^e-spoorcoach

- Stap 1. Vertel je coachee hoe een 2^e-spoortraject werkt
- Stap 2. Neem je coachee mee in de WIA
- Stap 3. Weet hoe het sociale stelsel werkt voor jouw coachee en de werkgever
- Stap 4. Ken je verantwoordelijkheid als coach (en weet ook wat je niet doet)
- Stap 5. Stel een UWV-proof trajectplan op voor je coachee
- Stap 6. Doorloop zorgvuldig alle fases met je coachee
- Stap 7. Bewaak de voortgang van het 2^e-spoortraject
- Stap 8. Weet wat je doet als je coachee niet 'wil'
- Stap 9. Maak de eindrapportage van het traject van jouw coachee
- Stap 10. Schrijf je eigen ontwikkelplan als 2^e-spoorcoach

Hoe nu verder?

Over de auteur

Nawoord

Voorwoord

Wat zou het fijn zijn wanneer ieder mens het in zijn werk naar zijn zin heeft. Wanneer hij daarin leert wat hij wil leren, creëert wat hij ook graag wil creëren. Wat hij zinvol vindt en wat plezier en voldoening geeft. Werk dat je van harte doet en dat bezieling teweegbrengt.

Nog steeds is dit uitgangspunt in onze samenleving niet vanzelfsprekend. Veel mensen werken voor het salaris. Ze werken lang door in een baan waarin ze al lang uitgekeken zijn en komen daardoor toch vroeg of laat in de problemen. Door reorganisatie, door ziekte en/of door een arbeidsconflict.

Het blijkt voor iedereen in onze samenleving van belang te zijn om krachtig de verantwoordelijkheid voor de eigen loopbaanzelfsturing ter hand te nemen, anders gaan allerlei andere mensen of juridische factoren een bepalende rol spelen. Ook kan het gebeuren dat je het naar je zin had in je loopbaan, maar dat ziekte een andere stap in je leven en loopbaan is gaan eisen. Dan is het een enorme uitdaging om te onderzoeken hoe je toch weer op het juiste vitaliserende spoor komt.

Van 2^e spoor naar het vitaliserende spoor; wat een geschenk dat Eliane hierover een boek heeft geschreven, want de coaches die 2^e-spoorbegeleiding van cliënten doen, zitten hier bij uitstek op te wachten. De 2^e-spoorbegeleiding vraagt om een subtiele benadering, met inachtneming van alle betrokken partijen (de werkgever, de

arbeidsdeskundige, de behandelaren, de bedrijfsarts, het UWV, de cliënt en de coach) en hun respectievelijke belangen.

Te midden van deze context, waar ook procedurele en juridische do's en don'ts een belangrijke rol spelen, zou je bijna vergeten, dat het ook bij de 2^e-spoorcliënt kan gaan om een vreugdevol bestaan en een dito werkplek, om bezieling in leven en werk. Wat is het daarom mooi en uitdagend voor de coach om te blijven streven naar het meest vitaliserende loopbaanperspectief voor de cliënt en om hem hiertoe te verleiden in een inspirerende samenwerking.

Een basale polariteit in het leven is angst versus liefde. Het is de kunst om je niet af te sluiten voor je eigen angst en te bekijken wat je ervan kunnen leren. En ondertussen kun je in het leven blijven sturen op liefde. Want liefde geeft inspiratie, creativiteit en kracht, en die zijn nu net nodig om ook in de 2^e-spoorfase hun vruchten af te werpen.

Ik ken Eliane al heel lang als een serieuze loopbaancoach, die zich in deze tak van sport diepgaand heeft ingewerkt. Misschien is er in Nederland maar één coach die dit boek nu bij uitstek moest schrijven. En gelukkig heeft ze dat ook gedaan!

Adriaan Hoogendijk

Opleider tot bezielende loopbaancoach

Schrijver van het boek *Loopbaanzelfsturing, bezieling en vitaliteit*

Inleiding

Welkom in de wonderde wereld van de 2^e-spoorcoaching. Veel 2^e-spoorcoaches zijn ooit gestart als loopbaancoach en hebben hun werkzaamheden uitgebreid naar 2^e-spoorcoaching. Het helpen van coachees naar een andere baan lijkt immers eenzelfde aanpak te vergen. Echter, niets is minder waar. Het begeleiden van mensen die vanwege ziekte een andere baan moeten zoeken in een 2^e-spoortraject vraagt veel meer kennis en vaardigheden dan je in eerste instantie zou verwachten. Dit boek neemt je mee in het speelveld van de 2^e-spoorcoach. Je leert hoe je jouw coachee begeleidt in het proces om het werk te zoeken dat het beste past bij zijn mogelijkheden om arbeid te verrichten.

‘Wat ik geleerd heb, is dat ik vanaf het eerste moment helder en duidelijk moet verwoorden naar de kandidaat wat een 2^e spoor betekent. Ik merk vaak dat kandidaten niet bij hun eigen werkgever weg willen, maar in het kader van de *Wet verbetering poortwachter* moet de kandidaat toch op zoek naar passend werk buiten de eigen werkgever.’

Wilma Damen, 2^e-spoorcoach

De afgelopen jaren heb ik veel coaches mogen ondersteunen met vragen over de uitvoering van een 2^e-spoortraject. Keer op keer blijkt dat zij vol overgave aan de slag gaan met de coachee en soms missen ze het zicht op het speelveld waarin zij zich begeven. Een succesvol 2^e-

spoortraject vormgeven, verlangt namelijk veel meer van je dan een goede coach zijn. Het gebeurt regelmatig dat coaches vastlopen in de driehoek van coachee, werkgever en behandelaren. De vraag is natuurlijk hoe dat komt.



Alle coaches die ik ken, werken vanuit hun hart en wens om hun coachee verder te helpen in een leerproces. De coachee leert en de coach ondersteunt en begeleidt dit leerproces. Binnen het coachingstraject worden de doelen vooraf bepaald. Een gelijkwaardige één-op-éénrelatie vormt de basis. Daarbij is het in een 'normaal' coachtraject gebruikelijk dat de coachee de coach uitzoekt. De coachee bepaalt het doel: de coach stelt vragen, geeft adviezen en voegt waar nodig kennis toe. De coachee blijft zelf verantwoordelijk voor zijn of haar beslissingen.

Vanuit deze werkwijze stappen veel (loopbaan)coaches vol goede moed en met de beste bedoelingen in een 2^e-spoortraject. Al snel daarna komen vaak de eerste zaken waarop 2^e-spoorcoaching verschilt van

'gewone' coaching om de hoek kijken. In de meeste gevallen is het namelijk niet de coachee, maar de werkgever die een medewerker aanmeldt voor een 2^e-spoortraject. Over het algemeen kiest een medewerker niet zelf met welke coach hij of zij aan de slag gaat. Het gebeurt dan ook regelmatig dat de coachee argwanend tegenover de coach staat, omdat die is ingezet door de werkgever.

'Ik merk dat cliënten in het kennismakingsgesprek soms wat argwanend zijn. Zeker als ze zelf niet overtuigd zijn van de noodzaak van zo'n 2^e-spoortraject en de werkgever nauwelijks uitlegt wat de bedoeling is.'

Dorine van Bree, 2^e-spoor'/loopbaancoach

Er zijn meer zaken waarin een 2^e-spoortraject verschilt van andere coachtrajecten. Zoals hierboven al beschreven, ligt het initiatief (meestal) voor het starten van een traject niet bij de coachee maar bij de werkgever. Deze werkgever besteedt een stuk van de totale re-integratie aan jou als 2^e-spoorcoach uit. Op het moment dat jij de opdracht aanvaardt, neem je deels verantwoordelijkheid voor het vinden van een andere functie bij een andere werkgever over. Dat is nogal wat: het betekent dat je het traject volgens bepaalde richtlijnen moet uitvoeren. Daarnaast neem je ook de verantwoordelijkheid voor een goede verslaglegging op je schouders.

Kortom, naast de taak om jouw coachee inhoudelijk op een goede manier te ondersteunen, komen er ook een aantal administratieve handelingen bij kijken. Daarnaast krijg je extra verantwoordelijkheden die je wellicht bij de start niet zag aankomen.

Gratis toolbox

Speciaal voor jou als lezer van mijn boek heb ik een toolbox samengesteld. Hierin vind je onder andere een lijst met tips om de meestgemaakte fouten te voorkomen, een handig stappenplan die jij bij je coaching kunt gebruiken, en nog meer documenten die je kunt gebruiken tijdens je coachtraject.

Ga naar

www.2espoorcoach.nl/toolbox

om de toolbox te downloaden.

Over dit boek

Ik heb voor jou een 10-stappenplan gemaakt, waarin ik je stap voor stap meeneem in het neerzetten van een adequaat 2^e-spoortraject. Het is niet noodzakelijk om bij stap 1 te beginnen. Het gaat erom dat jij de stappen eruit pakt die voor jou relevant zijn. De stappen kun je ook los lezen en gebruiken. En mocht je al wat ervaring hebben, dan kun je dit boek ook als naslagwerk gebruiken.

Waar ik in dit boek de aanspreekvorm 'hij' gebruik, kun je ook 'zij' lezen. Ik heb in dit boek echter gekozen voor de mannelijke aanspreekvorm.

Verder zie je bij de quotes achter sommige namen een *. Dit geeft aan dat het om een gefingeerde naam gaat.

In het volgende hoofdstuk licht ik de 10 stappen kort toe. Dan kun je kiezen welke informatie voor jou als 2^e-spoorcoach op dit moment relevant is. Om je op weg te helpen, kun je naast dit boek ook gebruikmaken van werkformats. Deze vind je op mijn website **www.2espoorcoach.nl/toolbox**.

In 10 stappen een succesvolle 2^e-spoorcoach

Ik dit boek ga ik samen met jou in op alle onderdelen van het 2^e-spoortraject en de taken en verantwoordelijkheden die jij hebt als coach. Wellicht ken je een aantal punten al uit de praktijk. Kijk vooral op welk gebied jij als 2^e-spoorcoach kan leren. Hieronder licht ik elke stap kort toe. Zo kan jij bepalen met welke stappen je zelf aan de slag gaat.

Stap 1. Vertel je coachee hoe een 2^e-spoortraject werkt

2^e-spoorcoaching begint altijd bij de basis: ervoor zorgen dat elke betrokken partij weet wat het traject inhoudt. Toch heeft niet iedere 2^e-spoorcoach zicht op het speelveld van re-integratie. Deze eerste stap gaat over het doel en de inhoud van een 2^e-spoortraject, de *Wet verbetering poortwachter* en het verschil tussen ziekte en arbeidsongeschiktheid. Ook komt de basis van verslaglegging aan bod.

Stap 2. Neem je coachee mee in de WIA

De *Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen* (WIA) is een belangrijk onderdeel van 2^e-spoorcoaching. Hoewel het niet jouw primaire verantwoordelijkheid is kennis te verstrekken over deze wet, is het handig om de basis van de WIA te kennen. Als je de formele regels van de wetgeving begrijpt, ben je beter in staat je coachee te ondersteunen. In deze stap behandel ik de belangrijkste aspecten van de WIA.

Stap 3. Weet hoe het sociale stelsel werkt voor jouw coachee en de werkgever

Een 2^e-spoortraject speelt zich af binnen het sociaal stelsel, bedoeld om zieke medewerkers te stimuleren weer aan het werk te gaan. Een juiste begeleiding van zieke medewerkers is belangrijk voor werkgevers. Hoe dat zit, leg ik uit in deze stap. Aan bod komen de kostenposten binnen de sociale wetgeving, de invloed hiervan op een organisatie en hoe dit doorberekend wordt aan de werkgever.

Stap 4. Ken je verantwoordelijkheid als coach (en weet ook wat je niet doet)

Waar jouw verantwoordelijkheden als 2^e-spoorcoach beginnen, en nog meer waar ze eindigen, kan soms onduidelijk zijn. In het gehele traject zijn veel partijen betrokken en dat betekent dat veel zaken in het proces niet jouw verantwoordelijkheid zijn. Welke mensen en organisaties betrokken zijn bij een 2^e-spoortraject, wie welke rol heeft en welke verantwoordelijkheden daarbij horen, leg ik uit in stap 4.

Stap 5. Stel een UWV-proof trajectplan op voor je coachee

Het UWV verwacht dat je bij een 2^e-spoortraject bepaalde onderdelen doorloopt met je coachee en dat je daarvan duidelijke rapportages maakt. Dat begint al bij het intakegesprek en voer je door in het gehele trajectvoorstel en bij elke stap die je gaat zetten. Om je op weg te helpen met hoe je UWV-proof verslag doet van een 2^e-spoortraject, vind je in deze stap de belangrijkste onderdelen waaraan je moet denken.

Stap 6. Doorloop zorgvuldig alle fases met je coachee

Als de plannen en kaders van het traject geschetst zijn, is het tijd voor de uitvoering. Een degelijk 2^e-spoortraject bestaat uit verschillende fases, die je stuk voor stuk afgaat met je coachee. Van de persoonsgerichte fase ga je naar de arbeidsoriëntatiefase en uiteindelijk eindig je bij de werkgerichte fase: de laatste stappen naar duurzaam werk. Je leest in deze stap hoe deze fases er inhoudelijk uitzien.

Stap 7. Bewaak de voortgang van het 2^e-spoortraject

Niet elk 2^e-spoortraject verloopt soepel. Het kan voorkomen dat de voortgang stagneert. In het proces boekt je coachee op dat moment weinig tot geen vooruitgang en hij haalt doelen uit het trajectvoorstel niet (meer). Om juist te handelen bij stagnatie moet je als 2^e-spoorcoach weten wat stagnatie kan veroorzaken. De verschillende redenen en bijbehorende acties lees je in deze stap.

Stap 8. Weet wat je doet als je coachee niet 'wil'

Soms merk je als 2^e-spoorcoach dat je coachee niet (meer) wil. Deze vorm van stagnatie vereist een bijzondere aanpak. De medewerker zit dan in de dramadriehoek en gedraagt zich op zo'n moment als slachtoffer of aanklager. Ook als 2^e-spoorcoach kan je belanden in de dramadriehoek. Het is zaak dat jij en je coachee hieruit stappen. Hoe de dramadriehoek werkt en hoe je dit gedrag verandert, staat centraal in stap 8.

Stap 9. Maak de eindrapportage van het traject van jouw coachee

Verslaglegging is een belangrijke taak als 2^e-spoorcoach. De eindrapportage van het traject is daarin een belangrijk onderdeel. Het resultaat van een 2^e-spoortraject wisselt per coachee: soms heeft hij passend werk gevonden, soms is dit (nog) niet gelukt. Je leert in deze stap uit welke vaste onderdelen de eindrapportage moet bestaan en hoe je de inhoud aanpast aan de situatie van je coachee.

Stap 10. Schrijf je eigen ontwikkelplan als 2^e-spoorcoach

Met een hoop kennis en kunde in huis doe je je werk als 2^e-spoorcoach. Toch kan je je altijd blijven ontwikkelen. In deze stap vertellen verschillende ervaringsdeskundigen uit het werkveld je over de belangrijkste vaardigheden en kwaliteiten die jij als 2^e-spoorcoach nodig

hebt. Met deze praktische informatie kan je na deze stap aan de slag met je persoonlijke ontwikkelplan: het laatste stukje bagage in je rugzak.

STAP 1

**Vertel je
coachee hoe een
2^e-spoortraject
werkt**



*'We dansen samen de dans, maar jij (de coachee)
bepaalt het ritme.'*

Willeke Overink

Een succesvol 2^e-spoortraject verlangt veel meer van een 2^e-spoorcoach dan 'gewoon' een goede coach zijn. Ik heb al veel coaches mogen ondersteunen die vastlopen in het begeleiden van een coachee in een dergelijk traject. Keer op keer blijkt dat zij, ondanks hun tomeloze inzet, niet volledig zicht hebben op het speelveld waarin zij zich begeven. Het gebeurt regelmatig dat coaches blijven hangen in de driehoek van

coachee, werkgever en behandelaren. Om antwoord te geven op de vraag hoe dat komt, neem ik je in deze eerste stap mee in wat precies de bedoeling is van een 2^e-spoortraject.



'Ik wist niet dat er zoveel kwam kijken bij een goed uitgevoerd 2^e-spoortraject. Ik ben heel blij dat ik nu begrijp wat er allemaal van mij verwacht wordt. Continu had ik het gevoel niet genoeg te doen. Door de duidelijkheid die jij gaf over mijn verantwoordelijkheden, heb ik veel meer rust gekregen.'

Marieke, 2^e-spoorcoach*

Het doel van een 2^e-spoortraject is het vinden van de kortste weg naar (betaald) passend werk. Dat staat zo niet letterlijk in de wet, maar in de praktijk komt het daar wel op neer. Het gaat om het begeleiden van iemand naar een nieuwe stap in zijn leven. Als coach voel je de verantwoordelijkheid om iemand hierin te begeleiden, op de best mogelijke manier, vanuit je hart.

Dat klinkt simpel, maar de uitvoering kent vele uitdagingen. Het uitgangspunt is een werknemer die door ziekte (deels) arbeidsongeschikt is voor het eigen werk. Werkgevers en zieke werknemers zijn in de eerste twee ziektejaren samen verantwoordelijk voor de re-integratie in het eerste en tweede spoor: binnen de eigen organisatie en daarbuiten. In sommige gevallen wordt er ook een zogenaamd tweesporenbeleid uitgevoerd. Dat kan als nog niet duidelijk is of een terugkeer bij de eigen werkgever mogelijk is. Op die manier krijgen werknemer en werkgever de ruimte om zelf te zoeken naar mogelijkheden.

Wet verbetering poortwachter

Tot zover de gedachte achter het 2^e-spoortraject. Voor ik verderga, geef ik je eerst een stukje theorie over de technische kant van de *Wet verbetering poortwachter (Wvp)*.

In de *Wet verbetering poortwachter* staan de regels en verantwoordelijkheden van betrokken partijen bij de re-integratie van een zieke werknemer. De uitwerking van de *Wet verbetering poortwachter* is te vinden in de *Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar* en in de *Beleidsregels beoordelingskader poortwachter*.

De werkgever is verantwoordelijk voor de re-integratie van een zieke werknemer die bij hem in loondienst is. Hij is verplicht zich in te spannen om de werknemer terug te laten keren naar (betaald) werk. Daarbij heeft een werkgever de volgende opties voor terugkeer:

- Terugkeer in de oorspronkelijke functie bij dezelfde werkgever.
- Terugkeer in de oorspronkelijke functie bij dezelfde werkgever, in aangepaste vorm.
- Terugkeer in een andere functie bij dezelfde werkgever.

- Terugkeer in een andere functie bij dezelfde werkgever, in aangepaste vorm.
- Terugkeer in ander werk bij een andere werkgever: oftewel: terugkeer middels het 2^e-spoor.

Zolang de medewerker arbeidsongeschikt is, betaalt de werkgever het loon door. Als de werknemer na twee jaar nog arbeidsongeschikt is, dan stopt de re-integratieverplichting en de verplichting om het loon door te betalen. De werknemer kan dan een WIA-uitkering bij het UWV aanvragen (zie ook stap 2). Zoals gezegd ligt de verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de *Wet verbetering poortwachter*, gericht op re-integratie, bij de werkgever. De uitvoering kent een paar verplichte actiepunten waar de werkgever zich strikt aan hoort te houden. In stap 4 lees je uitgebreid wie welke verantwoordelijkheden heeft in dit proces. In deze eerste stap ligt de focus op de basis van het 2^e-spoortraject.



Ziek of niet?

Het begint met vaststellen wanneer iemand ziek is en wanneer iemand door ziek zijn arbeidsongeschikt is. Wat is eigenlijk het verschil tussen ziekte en arbeidsongeschiktheid? Wanneer ben je arbeidsongeschikt voor je eigen werk? Wat betekent dit voor jouw mogelijkheden om andere werkzaamheden uit te voeren? Het is belangrijk om de begrippen

ziek en *arbeidsongeschikt* uit elkaar te houden. In de praktijk zorgen deze termen namelijk vaak voor verwarring en onbegrip.

Bij *ziekte* gaat het over een situatie waarbij een tijdelijke lichamelijke of psychische toestand een werknemer belemmert in het uitvoeren van zijn gebruikelijke werkzaamheden. Iemand is hierdoor niet in staat normaal te functioneren. Ziek zijn kent vele vormen, waardoor ziekte verder afbakenen in de praktijk lastig is. Iedereen ervaart ziekte op een andere manier.

Bij *arbeidsongeschiktheid* gaat het over de mate waarin iemand niet in staat is zijn werk uit te voeren.

Kort samengevat:

- *Ziekte* is de lichamelijke of psychische toestand waardoor iemand belemmerd wordt in het (volledig) uitvoeren van werk.
- *Arbeidsongeschiktheid* is de mate waarin iemand arbeidswerkzaamheden wel of niet kan uitvoeren.

Als je als coach start met een coachee in een 2^e-spoortraject, betekent het dat je samen zoekt naar een andere functie binnen een ander bedrijf. Daarbij kijk je naar de beperkingen, maar nog meer naar de *arbeidsgeschiktheid*: wat kan iemand nog en welke baan past daarbij? De rode draad hierin is je coachee stimuleren om te doen wat wél kan: een motivatie om het geld te verdienen dat hij kán verdienen, rekening houdend met de belemmeringen waarmee hij kampt.

Hoe leuk je coachee een functie vindt, is hierin van ondergeschikt belang, maar niet onbelangrijk. Je coachee helpen zoeken naar zijn eigen kracht, de beste inzet van zijn talenten en zelfs werkplezier, kunnen hierin zeker een grote rol spelen. Het uitgangspunt is echter wel zoeken naar een functie waarin hij zoveel mogelijk inzetbaar is. Hoewel veel 2^e-

spoorcoaches deze doelstelling niet gewend zijn, draait een 2^e-spoortraject in de kern om de zoektocht naar passend werk: gericht op een hoge inzetbaarheid voor de maatschappij.

Verslaglegging

Naast de blik op inzetbaarheid van je coachee, ben je als 2^e-spoorcoach ook verantwoordelijk voor de zogeheten papieren rompslomp. Dat betekent concreet dat je in het 2^e-spoortraject, volgens de richtlijnen van het UWV, zorgt voor een intakeverslag en een trajectvoorsel (plan van aanpak). Ook bewaak je de voortgang van het traject en doe je hiervan verslag.



Deze rapportage is van belang wanneer het niet mogelijk is om je coachee naar een andere baan te begeleiden. Op dat moment kan hij een WIA-uitkering aanvragen, maar hiervoor is degelijke verslaglegging

nodig. Een overzicht van alle stappen die je hebt ondernomen in het 2^e-spoortraject maakt onderdeel uit van de aanvraag.

Er komt nogal wat kijken bij de optimale begeleiding van een 2^e-spoortraject. Samengevat moet je als 2^e-spoorcoach goed letten op de volgende zaken:

1. Zorg voor degelijke verslaglegging van het intakegesprek met je coachee bij de start van het traject.
2. Stel op basis van het intakegesprek en (meestal) het arbeidsdeskundig rapport een trajectvoorstel op.
3. Start het 2^e-spoortraject bij voorkeur met een driegesprek, waarbij je als 2^e-spoorcoach spreekt met de werknemer en de werkgever.
4. Zorg ervoor dat je verslaglegging en het trajectvoorstel voldoen aan de beoordelingscriteria van het UWV en de geldende AVG-richtlijnen (meer hierover volgt in stap 5 en 9).
5. Maak in overleg met de coachee en de werkgever duidelijke afspraken over de voortgangsbewaking en de manier waarop je elkaar informeert wanneer de belastbaarheid van je coachee verandert.



Neem de tijd om de volgende vragen te beantwoorden:

- Welke vragen heb je nog over de *Wet verbetering poortwachter*? Noteer deze en ga op onderzoek uit op www.2espoorcoaching.nl.
- Schrijf voor jezelf op wat je nu weet over de AVG-richtlijnen ten aanzien van ziekteverzuim.

STAP 2

**Neem je coachee
mee in de WIA**



*'Zakelijkheid en mensgerichtheid kunnen hand in hand
gaan.'*

Wilma Damen

Vaak hoor ik van 2^e-spoorcoaches dat hun coachees vragen stellen over wat er allemaal op hen afkomt wanneer het niet lukt om een andere baan te vinden en zij een WIA-aanvraag doen. WIA staat voor *Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen*. Nu is het als 2^e-spoor-coach niet jouw primaire verantwoordelijkheid om medewerkers daarover in te lichten. Toch hebben veel 2^e-spoorcoaches de behoefte om te begrijpen wat er

speelt, zodat ze de coachee daarbij kunnen ondersteunen. Daarom leg ik je kort de formele regels van de WIA uit.



De WIA ging in 2006 in: een nieuwe wet, omdat de kosten van de toenmalige WAO, de *Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering*, de pan uitrezen. In de WIA zijn een aantal zaken aangepast in vergelijking tot de WAO. Het is goed om de belangrijkste veranderingen te kennen.

Werken naar vermogen

Binnen de WIA moet je werken naar vermogen: oftewel, iemand die kan werken, wordt daarvoor beloond. Onder de WAO was dat niet altijd het geval. Vooral het 'werken naar vermogen' is ontzettend belangrijk geworden. Het uitgangspunt is dat medewerkers bijna nooit zo ziek zijn en zoveel beperkingen hebben dat zij totaal niet meer kunnen werken. In stap 1 lichtte ik al toe dat medewerkers door ziekte soms niet meer (gedeeltelijk) het eigen werk kunnen verrichten. Toch hebben zij vaak wel mogelijkheden om ander werk te doen.

In vakjargon heet dat 'verdiencapaciteit' en dat is een belangrijke term om te onthouden. De WIA is namelijk bedoeld om medewerkers te stimuleren hun verdiencapaciteit zo goed mogelijk in te zetten en op die manier toch nog (een deel van) hun inkomen te verdienen. De

uitkeringssituatie is zo opgebouwd dat werken lonend is. Hoe meer iemand werkt (en dus verdient), hoe hoger het inkomen is dat hij kan bereiken, ondanks de (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid.

Als 2^e-spoorcoach hoef je dat niet exact te kunnen uitrekenen, maar het is wel belangrijk dat je je coachee kan meenemen in de uitgangspunten van deze regeling. Een gerichte re-integratie verhoogt namelijk de kans op succes. De financiële prikkel van deze regeling is groot en werkt motiverend voor een medewerker.

De WIA-aanvraag

Wanneer een medewerker door ziekte niet in staat is om meer dan 65% van het huidige salaris te verdienen, kan hij een WIA-uitkering aanvragen. Dus nogmaals, het gaat er niet om hoe 'ziek' een medewerker is, maar in hoeverre hij door ziekte niet meer in staat is om dat inkomen te verdienen. Voor veel mensen is dat een enorme eyeopener. De meeste medewerkers zijn zich daar niet of onvoldoende bewust van en blijven in de re-integratie hun focus houden op de ziekte en de daarbij horende beperkingen.

De kunst voor jou als coach is om samen met je coachee te focussen op de mogelijkheden, ondanks de beperkingen die hij ervaart. Je hebt als 2^e-spoorcoach dus een belangrijke rol in het zorgen voor perspectief.

'Vanuit mijn eigen ervaring weet ik waar je tegenaan kan lopen. Ik coach mensen in werk en privé die nog steeds barsten van de ambities en die willen leren omgaan met hun beperkingen. Ik ben zelf net zo. Sinds 1990 leef ik met de gevolgen van whiplash en enkele jaren geleden is daar een nieuwe diagnose bijgekomen. Je wil weer op de oude voet verder maar je loopt tegen grenzen aan die je niet herkent en waarvan je ook niet

weet wat je daarmee moet. Het enige wat je heel graag wil, is je 'oude ik' terug. Maar die is niet meer binnen bereik en je zult moeten dealen met de nieuwe situatie. Daarbij moet je voortdurend zoeken naar de goede balans tussen de wensen die jij hebt en de werkelijkheid die er is. Als je weet hoe de WIA werkt en wat de consequenties voor jouw inkomen kunnen zijn, dan heb je met deze kennis de regie ook weer in handen.

Duidelijkheid geeft richting en mogelijkheden.'

Maike van Son, Loopbaancoach Soncoaching

Blijf continu met jouw coachee aan de slag om de focus op de mogelijkheden te leggen. Uiteindelijk heeft jouw coachee er het meeste belang (zeker in financieel opzicht) bij als je er samen voor kan zorgen dat hij een inkomen blijft verdienen.

Lukt het niet om een andere betaalde baan te vinden, dan komt de WIA-aanvraag in zicht. De coachee moet zelf een WIA-aanvraag indienen. Dit gebeurt uiterlijk in week 91 van de verzuimperiode. Helaas komt daar een behoorlijke papierwinkel bij kijken en ook daarin kan je als 2^e-spoorcoach een rol spelen. Jouw coachee moet namelijk bij de WIA-aanvraag een flink aantal documenten meesturen: het re-integratieverslag (RIV).

Het re-integratieverslag

Het RIV bevat de verslagen van de bedrijfsarts en het plan van aanpak dat de werkgever en de werknemer voor de re-integratie hebben opgesteld. Daarnaast worden ook alle andere 'bewijsstukken', waaruit blijkt dat continu is gezocht naar de meest effectieve manier van re-integreren, toegevoegd. Dat geldt dus ook voor de verslaglegging die je als 2^e-spoorcoach hebt gedaan.

Deze verslagen beoordeelt het UWV inhoudelijk. Mocht het UWV van mening zijn dat er onvoldoende gezocht is naar ander passend werk in het 2^e spoor, dan kan dat consequenties voor de werkgever of werknemer hebben. Het UWV geeft in dat geval aan dat er geen adequaat 2^e-spoortraject is uitgevoerd. Meestal is de consequentie dat het UWV de WIA-aanvraag niet in behandeling neemt. De werkgever moet dan nog een jaar extra het loon doorbetalen en de re-integratie wordt voortgezet.

In vakjargon heet dat een 'loonsanctie' en dat wil je als 2^e-spoorcoach natuurlijk niet op je geweten hebben. Je bent hiervoor niet hoofdverantwoordelijk, maar je kan met een juiste verslaglegging wel bijdragen aan een soepele WIA-aanvraag. Waar het UWV in deze verslagen op let en hoe je als 2^e-spoorcoach goed beslagen ten ijs komt, komt uitgebreider aan bod in stap 9.

De WIA-uitkering

Hoeveel uitkering iemand volgens de WIA krijgt, is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid. Het UWV hanteert hiervoor het arbeidsongeschiktheidspercentage. Daarbij kijkt het UWV naar het loon dat iemand verdiende voor de ziekte en het loon dat de medewerker ondanks de beperkingen door ziekte nog kan verdienen. Het verschil tussen deze twee bedragen bepaalt het arbeidsongeschiktheidspercentage. Als 2^e-spoorcoach heb je het meest te maken met mensen die uitkomen bij een WIA-uitkering als zij geen baan met een vergelijkbaar salaris kunnen vinden.

'Hoe een WIA-aanvraag in zijn werk gaat, leerde ik tijdens een workshop van Eliane. Het was een ware eyeopener. Ik realiseerde me door de uitleg van Eliane dat de hoogte van het WIA-percentages voornamelijk te maken heeft met de hoogte

van het laatstverdiende loon in verhouding tot het nieuwe loon. De WIA heeft niet te maken met het medische beeld van iemand. Ook is het leerzaam meer te weten van loonwaarden en loonpercentages.'

Teske, 2^e-spoorcoach*

De WIA bestaat uit twee soorten uitkeringen, namelijk de WGA-uitkering en de IVA-uitkering. Ik licht ze hieronder verder toe.

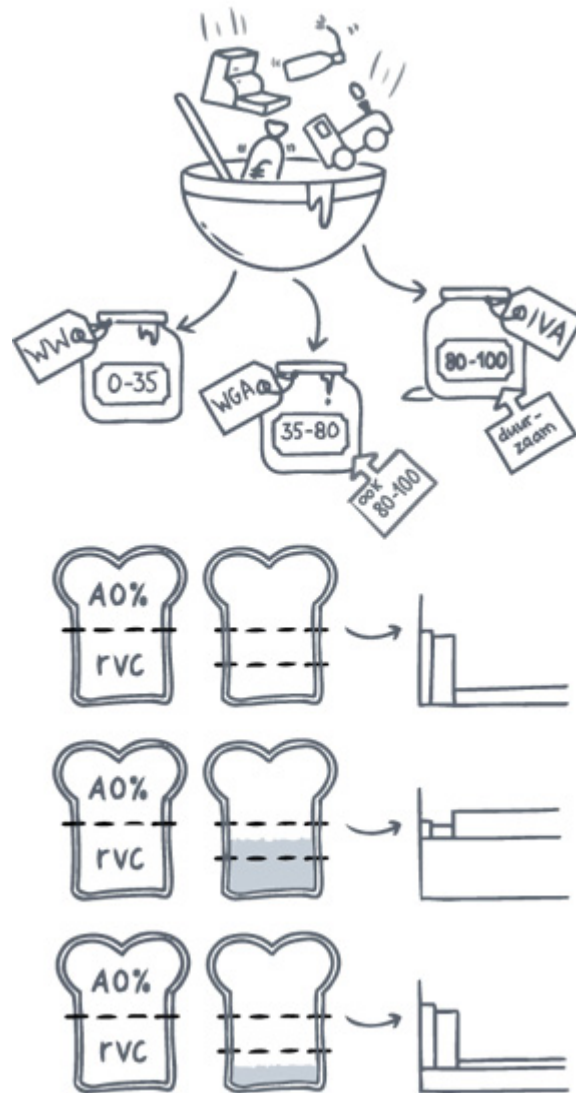
Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA)

Een werknemer die duurzaam en volledig arbeidsongeschikt is, heeft volgens de WIA recht op een IVA-uitkering. Deze omvat 75% van het laatstverdiende dagloon. Het is mogelijk om de IVA-uitkering al binnen twee jaar ziekte te ontvangen. Over het algemeen kom je medewerkers die aan deze criteria voldoen niet tegen in een 2^e-spoortraject. Het komt in de praktijk alleen voor in de situatie dat een werknemer gedurende een 2^e-spoortraject zodanig achteruitgaat wat betreft zijn gezondheid, dat blijkt dat geen enkele duurzame inzetbaarheid meer mogelijk is. In stap 7 en 8 komt deze situatie verder aan bod.

Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA)

Werknemers die een loonverlies van meer dan 35% hebben, maar nog wel kunnen werken, vallen onder de WGA-regeling. Werken is altijd lonend. Het is hierbij niet zo dat de uitkering hoger wordt, maar het totale inkomen wel. Verder is belangrijk dat je weet dat een toegekende WGA-uitkering start met een loongerelateerde uitkering van 75% van het oude loon in de eerste twee maanden. Vervolgens wordt dit 70%. Bij een werknemer die wel (deels) werkt, zit het net anders. Dan is de uitkering 75%, en na twee maanden 70%, van het verschil tussen het oude loon en het loon dat de medewerker in de nieuwe situatie verdient.

Na afloop van de loongerelateerde WGA-uitkering volgt de WGA-loonaanvulling of de WGA-vervolguitkering. Dit is afhankelijk van of en in welke mate de werknemer werkt naast de uitkering.



Thomas valt uit in zijn functie van manager administratie. Voor deze functie kreeg hij een loon van €3000 per maand. Dit noem je het zogenaamde maatmanloon (in de volksmond ook wel het 'oude loon' genoemd). Re-integratie in zijn eigen werk is niet mogelijk en Thomas vraagt een WIA-uitkering aan. Nadat de verzekeringsarts van het UWV de medische belastbaarheid in

kaart heeft gebracht, gaat de arbeidsdeskundige op zoek naar functies die bij deze belastbaarheid passen. Hiervoor maakt hij gebruik van het CBBS-systeem waarin alle functies in Nederland zijn opgenomen.

De functies die passend zijn en waar Thomas het meest mee kan verdienen, zijn:

- Treinconducteur: € 2000
- Winkelmedewerker: € 1500
- Metaalbewerker: €1400

Deze functies gebruikt de arbeidsdeskundige om te bepalen wat Thomas nog kan verdienen, de zogenaamde restverdiencapaciteit. In theorie, wel te verstaan. Het gaat hier niet om concrete vacatures. Het UWV gebruikt hiervoor de middelste functie, in dit geval winkelmedewerker, met een loon van € 1500 per maand.

Voor de restverdiencapaciteit van Thomas betekent dit dat hij in theorie nog €1500 per maand kan verdienen. Dat is de helft van zijn oude loon als manager administratie. Daarmee is zijn restverdiencapaciteit dus 50%. Dat betekent ook dat het UWV hem voor de resterende 50% arbeidsongeschikt acht. De som die hierachter zit is:

$(\text{'oude loon'} - \text{restverdiencapaciteit}) / \text{'oude loon'} * 100\%$

In dit voorbeeld is dat dus: $(3000 - 1500) / 3000 * 100\% = 50\%$ arbeidsongeschikt.

Waarom moet je dit als 2^e-spoorcoach weten?

Coachees zitten vaak vol met vragen over de mogelijkheden die zij in de toekomst hebben. Het is als 2^e-spoorcoach fijn als je deze vragen kan beantwoorden. Daarnaast brengt het aannemen van een 2^e-spoortraject ook verantwoordelijkheden met zich mee. Je wil een coachee in beweging krijgen en zoeken naar de hoogste mate van inzetbaarheid en behoud van inkomen. Als je coachee onvoldoende weet van arbeidsongeschiktheid en de bijbehorende wetgeving, dan kan jij met genoeg kennis de juiste argumenten aanvoeren om hem te ondersteunen in het maken van de juiste keuzes.

Je coachee wijzen op de manier waarop werken loont, kan motiverend werken. Daarnaast ben je als 2^e-spoorcoach hoofdzakelijk verantwoordelijk voor de inhoudelijke begeleiding. Tegelijkertijd moet je ook duidelijk zijn en binnen de vastgestelde kaders zorgen voor een trajectplan en heldere verslaglegging. Daarbij is kennis van de verschillende wetten van toegevoegde waarde. In de volgende stappen leg ik precies uit wat er van je verwacht wordt. Ook geef ik je tips hoe je het best aan deze verwachtingen kan voldoen.



Nadenken over jouw rol

In het kader van de WIA hebben alle betrokkenen een andere rol. Je kan verschil ervaren in de mate waarin je verantwoordelijk bent en in de mate waarin je je verantwoordelijk voelt. Ga bij jezelf na in hoeverre jij je als 2^e-spoorcoach wil bezighouden met de WIA en de context hiervan.

- Wat ga jij je coachee vertellen over de WIA?

- Welke kennis heb je nodig om dit te bespreken met je coachee?
- Waar ligt voor jou als coach de grens van je verantwoordelijkheid hierin?

STAP 3

Weet hoe het sociale stelsel werkt voor jouw coachee en de werkgever



In deze stap lees je hoe ons sociale stelsel werkt wanneer je ziek bent, waardoor je jouw eigen werk niet meer kan doen. Dit stelsel is ontworpen om zieke medewerkers te stimuleren weer aan het werk te gaan, omdat dat voor hen financieel aantrekkelijker is. Hierover heb je in stap 2 kunnen lezen. In deze derde stap leg ik uit waarom de juiste begeleiding van zieke medewerkers belangrijk is voor werkgevers.

Na twee jaar ziekteverzuim doet een werknemer bij het UWV een WIA-aanvraag. Voor de werkgever komt op dat moment wellicht een einde aan het doorbetalen van het loon, tenzij het UWV een loonsanctie oplegt (zie stap 2). Toch blijven er kosten voor de werkgever.

Een flinke kostenpost

Als een werknemer na twee jaar ziekte onder de WGA valt, is een publiek verzekerde werkgever tot wel tien jaar lang financieel verantwoordelijk voor de uitkeringslast van deze werknemer. Die financiële prikkel kan een werkgever motiveren de re-integratie zo snel en goed mogelijk in te zetten. Met een succesvol re-integratietraject kan de werkgever deze financiële last, bestaande uit kosten voor een zieke medewerker én eventuele loonsancties, voorkomen.

De hoogte van de kosten van zieke werknemers die onder de WGA vallen, verschilt per werkgever. Grote bedrijven betalen een zogeheten 'schadegerelateerde premie': het bedrag dat zij betalen voor werknemers met een WGA-uitkering is afhankelijk van de hoeveelheid medewerkers die instroomt in de WGA. Kleine werkgevers bepalen een zogeheten 'sectorpremie': deze kosten worden onafhankelijk van de WGA-instroom van een bedrijf bepaald. Voor middelgrote bedrijven gaat het om een combinatie van deze twee premievormen.



Wanneer betaalt de werkgever?

De mate waarin een werknemer arbeidsongeschikt is (uitgedrukt in een percentage), bepaalt welke lasten doorberekend worden aan een werkgever. Hieronder licht ik toe wat een werkgever kan verwachten.

WGA <35%

De werknemer ontvangt geen uitkering. Dit betekent dat de eventuele WGA-lasten niet aan de werkgever worden doorbelast.

WGA 35-80%

De werknemer ontvangt een uitkering. De kosten van de uitkering worden twee jaar na de start van de uitkering in rekening gebracht via de WGA-premie die de werkgever betaalt. Dit voor een periode van maximaal tien jaar.

WGA 80-100%

De werknemer ontvangt een uitkering. De kosten van de uitkering worden twee jaar na de start van de uitkering in rekening gebracht via de WGA-premie die de werkgever betaalt. Dit voor een periode van maximaal tien jaar.

Naast de verschillende categorieën binnen de WGA kan een werknemer natuurlijk ook onder de IVA vallen bij duurzame, volledige arbeidsongeschiktheid (80-100%). In dit geval ontvang de werknemer ook een uitkering. De kosten hiervan worden niet bij de werkgever in rekening gebracht.

Doorrekening voor de werkgever

De WGA-uitkering kan op twee manieren toegerekend worden aan de werkgever. Als de werkgever eigenrisicodrager is, moet hij de WGA-uitkering zelf betalen. In dat geval betaalt een werkgever minder premie, maar het UWV betaalt dan de uitkering niet. Daar is de werkgever verantwoordelijk voor. Meestal verzekert een werkgever zich voor dat risico, maar bij grotere werkgevers wordt de premie voor zo'n verzekering verhoogd als er vaak een WGA-uitkering uitgekeerd moet worden.

Als een werkgever geen eigenrisicodrager is, dan betaalt hij een WGA-premie aan het UWV. Het UWV zorgt dan voor uitbetaling van de WGA-uitkering. In dat geval wordt de WGA-premie wel hoger voor de werkgever wanneer een medewerker onder de WGA valt. Deze

verhoging vindt twee jaar na de start van de uitkering plaats en kan voor de werkgever flink oplopen.

Behalve de kostenpost van het moeten betalen van de uitkering, is er nog een reden om als werkgever in te zetten op een goede re-integratie: de loonsanctie. Bij een WIA-aanvraag beoordeelt het UWV op basis van het re-integratiedossier of werknemer en werkgever voldoende hebben gedaan aan re-integratie. Als deze inzet onvoldoende blijkt, op basis van verslagen en gemaakte afspraken, dan krijgt de werkgever een loonsanctie. Dit houdt in de basis in dat de werkgever langer verplicht wordt het loon van een werknemer door te betalen. Dit vormt dus een extra kostenpost bovenop de eerdergenoemde twee jaar loondoorbetaling en tien jaar WIA-lasten.

Concluderend kan je dus stellen dat grote en middelgrote werkgevers, een groot financieel belang hebben bij een professioneel re-integratietraject. Inzetten op een goede re-integratie, op het 1^e en 2^e spoor, kan de financiële last voor een werkgever beperken of zelfs voorkomen.



Weet je genoeg?

Heb jij voldoende inzicht in de verschillende belangen van partijen in het sociale stelsel? Wat wil je nog weten?

Zoek die punten op via **www.2espoorcoach.nl**, spreek waar nodig andere bronnen aan of stuur een mail naar **info@2espoorcoach.nl**.

STAP 4

**Ken je
verantwoordelijkheid
als coach (en weet
ook wat je niet doet)**



'Waak ervoor dat een 2^e-spoortraject geen 'in angst uitgevoerde dienstverlening' wordt.'

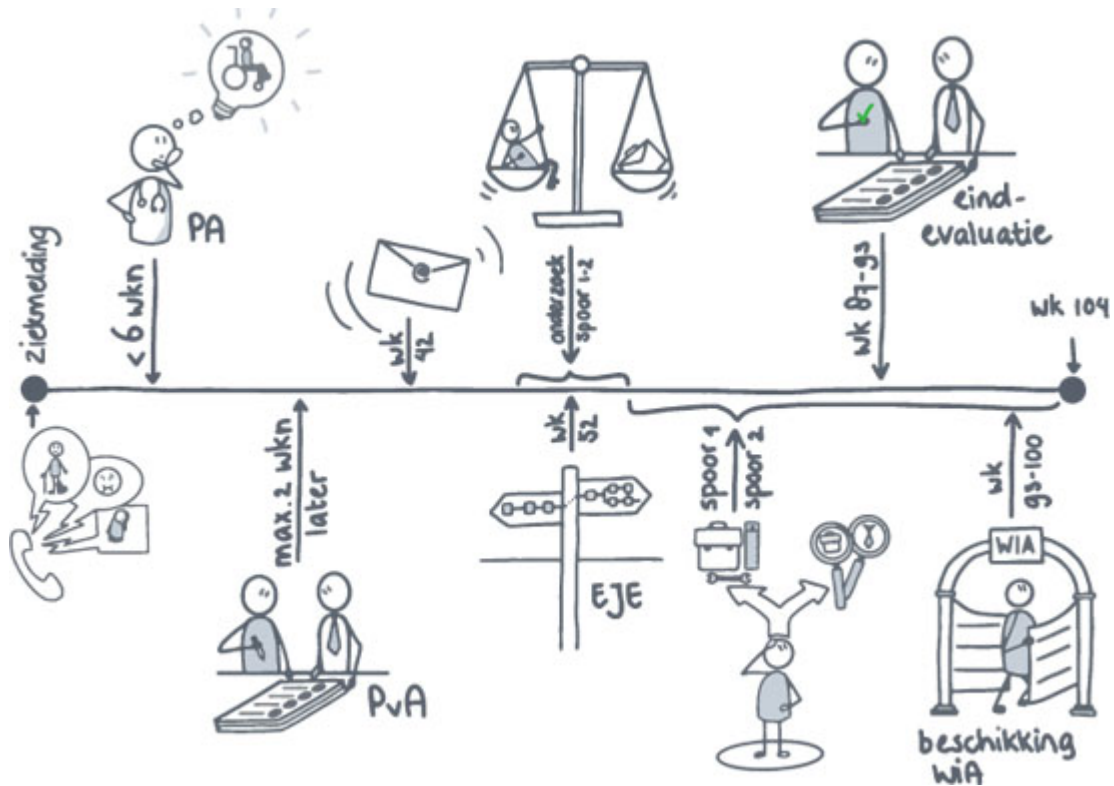
Rogier van Schaik

In de inleiding vertelde ik al dat bij het 2^e-spoortraject meerdere partijen betrokken zijn. Regelmatig merk ik dat een coachee niet goed weet bij wie hij op een bepaald moment moet zijn tijdens het ziekte- en re-integratieproces. Dit is niet vreemd, omdat veel mensen, al dan niet beroepsmatig, betrokken zijn bij re-integratie. Daarom is het voor jou als coach belangrijk om te weten wie welke rol heeft en welke

verantwoordelijkheden daarbij horen. Zo weet jij op elk moment wie verantwoordelijk is en bij wie je taken die niet tot jouw verantwoordelijkheden behoren, kan terugleggen.



In de afbeelding zie je welke partijen in elk geval betrokken zijn bij een 2^e-spoortraject. In het traject van de werknemer spelen onder andere de werkgever, het UUV en de bedrijfsarts een rol. Maar vergeet ook eventuele andere behandelaren, een arbeidsdeskundige en de privé-omgeving van de werknemer niet. Voordat je als 2^e-spoorcoach ingeschakeld wordt, zijn al verschillende partijen onderdeel geworden van het proces.



Om duidelijk te maken wie welke rol heeft en welke verantwoordelijkheden daarbij horen, laat ik hieronder alle genoemde betrokkenen aan bod komen. Te beginnen bij de privéomgeving (oftewel de mensen die het dichtst bij je coachee staan) en de werkgever, omdat een 2^e-spoortraject in de meeste gevallen start wanneer een werkgever een werknemer hiervoor aanmeldt.

‘Toen ik vanmorgen beneden kwam en ik weer in huilen uitbarstte omdat ik opzag tegen onze afspraak, zei mijn man dat ik nu maar eens aan mijzelf moet denken en mij moest afmelden. ‘Zo gaat het echt niet langer, dit traject is te zwaar voor jou’, zei hij tegen mij.’

Loes, 2^e-spoorcoachee

De privéomgeving

Het gedrag en de keuzes van jouw coachee worden mede beïnvloed door de betrokkenheid, het advies en de visie van de nabije omgeving. Houd hier rekening mee als coach, maar stimuleer jouw coachee ook in het maken van eigen keuzes met respect voor de eigen afwegingen. Het 2^e-spoortraject is bedoeld om je coachee te helpen bij het vinden van passend werk: beslissingen moeten in dienst staan van dat doel.

Het 2^e-spoortraject is een aaneenschakeling van verantwoordelijkheden en verplichtingen. Het is belangrijk deze goed door te nemen met je coachee. Onderdeel hiervan zijn de afspraken die je maakt met je coachee met betrekking tot de re-integratie en dat het niet nakomen van afspraken consequenties kan hebben.

Als 2^e-spoorcoach moet je de werkgever namelijk op de hoogte brengen van obstakels in het traject. Ook als de coachee, om wat voor reden dan ook, niet volgens afspraken meewerkt aan een re-integratietraject. Tenzij deze redenen medisch zijn, is het van belang de geconstateerde stagnatie te onderbouwen met feiten over het niet-nakomen van afspraken of andere belemmeringen. De werkgever is hierin jouw aanspreekpunt.

De werkgever

Vaak verrichten medewerkers in een 2^e-spoortraject geen werkzaamheden meer bij de werkgever. Helaas geldt dan vaak dat uit het oog ook uit het hart is. De werkgever draagt de medewerker aan jou als 2^e-spoorcoach over, waarna het contact tussen de werknemer en werkgever vervaagt. Dat hoeft geen impact te hebben op het traject dat jij met je coachee ingaat, zolang de begeleiding volgens plan verloopt.

Op het moment dat het 2^e-spoortraject onverhoopt stagneert, moet de werkgever wél op de hoogte zijn van wat er gebeurt. Als het contact tussen de werknemer en werkgever verwaterd is, dan is het jouw

verantwoordelijkheid als 2^e-spoorcoach om de werkgever op de hoogte te stellen van de stagnatie. De werkgever is eindverantwoordelijk voor het 2^e-spoortraject en kan op dat moment het gesprek met de werknemer aangaan.

Als het nodig is, vraagt een werkgever advies aan de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige met betrekking tot voortzetting van het re-integratietraject. Als 2^e-spoorcoach houd ik graag korte lijntjes met de werkgever én de werknemer. Dit raad ik iedereen ook aan. Op die manier kan je snel handelen als het traject niet (meer) volgens plan loopt. Zo kan je de werkgever ook adviseren om contact op te nemen met de bedrijfsarts, om te kijken of een coachee wel of niet in staat is het 2^e-spoortraject te volgen.

De bedrijfsarts

De bedrijfsarts vervult een belangrijke rol bij verzuim en preventie. De taakomschrijving van die rol is vastgelegd in de Arbowet (art. 14). De bedrijfsarts stelt vast of er een medische reden is voor verzuim en of de medewerker vanwege ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten. Indien dit het geval is, heeft de werknemer recht op loondoorbetaling conform artikel 7:629 BW.

‘De huisarts heeft gezegd dat ik drie weken rustig aan moet doen. Ik kan de opdrachten dus niet doen en moet de afspraak afzeggen. Als het weer beter gaat, dan laat ik het wel weten.’

Loes, 2^e-spoorcoachee

In het geval van Loes, zoals hierboven beschreven, wordt de huisarts aangehaald. Maar wettelijk bepaalt de bedrijfsarts of en in welke mate de klachten verhinderen of jouw coachee kan deelnemen aan het traject.

De bedrijfsarts geeft op basis van de medische oorzaak een prognose voor het herstel en een advies met betrekking tot re-integratie.

De bedrijfsarts is verantwoordelijk voor medische begeleiding in het kader van re-integratie, en daarmee voor het 2^e-spoortraject gedurende de hele verzuimperiode. De werkgever is eindverantwoordelijk en bepaalt op basis van het advies van een bedrijfsarts wat er moet gebeuren.

Behandelaren

Zoals we al zagen in het voorbeeld van Loes komt het nogal eens voor dat een medewerker vertelt dat hij (tijdelijk) niet mag of kan meewerken aan een 2^e-spoortraject, op basis van een bezoek aan de huisarts of een andere behandelaar. Feitelijk gaat de huisarts hier niet over, of het nu klopt of niet. Werk en verzuim zijn niet het vakgebied van de huisarts of van andere behandelaren, zoals een fysiotherapeut, reumatoloog of psycholoog.

Om te beoordelen welke mogelijkheden een werknemer heeft om te werken of een 2^e-spoortraject te doorlopen, wordt de bedrijfsarts ingeschakeld. Daar stopt de verantwoordelijkheid van behandelaren die met hun expertise de medewerker van klachten af proberen te helpen. Een bedrijfsarts kan wel besluiten informatie op te vragen bij een behandelaar over de medische situatie en de behandeling. Hiervoor vraagt een bedrijfsarts toestemming aan de medewerker, die hiervoor moet tekenen.

De arbeidsdeskundigen

De arbeidsdeskundige is een specialist in mens, werk en inkomen en weegt belasting en belastbaarheid van de mensen in werk. Deze afweging heeft consequenties voor het zoekprofiel van een coachee in

een 2^e-spoortraject: door contact met een arbeidsdeskundige voorkom je dat iemand op niet passend werk solliciteert.

Een arbeidsdeskundige weet onder welke voorwaarden re-integratie plaatsvindt: dit kan de oorspronkelijke functie zijn (eventueel met aanpassingen) of een andere functie bij dezelfde of een andere werkgever. Aan het eind van het eerste ziektejaar stelt de bedrijfsarts een inzetbaarheidsprofiel op: hierin staan de beperkingen van een medewerker omschreven.

Met dit profiel gaat de arbeidsdeskundige aan de slag. Hij beoordeelt of de medewerker met de beperkingen in staat is het eigen werk te doen of ander werk kan uitvoeren bij de huidige werkgever. Kan dit niet, dan adviseert de arbeidsdeskundige een 2^e-spoortraject en kruisen jullie paden. Bij aanvang van het traject ontvang je het arbeidsdeskundig rapport, zodat je samen met je coachee op zoek kan naar passend werk. Uitgaande van de beperkingen van jouw coachee, vind je hierin handvatten waarmee je rekening moet houden bij het zoeken naar een andere functie.

Het UWV

De laatste partij die in deze stap aan bod komt, is het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen: beter bekend als het UWV. Deze organisatie komt vaak pas later in een re-integratietraject aan bod, namelijk aan het einde van het 2^e-spoortraject, wanneer besloten wordt om een WIA-aanvraag te doen. Daarnaast kan het UWV al eerder van belang zijn wanneer behoefte is aan een deskundigenoordeel, bijvoorbeeld als het re-integratietraject stagneert.

Als een coachee aangeeft dat hij niet in staat is om actief mee te werken aan een 2^e-spoortraject, terwijl de bedrijfsarts aangeeft dat dit wel mogelijk is, dan kan de situatie bevroren. In zo'n geval kan een

deskundig oordeel gevraagd worden van het UWV. Zowel de werkgever als de werknemer kan dit aanvragen. Het UWV schakelt dan een onafhankelijk verzekeringsarts of een arbeidsdeskundige in om de situatie te bekijken en een uitspraak te doen.

In dit oordeel kijkt het UWV naar de arbeids(on)geschiktheid van de werknemer, de inspanningen voor re-integratie van beide partijen en de beoogde functie (en of deze passend is voor de zieke werknemer).

‘Mijn klant is iemand die plichtsgetrouw en introvert is. Ze klaagt zelden en ze is niet altijd even assertief. Wanneer je haar spreekt, ziet ze er altijd goed uit. Je zou echt niet zeggen dat er iets aan haar scheelt. Toch heeft mijn klant veel klachten. Door alle coronamaatregelen is haar leven zwaarder geworden, met drie huppelende kleine meisjes thuis. Haar klachten lijken de afgelopen tijd te zijn verergerd. Ik heb de neiging om haar te ontlasten. Zo heb ik al één keer een time out aangevraagd bij haar werkgever, om haar even wat lucht te geven. Ik weet niet goed wat ik moet doen. Ik ben geen arts, maar ik zie haar wel lijden. Ik ga met haar in gesprek en uiteindelijk geeft ze toe dat ze het traject eigenlijk helemaal niet meer trekt, maar bang is voor de consequenties als ze eerlijk is.

Ik leg de casus voor aan Eliane, omdat ik merk dat ik zelf twijfel over wat goed voor haar is aan de ene kant en aan de andere kant heb ik de plichten die het traject met zich meebrengt en waaraan het traject moet voldoen.

Ik besluit de bal terug te leggen bij de werkgever. Ik leg aan de werkgever de situatie uit en adviseer om de bedrijfsarts te consulteren; alleen deze kan iets zeggen over het verergeren

van de klachten en de belastbaarheid van de klant. Ik mag namelijk op mijn eigen houtje niks beslissen, ik ben immers geen arts.

Het resultaat is dat de bedrijfsarts de belastbaarheid van de klant verlaagt. Het traject wordt gecontinueerd conform de gemaakte afspraken.'

Suzanne Snelting, 2^e-spoorcoach

Jouw verantwoordelijkheden en plichten

Nu de belangrijkste betrokkenen besproken zijn, blijft er nog één rol over: die van jou als 2^e-spoorcoach. Je hebt intensief contact met je coachee, waardoor je veel informatie over hem vergaart. Communiceren over deze informatie, bijvoorbeeld met de werkgever, of een oordeel vormen over de situatie van jouw coachee, is **niet** jouw taak. Wees er alert op dat je je niet waagt aan hulpverlening of oordelen: daar zijn anderen voor.

Jouw taak als 2^e-spoorcoach ligt elders. Beperk je tot de handelingen die nodig zijn om jouw coachee te ondersteunen in het 2^e-spoortraject. Wees hard op het proces en de vereisten, blijf vanuit je hart betrokken bij de werknemer die je begeleidt. Dit is niet altijd makkelijk, maar wellicht helpt onderstaande samenvatting.

Jouw verantwoordelijkheden

- Een intakeverslag en plan van aanpak opstellen.
- Je coachee ondersteunen bij het doorlopen van het 2^e-spoortraject.
- Gedurende het proces rapporteren.
- Met de werkgever communiceren bij onvoorziene omstandigheden en stagnatie van het traject:

- o Wanneer de coachee aangeeft meer of minder beperkingen te ervaren: terugverwijzen naar de werkgever en/of de bedrijfsarts.
- o Wanneer twijfel bestaat over hoe passend een functie is: terugverwijzen naar de werkgever en/of de arbeidsdeskundige.
- Bij afronding van het 2^e-spoortraject het eindverslag verzorgen.

Niet jouw verantwoordelijkheden:

- Het gedrag van je coachee.
- Een baan voor je coachee regelen.
- Inhoudelijk rapporteren over het 2^e-spoortraject.
- Het eerste spoor.
- Conflicten tussen de werkgever en de werknemer oplossen.

Gratis toolbox

Speciaal voor jou als lezer van mijn boek heb ik een toolbox samengesteld. In deze toolbox vind je onder andere een handige lijst met tips om de meestgemaakte fouten te voorkomen.

Ga naar

www.2espoorcoach.nl/toolbox

om de toolbox te downloaden.



Reflecteer op je werk

Denk terug aan een situatie kortgeleden, waarin jij twijfelde aan je verantwoordelijkheden.

- Wat zou jij met de kennis van nu anders doen?

- Wat heb je wel gedaan, terwijl het niet tot je verantwoordelijkheden behoorde?
- Wat behoorde wel tot je verantwoordelijkheden, maar deed je niet?

STAP 5

**Stel een UWV-proof
trajectplan op voor
je coachee**



*'Als je de beperkingen kent, kun je daarbinnen
onbeperkt te werk gaan.'*

Jules Deelder

Het UWV verwacht dat je bij een 2^e-spoortraject bepaalde onderdelen doorloopt met je coachee en dat je daarvan duidelijke rapportages maakt. Om je op weg te helpen met hoe je UWV-proof verslag doet van een 2^e-spoortraject, vind je in deze stap de belangrijkste onderdelen waaraan je moet denken. In de praktijk blijkt dat veel arbeidsdeskundigen van het UWV veel waarde hechten aan een helder

trajectplan (plan van aanpak) waarin je vastlegt op welke manier jullie een andere baan gaan zoeken. Daarbij heb je rekening te houden met de beperkingen die jouw coachee ervaart. Dit trajectplan blijft uitgangspunt bij alle acties die je (niet) doet gedurende het traject. In deze stap lees je de belangrijkste punten waarmee je rekening moet houden.

Een 2^e-spoortraject start meestal met een intakegesprek. Je krijg als coach een opdracht en je gaat direct aan de slag. Het intakegesprek heeft daarom twee doelen. Allereerst maak je kennis met je coachee om wederzijds vertrouwen op te bouwen. Daarnaast wil je bij de intake ook input vergaren voor het opstellen van een trajectvoorstel. Uiteraard kan je daarvoor twee gesprekken inplannen, maar in de praktijk blijkt het goed samen te gaan in één gesprek. Vervolgens rapporteer je gedurende het traject over het proces en het resultaat.

‘Er zijn veel onderwerpen die aan bod kunnen komen in een intakegesprek en bij het opstellen van een plan van aanpak in een re-integratietraject. Gelukkig heb ik hiervoor een eigen opzet en kan ik het terugvinden, maar als dat niet kon... Het is prettig om te lezen wat je minimaal in je verslagen moet zetten.’
Femke, 2^e-spoorcoach.*

De intake en het trajectplan

Wat bespreek je nou in zo’n eerste gesprek met je coachee? Eerst maak je kennis. Check daarna altijd of jouw coachee op de hoogte is van het doel van een 2^e-spoortraject. Zelden weet iemand precies wat hem te wachten staat. Ook komen hierbij vaak flink wat emoties kijken. Gelukkig ben je als 2^e-spoorcoach op de hoogte van de belangen van de werknemer en werkgever. Vanuit jouw kennis en ervaring kan je jouw

coachee tijdens het intakegesprek uitleggen wat je kan bieden, hoe je de werkgever op de hoogte houdt en hoe je rekening houdt met de behoeftes van je coachee.

Bespreek in elk geval onderstaande zaken, zodat ieders rol en de daarbij horende verantwoordelijkheid duidelijk is:

- Het verschil tussen de informatieplicht en privacy.
- De diverse rollen en daarbij behorende verantwoordelijkheden.
- De verwachtingen van de werknemer en de werkgever. Bij voorkeur doe je dit in een driegesprek, samen met de werkgever en de werknemer.
- De mogelijkheid om een deskundigenoordeel of second opinion te vragen.

Daarnaast is het goed om alert te zijn op een mogelijke verstrenging van de beperkingen die je coachee ervaart met een lopend arbeidsconflict. Als coach moet je ervoor waken dat een conflict op de werkvloer invloed heeft op de start en het verloop van een 2^e-spoortraject. Als je alert bent, vis je deze verstrengelingen er mogelijk bij de intake al uit.

Zo kan je fatsoenlijk aan de slag met het opstellen van het trajectplan. De bevindingen van de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige vormen de basis voor het trajectplan. Belangrijk is dat het plan haalbaar is. Daarom is het noodzakelijk om goed inzicht te hebben in de mogelijkheden en beperkingen van een medewerker. Ook breng je direct andere factoren in kaart die meespelen, zoals zorgtaken, schulden, mentale problemen of privéproblematiek. In verband met de privacy neem je deze factoren niet mee in het trajectplan, maar ze worden wel vertaald naar de bandbreedte van het persoons- en zoekprofiel.

Vervolgens bespreek je wat nodig is voor jouw coachee om de arbeidsmarkt succesvol te benaderen:

- Heeft je coachee voldoende energie, genoeg zicht op de eigen energiebalans en kijkt hij met vertrouwen naar de toekomst?
- Vormt rouwverwerking onderdeel van het traject?
- Heeft je coachee voldoende zicht op het eigen persoonsprofiel?
- Heeft je coachee voldoende zicht op het eigen zoekprofiel: de eigen mogelijkheden op de arbeidsmarkt?
- Heeft je coachee alle benodigde sollicitatievaardigheden in huis?
- Beschikt je coachee over genoeg vaardigheden om het proces van jobhunting zelfstandig uit te voeren?

Uiteindelijk kom je, als alles besproken is, tot een trajectvoorstel.

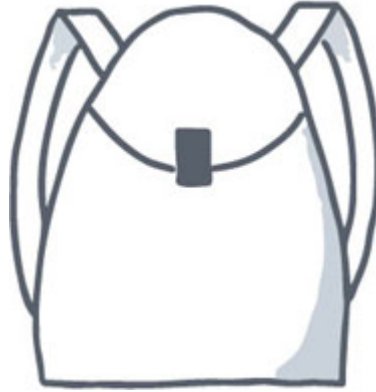
Het trajectvoorstel

Welke ondersteuning je als coach biedt aan je coachee leg je vast in het trajectvoorstel. Ook het tijdspad waarin je met elkaar doelen wilt bereiken, neem je in dit plan op. Het UWV formuleert dit als volgt in de *Werkwijzer Poortwachter*:

'Het tweede spoor-re-integratieplan wordt opgesteld door de uitvoerder van het plan. Het bevat (...) ten minste het volgende:

- *een door die uitvoerder vastgesteld persoonsprofiel;*
- *een beredeneerd zoekprofiel;*
- *een overzicht van rapportagemomenten.*

De periodieke rapportages geven de werkgever (als opdrachtgever en eindverantwoordelijke) de mogelijkheid om de voortgang van het re-integratietraject te volgen en daarmee 'de vinger aan de pols te houden'.



Het persoonsprofiel

Onderdeel van het plan is een persoonsprofiel. Dit is het uitgangspunt waar je coachee nu staat en daarmee het vertrekpunt binnen het 2^e-spoortraject. Ook het persoonsprofiel is gebonden aan de kaders van het UWV. Zij schrijven daarover het volgende:

'Het persoonsprofiel wordt, rekening houdend met doelbinding en proportionaliteit, vastgesteld aan de hand van een inventarisatie van de opgedane arbeidservaring, specifieke vaardigheden, genoten scholing en gevolgde cursussen, belemmeringen en beperkingen, en de persoonsgebonden kenmerken van de arbeidsongeschikte werknemer. Zoveel als mogelijk wordt rekening gehouden met zijn ambities, wensen en voorkeuren.

Voor wat betreft de belemmeringen en beperkingen van de werknemer, moet het persoonsprofiel worden gebaseerd op wat de bedrijfsarts daarover heeft aangegeven.

Omdat de te ontplooiën re-integratieactiviteiten sterk afhankelijk zijn van de functionele mogelijkheden van de werknemer, dient bij het opstellen van een tweede spoor-re-integratieplan zo(veel) mogelijk rekening te worden gehouden met de door de bedrijfsarts afgegeven prognose.'

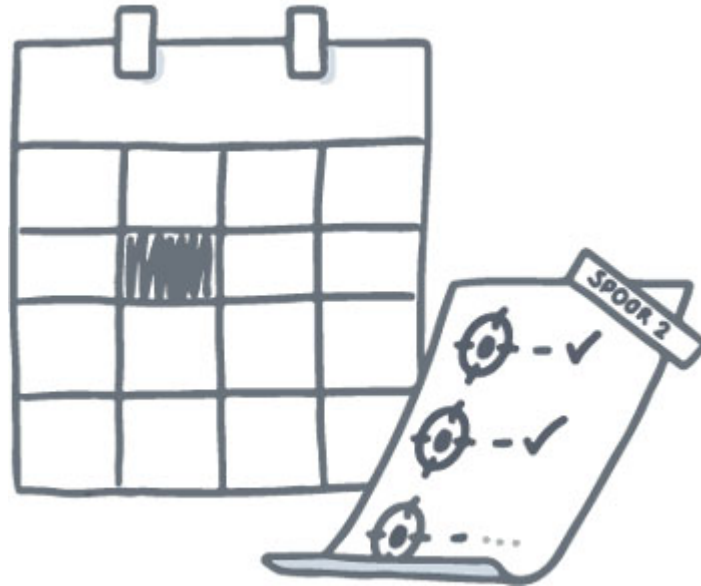


Het zoekprofiel

Ook spreekt het UWV van een zoekprofiel. Dit geeft richting aan de branches, functies en werkzaamheden waarbij jouw coachee succes kan behalen in het re-integratietraject. Het zoekprofiel is in de kern van de eindbestemming van het 2^e-spoortraject. Het UWV geeft hierbij aan dat je voor het zoekprofiel een aantal zaken moet inventariseren:

- De arbeidsmogelijkheden
- De verwervingsmogelijkheden
- De hervattingsmogelijkheden op de actuele arbeidsmarkt

Bij het opstellen van het zoekprofiel moeten branche- of cao-afspraken in acht worden genomen. Op die manier is het zoekprofiel zo volledig mogelijk en daarmee zo functioneel mogelijk in het 2^e-spoortraject.



De periodieke rapportages

In het trajectvoorstel wordt ook gesproken over de momenten waarop je rapporteert over de voortgang van het 2^e-spoortraject. Om de voortgang van het proces te bewaken, schakel je regelmatig met de werkgever door middel van periodieke rapportages. Het is belangrijk om van tevoren afspraken te maken met de werkgever over de wijze waarop je rapporteert en met welke frequentie je verslag uitbrengt. Ook moet je duidelijk afspreken welke stappen jij als coach zet wanneer het traject stagneert. Al deze afspraken leg je vast in het trajectvoorstel.

In de periodieke rapportages laat je in elk geval onderstaande punten aan de orde komen:

- Het aantal afspraken met de werknemer en de behandelde onderwerpen.
- Het resultaat van de ingezette coachings- en sollicitatieactiviteiten.
- De status van inzichten en ontwikkelde vaardigheden.

Hoewel je rapportages op deze punten volledig moeten zijn, ben je uiteraard gebonden aan de wetgeving rondom privacy. Wat je wel en niet mag opnemen in je rapportages, lees je hierna.

Rapporteren en privacy

Houd er rekening mee dat je alleen rapporteert op het doorlopen van het proces. Je doet als coach geen verslaglegging over persoonlijke zaken. Persoonlijke gegevens van anderen mag je ook niet zomaar delen volgens de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

De AVG stelt grenzen aan wat je van een medewerker mag noteren. In principe mag je geen gezondheidsgegevens van een werknemer verwerken in je rapportages. Ook zaken als relatieproblemen, verhuizingen en overlijdens van naasten vallen hieronder. Wat neem je dan wel op in de verslagen van een 2^e-spoortraject?

Rapportage van het proces

Je mag als 2^e-spoorcoach wel zonder toestemming van jouw coachee over het proces van het traject rapporteren. Weliswaar doe je dit in instrumentele zin. Dat betekent dat je je rapportage beperkt tot twee vragen: welke acties zijn ondernomen en wat gaan we de komende periode doen. Je koppelt dus wel de onderwerpen van de afgeronde onderdelen terug en geeft globaal aan hoe het proces verlopen is.

Rapportage van het resultaat

Ook het resultaat mag onderdeel zijn van rapportages, bijvoorbeeld als het gaat om het doorlopen van het traject en het behalen van doelen. Hierbij kan het bijvoorbeeld gaan om afgeronde acties: je coachee heeft een loopbaanprofiel opgesteld, een cv uitgeschreven en/of een elevator pitch op papier gezet.

Ook kan jij daar, vanuit jouw deskundigheid als coach, een validatie aan koppelen. Je mag bijvoorbeeld rapporteren over verkregen inzichten of over ontwikkelde vaardigheden. Dan noteer je bijvoorbeeld: de werknemer heeft een loopbaanrichting gekozen en weet daarbij goed te verwoorden wat hij wil.

Rapportage van de werknemer

Je bent als coach niet alleen verantwoordelijk voor de rapportages. Ook jouw coachee, de werknemer, moet rapporteren. Hierbij gaat het wel om inhoudelijke rapportages, met bijvoorbeeld het persoonsprofiel, het zoekprofiel, het cv en de gedane sollicitaties. De eigen verantwoordelijkheid van de werknemer, jouw coachee, hierin is groot.

Jouw coachee heeft een arbeidsovereenkomst met rechten en plichten. Hij moet zich ook verantwoorden voor zijn acties ten opzichte van het UWV, zeker bij het aanvragen van een WIA-uitkering. Als de werknemer in het 2^e-spoortraject aan de slag gaat met jobhunting en solliciteren, dan moet hij deze acties bijhouden. Deze activiteiten vormen het bewijs dat jouw coachee zich daadwerkelijk ingezet heeft om aan passend werk te komen.

Het UWV ziet de volgende acties als sollicitatieactiviteiten:

- Solliciteren op een vacature.
- Een open sollicitatie sturen.
- Een sollicitatiegesprek voeren bij een werkgever.
- Het cv plaatsen op een vacaturewebsite.
- Zich inschrijven bij een uitzendbureau, detacheringsbureau, arbeidspool of invalpool.
- Bellen voor werk met een werkgever.
- Langsgaan voor werk bij een werkgever.
- Solliciteren via een uitzendbureau of website.
- Een assessment of test doen voor een functie.
- Een netwerkgesprek voeren.
- Een workshop volgen over het zoeken van werk.

Advies van twee arbeidsdeskundigen bij het UWV

1. Een heldere rapportage helpt bij de beoordeling. Arbeidsdeskundigen bij het UWV hebben veel dossiers en willen graag snel overzicht hebben in wat is gedaan.
2. Begin met een helder trajectvoorstel. Noteer duidelijk wat jullie gaan doen en in welk tijdspad.
3. Wees duidelijk: welke rapportage is het? Betreft het een voortgangsrapportage of een eindrapportage.
4. Zorg ervoor dat er een datum op de rapportage staat.
5. Houd de rapportage kort en zakelijk.
6. Schrijf de rapportage op zich en vermijd herhaling van eerdere rapportages.
7. Benoem in de rapportage met welke beperkingen je rekening hebt gehouden. Wanneer functies bekeken zijn en afvallen zijn op basis van beperkingen, neem dat dan op in de rapportage.
8. Geef duidelijk aan naar welke functies gezocht is en onderbouw waarom deze functies aan bod zijn gekomen.
9. Houd de tijdslijn in de gaten. Wat is er gedaan en wanneer is dit gebeurd?
10. Als je hebt overlegd met de arbeidsdeskundige die een rapport heeft opgesteld, vermeld dan in de rapportage dat je dit overleg hebt gehad en benoem het resultaat.
11. Doe een evaluatieformulier bij de 2^e-spooreindevaluatie. Dat vindt een arbeidsdeskundige van het UWV vaak belangrijk. Vindt de werknemer dat hij goed is ondersteund tijdens het 2^e-spoortraject?
12. Maak een marktanalyse van kansrijke beroepen. Neem die mee in de zoektocht. Focus niet op kansarme beroepen. Het UWV geeft dit zelf aan, dus als je dit goed doet, kunnen zij

daarop niet sanctioneren. Leg ook uit waarom je op bepaalde beroepen of branches niet hebt doorgezocht.



Stel een checklist op

Maak een checklist voor jezelf met alle punten die je absoluut niet moet vergeten en moet aanstippen bij de start van een 2^e-spoortraject. Zo maak je het voeren van zo'n eerste gesprek met je coachee een stuk eenvoudiger.

Gratis toolbox

Speciaal voor jou als lezer van mijn boek heb ik een toolbox samengesteld. In deze toolbox vind je onder andere een voorbeeld van een checklist voor het eerste gesprek met je coachee die je voor jezelf kunt aanpassen.

Ga naar

www.2espoorcoach.nl/toolbox

om de toolbox te downloaden.

STAP 6

**Doorloop zorgvuldig
alle fases met je
coachee**



*'Als ik ben wat ik heb en ik verlies alles wat ik heb, wie
ben ik dan?'*

Erich Fromm

Als de plannen en kaders van het traject geschetst zijn, is het tijd voor de uitvoering. Een degelijk 2^e-spoortraject bestaat uit verschillende fases, die je stuk voor stuk doorloopt met je coachee. Je leest in deze stap hoe deze fases er inhoudelijk uitzien.

‘Wat ik geleerd heb in de training: Je moet vanaf het eerste moment helder en duidelijk verwoorden naar je coachee wat een 2^e spoor betekent. Ik merk vaak dat medewerkers niet bij hun eigen werkgever weg willen. Toch dient je coachee in het kader van de Wvp buiten de eigen werkgever naar passend werk te zoeken. Dat moet je dan wel goed kunnen uitleggen.’

Janneke, 2^e-spoorcoach*

Het is goed om de verschillende fases te kennen en te herkennen. Hieronder zet ik de verschillende fases kort onder elkaar. Daarna volgt een toelichting op de verschillende fases en bijbehorende onderdelen.

De fases op een rij

Persoonsgerichte fase

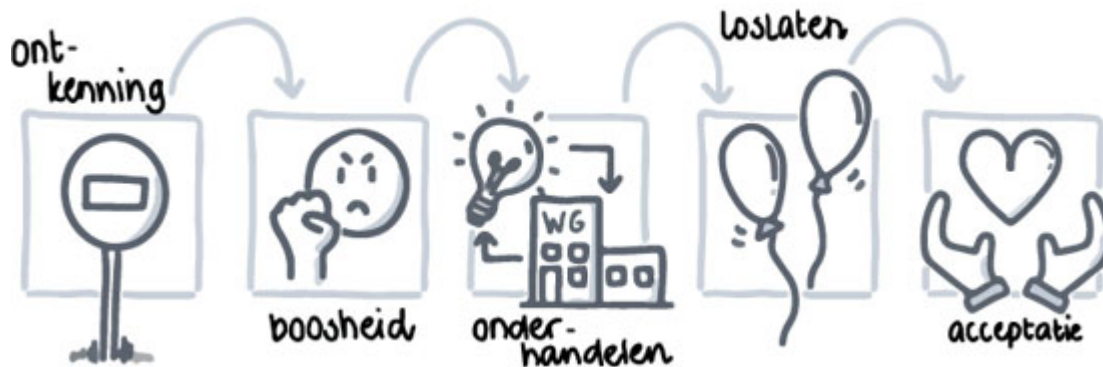
- Rouwverwerking
- Vitalisering
- Uitwerking persoonsprofiel

Arbeidsoriëntatiefase

- Uitwerking zoekprofiel (de kortste weg naar werk)
- Arbeidsmarktverkenning
- Onderzoek scholingsnoodzaak
- Actualiseren cv

Werkgerichte fase

- Arbeidsmarktbenadering
- Inzetten werkervaringsplek
- Sollicitatie en presentatie



Rouwverwerking

Werknemers willen vaak vasthouden aan het dienstverband bij de huidige werkgever. Hiervoor is het 2^e-spoortraject echter niet bedoeld. Voor werknemers is de start van een 2^e-spoortraject over het algemeen dan ook emotioneel. Er is sprake van een 'verlies van zekerheid'. De werknemer moet deze verandering verwerken en zich aanpassen aan de nieuwe realiteit.

Je kan zeggen dat de medewerker op dat moment door de eerste fase van rouwverwerking gaat. Gedachtes die hierbij kunnen spelen, zijn: 'Ik kan niet het werk doen op de manier zoals ik het deed', 'Ik heb geen werk meer', 'Ze zullen wel van me af willen', 'Ik moet ander werk gaan zoeken' en 'Ik moet weg bij mijn huidige werkgever'.

Voor jou als 2^e-spoorcoach is het belangrijk om te herkennen dat jouw coachee nog bezig is met rouwverwerking. Met dat inzicht kun je de begeleiding toespitsen op wat jouw coachee op dat moment nodig heeft om het oude werk los te laten. De werknemer kan daarna de stip op de horizon, een nieuwe functie, weer gaan zien. Mocht je als 2^e-spoorcoach rouwverwerking niet hebben opgenomen in het trajectplan, dan is het verstandig om in de eerstvolgende tussenrapportage hier melding van te maken.

Zolang de medewerker nog bezig is met de rouwverwerking is hij nog niet in staat om zich te richten op het vinden van een andere functie. Je helpt jouw coachee door aandacht te besteden aan deze fase van rouwverwerking. Zo ontstaat ruimte voor een nieuw perspectief.

Wat gebeurt er tijdens de periode van rouwverwerking? Ik licht hieronder verschillende onderdelen van rouwverwerking toe.

Ontkenning

De eerste reflex van een coachee is vaak: dit is niet waar, dit kán niet waar zijn. Waarom overkomt mij dit? Je zou denken dat iemand die reeds geruime tijd beperkingen heeft en daardoor zijn werk niet (volledig) kan doen, begrijpt dat een 2^e-spoortraject wordt ingezet. Die stap naar nieuwe mogelijkheden zou iemand blij kunnen maken. In de praktijk zie je toch vaak dat medewerkers dit anders ervaren. Die emotie kan leiden tot ontkenning van de situatie.

Boosheid

Een andere fase is die van boosheid en gaat om gedachtes als: waarom overkomt mij dit, ik wil dit niet. Het is een fase van weerstand, waarin je coachee mogelijk uitspraken doet als: 'Mijn werkgever wil van mij af', 'Ik ben niet uitbehandeld door de artsen', 'Ik snap niet dat ik niet terug kan'. In deze fase is je coachee vooral boos. Hij gaat mogelijk op zoek naar een 'schuldige' voor het 2^e-spoortraject. Vaak wijst deze vinger naar de werkgever, omdat die heeft besloten een 2^e-spoortraject in te zetten.

Onderhandeling

Dan volgt een fase waarin je coachee ineens in actie komt. Je ziet dat medewerkers in de fase van onderhandeling opeens allerlei mogelijkheden zien om bij de eigen werkgever te blijven werken. Het gebeurt ook regelmatig dat een werknemer een deskundigenoordeel aanvraagt bij het UWV, met de vraag of de werkgever wel voldoende

heeft gedaan om de medewerker voor de eigen organisatie te behouden. In de tussentijd moet jij wel door kunnen met je coachee. Herken deze fase en wacht niet af: vervolg samen met je coachee het 2^e-spoortraject zoals is afgesproken.



Loslaten

Dan volgt een fase die een keerpunt kan vormen: het loslaten. Je coachee laat de ontkenning en boosheid langzaam achter zich. Het vormt de aanloop naar acceptatie. Als 2^e-spoorcoach ondersteun je je coachee tijdens dit loslaten.

Acceptatie

'Ik ga een leuke nieuwe baan vinden die bij mij past.' Als jouw coachee dát kan zeggen, is de periode van acceptatie aangebroken. Hij heeft geaccepteerd dat een nieuwe fase is aangekomen. Er komt berusting, de emoties vliegen minder heen en weer en de coachee pakt de draad van het 2^e-spoortraject weer op. De conclusie: jouw coachee is klaar voor een nieuwe baan.

Mogelijkheden zien en vooruitkijken

Al in stap 2 en 3 is aan de orde gekomen dat het traject bedoeld is om de kortste weg naar een betaalde functie te vinden. Of iemand deze functie leuk vindt, staat daarbij formeel op de tweede plaats.

Daar ontstaat een spanningsveld. Wat doe je als coach met jouw coachee in deze fase? Blijf je focussen op functies die passend zijn qua inzetbaarheid, richt je je op het meest vitaliserende beroepsperspectief, of is een combinatie van beide mogelijk? Hierna lees je meer over vitalisering.

Bart is werkzaam als financieel medewerker in een commercieel bedrijf. Hij valt voor de derde keer langdurig uit. Inmiddels verzuimt hij ruim acht maanden en wordt hij bij mij aangemeld voor een 2^e-spoortraject. Bij de intake kan hij zelf niet goed duiden waarom hij opnieuw is uitgevallen. Aan het werk ligt het niet, meent hij, en hij wil weer terug in zijn eigen functie. Zijn werkgever is een andere mening toegedaan en besluit een 2^e-spoortraject in te zetten.

Bart heeft er moeite mee om dit te accepteren en ervaart weerstand. Wel start hij vol goede moed met de coaching (onderdeel rouwverwerking). Bart komt erachter dat hij inderdaad heel goed past in de functie als financieel medewerker. Echter, hij is werkzaam bij een commercieel bedrijf, waar voor hem te weinig structuur is en regels niet consequent nageleefd worden. Met dat inzicht gaat Bart op zoek naar dezelfde functie in een andere omgeving.

Inmiddels is hij alweer enkele jaren aan het werk bij een accountantskantoor en is hij niet meer uitgevallen.

Vitalisering

Vitaliteit is een combinatie van mentale en fysieke gezondheid. Je vitaal, energiek en krachtig voelen, is net zo belangrijk voor je privéleven als voor je zakelijke leven. Uit onderzoek blijkt overigens dat wanneer je je vitaal voelt, ook je zelfvertrouwen en geluksgevoel een boost krijgen. Mensen met meer zelfvertrouwen en energie hebben een grote aantrekkingskracht op andere mensen. Ook in het bedrijfsleven werkt deze aantrekkingskracht: vitale en energieke mensen creëren meer kansen en krijgen deze ook vaker aangeboden. Het is dus zaak om jouw coachee te ondersteunen bij dit proces.

Zelf pleit ik er dan ook voor om te zoeken naar een combinatie: als je coachee passend werk vindt en dat ook leuk vindt, is de kans groter dat hij deze werkzaamheden duurzaam volhoudt. Helaas speelt in het 2^e-spoortraject ook mee wat iemand kan verdienen met passend werk. Wanneer het tot een WIA-aanvraag komt, is dat wat telt. Als 2^e-spoorcoach balanceer je samen met jouw coachee tussen 'wat moeten we doen' en 'wat willen we doen'.

Uitwerking persoonsprofiel

Je hebt voor het trajectvoorstel op basis van de toen beschikbare informatie een persoonsprofiel opgesteld. Het is zaak dit persoonsprofiel in de persoonsgerichte fase verder uit te werken. Samen met je coachee onderzoek je wat hij aan kennis en vaardigheden heeft om in te zetten in een passende functie. Je coachee duikt daarvoor in de volgende onderwerpen:

- Zijn gedragsvoorkeuren.
- Zijn behoeftes, waarden, interesses en drijfveren om te komen tot werkplezier.

- Competenties, capaciteiten, kennis en werkervaring waar je coachee mee verder kan.
- Beroepen en functies passend bij je coachee.
- Zaken die je coachee in de toekomst wil bereiken.

De uitkomsten van deze punten verwerkt je coachee in een elevator pitch, resumé en cv. Op die manier is hij in staat om zichzelf goed te profileren in de zoektocht naar passend werk.

Uitwerking zoekprofiel

Na de uitwerking van het persoonsprofiel van je coachee ga je aan de slag met het zoekprofiel. Ook dit is opgesteld in het trajectvoorstel. In de arbeidsoriëntatiefase werk je dit profiel verder uit op basis van het uitgewerkte persoonsprofiel.

Jouw coachee onderzoekt welke branche en welk type werk bij hem past. Daarbij kijken jullie samen naar wat haalbaar en realistisch is. Ook bekijken jullie welke route het best past in het 2^e-spoortraject. Het doel van deze fase is inzicht vergroten in de eigen vaardigheden en een arbeidsmarktprofiel en/of baananalyse opstellen.

In de uitwerking van het zoekprofiel maakt je coachee een overzicht met in elk geval:

- Een lijst van passende functies en beroepen.
- Een analyse van favoriete sectoren en soorten bedrijven waarin je coachee wil/kan werken.
- Een lijst van organisaties om te volgen en/of te benaderen.

Onderzoek scholingsnoodzaak

In deze arbeidsoriëntatiefase besteed je samen met je coachee ook aandacht aan de noodzaak om in te zetten op scholing. Wanneer jullie nauwelijks passende functies kunnen vinden, is scholing nodig. Een

(om)scholingstraject kan je coachee naar het gewenste kennis- en vaardigheidsniveau brengen om de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te vergroten. Een omscholingstraject is gericht op een ander vakgebied dan het vakgebied waarin je coachee is opgeleid en tot op heden gewerkt heeft.

Je coachee krijgt met zo'n traject niet alleen nieuwe kennis en vaardigheden, ook zijn geloof in eigen kunnen neemt toe en het vergroot de mate waarin hij kan denken in kansen en mogelijkheden. Uiteraard gaat een omscholingstraject om bredere inzetbaarheid van je coachee. Scholing is niet bedoeld voor positieverbetering. Dit kan enkel bijvangst zijn van het traject. In stap 9 komen de (om)scholingsmogelijkheden nog verder aan bod.

Arbeidsmarktbenadering

Na de arbeidsoriëntatiefase komt je coachee in de werkgerichte fase: de laatste fase van het 2^e-spoortraject. Je coachee heeft op dit moment een goed beeld van zijn eigen persoonsprofiel en heeft zich voldoende georiënteerd op de arbeidsmarkt. Dit is het moment dat je coachee klaar is om potentiële werkgevers te benaderen.

Inzetten werkervaringsplek

Een mogelijkheid in de werkgerichte fase is de werkervaringsplek. Om je coachee te stimuleren ook buiten de bekende kaders te kijken en arbeidsritme op te doen, kan je hem stimuleren ervaring op te doen met ander werk bij een andere werkgever. Je coachee blijft in dienst bij zijn werkgever, maar verkent ondertussen andere mogelijkheden binnen het 2^e-spoortraject. Zo komen ook functies en sectoren in beeld waarin de coachee nog geen ervaring heeft en werkt hij aan competenties die bij een nieuwe baan van toegevoegde waarde kunnen zijn.

De ervaring leert dat deze aanpak in de begeleiding van een 2^e-spoortraject de kans op motivatie voor een nieuwe betaalde functie vergroot. Ook kan de inlenende werkgever, waar de coachee werkervaring opdoet, met hem kennismaken. De duur en de inhoud van de werkervaringsplaats bespreek je onderling. Zoeken naar een werkervaringsplek doe je als 2^e-spoorcoach samen met je coachee.

Soms blijkt tijdens een werkervaringsperiode dat er mogelijkheden ontstaan voor betaald, passend werk bij de inlenende werkgever. In dat geval kan je met alle betrokkenen besluiten om de werkervaringsplek te vervolgen met een detachering. De omvang van de detachering is afhankelijk van de mogelijkheden van de coachee, maar ook van het aantal uren dat de inlener kan bieden. De duur van de detachering is afhankelijk van de algehele situatie.

Mijn coachee in het 2^e spoor is een leerkracht die vanwege haar beperkingen niet meer terug kan in haar functie. Gedurende het traject wordt steeds duidelijker welke andere vaardigheden en capaciteiten zij nog in haar rugzakje heeft en waar zij ook energie van krijgt. Een combinatie van administratieve werkzaamheden en 'met mensen werken' wordt het zoekprofiel. Na het zoeken van de juiste functies bij deze kwaliteiten vinden we een geschikte werkervaringsplek, als assistent casemanager verzuim. Voor haar een mogelijkheid om te toetsen of zij deze werkzaamheden inderdaad duurzaam kan verrichten. Tegelijkertijd voor de werkgever een mogelijkheid om laagdrempelig te beoordelen of zij een geschikte kandidate voor de functie is.

Het resultaat? De coachee treedt na enkele maanden in dienst bij de werkgever en wordt uiteindelijk casemanager verzuim.

Drempel bij detachering

Coachees zijn in het kader van re-integratie niet altijd enthousiast om bij een andere werkgever een andere functie te aanvaarden. Zij kunnen bang zijn dat ze hun bestaande rechten verspelen als zij bij een andere werkgever in dienst treden. Ook werkgevers staan niet altijd te springen om een (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer aan te nemen, want wat als de werknemer opnieuw uitvalt? Detachering kan helpen terughoudendheid bij zowel werknemer als werkgever weg te nemen.

Het biedt namelijk voor beiden voordeel. De werknemer kan snel aan het werk met behoud van zijn arbeidsrechtelijke positie: hij blijft immers bij zijn eigen werkgever in dienst. Ook is het goed om met detachering los te komen van de eigen werkgever: voor sommige coachees kost het moeite om het rouwproces van een 2^e-spoortraject door te komen en detachering (of bijvoorbeeld een werkervaringsplaats) kan hierin een fijne tussenstap zijn.

Daarnaast kan de inlenende werkgever zonder financieel risico een werknemer op proef laten werken. De werknemer is natuurlijk nog in dienst bij de eigen werkgever. Ook zit er mogelijk een voordeel voor die eigen werkgever: als de inlenende werkgever een vergoeding betaalt voor de detacheringswerkzaamheden, dan dalen de lasten voor de eigen werkgever van je coachee.

Detachering en verdiencapaciteit

Neemt de inlenende werkgever je coachee na afloop van de detacheringperiode in dienst, dan ontvangt je coachee het loon dat hoort bij deze functie. Als hij van het UWV een WIA-uitkering toegekend heeft gekregen, wordt dit loon verrekend met de uitkering. Als hij < 35%

arbeidsongeschikt is beoordeeld door het UWV, krijgt hij geen WIA-uitkering. Mogelijk heeft hij wel recht op een WW-uitkering.

Sollicitatie en presentatie

Uiteraard is solliciteren ook onderdeel van de werkgerichte fase. Zelfstandig solliciteren en het benaderen van potentiële werkgevers staan hierin centraal. Concreet gaat je coachee aan de slag met het opstellen van een cv, het schrijven van een sollicitatiebrief en het voeren van sollicitatiegesprekken.

Met een goed beeld van het persoonsprofiel en voldoende oriëntatie op de arbeidsmarkt, gaat je coachee actief aan de slag met het benaderen van potentiële werkgevers. In deze fase is het noodzakelijk dat hij zich goed weet te presenteren. Als 2^e-spoorcoach begeleid je je coachee in het benaderen van zijn eigen netwerk en spoor je hem aan gebruik te maken van sociale media.



Volg jij alle fases?

Denk terug aan het laatste 2^e-spoortraject dat jij hebt afgerond met een coachee. Heb je alle fases van het traject volledig doorlopen? Welke fases heb je (mogelijk) overgeslagen? Zou je dat nu anders doen?

Maak een lijst van alle fases en markeer de fases die je wellicht eerder hebt overgeslagen. Zo weet je zeker dat je bij een volgend 2^e-spoortraject alle onderdelen meeneemt.

STAP 7

Bewaak de voortgang van het 2^e-spoortraject



Tijdens een 2^e-spoortraject kan de situatie zich voordoen dat de voortgang stagneert. In dat geval boek je samen met je coachee weinig vooruitgang. Mogelijk worden ook de doelen uit het trajectvoorstel niet (meer) gehaald. Stagnatie kan verschillende oorzaken hebben. In deze stap lees je welke oorzaken zich kunnen voordoen en welke stappen je dan onderneemt.



Medische oorzaak

Als een traject om medische redenen stagneert, meld je dat als 2^e-spoorcoach direct bij de werkgever. Veelal betekent het dat de doelen uit het trajectvoorstel niet gehaald worden. Belangrijk is om te laten vaststellen of deze toegenomen beperkingen ook invloed hebben op het zoekprofiel. De werkgever legt de situatie voor aan de bedrijfsarts die vervolgens beoordeelt in hoeverre de inzetbaarheid van de medewerker veranderd is.

Het traject aanpassen in verband met de energetische situatie van een werknemer is legitiem, mits dit ondersteund wordt door de bedrijfsarts. Je komt met je coachee dan niet verder in het traject dan mogelijk is. Daarbij moet gezegd worden dat binnen het 2^e-spoortraject minimaal moet zijn gekeken naar wat iemand kan (het persoonsprofiel) en wat dat betekent voor de arbeidsmogelijkheden (het zoekprofiel).

Ook wanneer een medewerker zich afmeldt met een andere reden, bijvoorbeeld door iets in de persoonlijke sfeer, is het zaak dat af te stemmen met de werkgever. In overleg met de werkgever bekijk je welke acties je onderneemt als coach. Iedereen heeft natuurlijk baat bij een zo goed mogelijk doorlopen 2^e-spoortraject.

Gebrek aan toewijding

Regelmatig hoor ik van collega's dat zij twijfelen aan de toewijding en inzet van hun coachee. Het is hierbij alleen lastig de vinger op de zere plek te leggen. Een coachee doet in zo'n geval vaak precies wat is afgesproken, maar geen centimeter meer. Jouw coachee voldoet dus aan de minimale verwachtingen en afspraken. Toch mist er iets, lijkt het.

Heeft je coachee een 'verborgen agenda' of heeft hij geen vertrouwen in zijn eigen mogelijkheden? En hoe houd jij als coach je coachee betrokken en hoe stimuleer je hem om eigenaarschap te tonen voor het 2^e-spoortraject? Hieronder een paar tips om vooruit te komen met je coachee:

- Maak de, in jouw ogen, beperkte inspanning bespreekbaar.
- Onderzoek of er sprake is van een verborgen agenda of een gebrek aan vertrouwen.
- Versterk het vertrouwen in het eigen kunnen van je coachee door bijvoorbeeld extra opdrachten mee te geven.
- Leun zelf iets meer achterover als coach, zodat jouw coachee de ruimte voelt om in beweging te komen.

Onduidelijke inhoud

Een traject kan ook stagneren omdat de definitie van passend werk niet duidelijk is voor iedereen. Zowel in een 1^e- als 2^e-spoortraject geeft die onduidelijkheid regelmatig wrijving tussen werkgever en werknemer. In het 2^e-spoortraject ervaar je hiervan de uitwerking. Je coachee is bijvoorbeeld van mening dat er nog wel passende functies bij het bedrijf zijn en doet daarom het minimale in het 2^e spoor.

Daarom nog even de wettelijke definitie van passend werk uit het Burgerlijk Wetboek:

'Alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem/haar kan worden geleverd.'

Het UWV omschrijft passend werk als volgt:

'Passend werk is werk dat past bij wat u kunt en weet. Wat voor u passend werk is, hangt af van verschillende zaken. Bijvoorbeeld van uw gezondheid, wat voor werk u eerder heeft gedaan, hoe lang u ziek bent of uw re-integratie tot dat moment. Wij beoordelen welk werk passend is voor u. Dit kan in de loop van de tijd veranderen.'

De werkgever is verplicht het best passende werk aan te bieden. Juist daar wringt de schoen. Jouw coachee kan van mening zijn dat er nog passend werk is, terwijl de werkgever aangeeft dat er geen mogelijkheden zijn. Dat ontbreken van passende mogelijkheden is ook onderbouwd in een arbeidsdeskundig onderzoek. Desondanks hebben coachees vaak de hoop dat er toch een plekje komt, vaak ook ingegeven door informele bronnen vanuit de organisatie.

Je hebt er als coach geen invloed op of deze passende functies er nog zijn of komen. Wel kan je in het 2^e-spoortraject bespreken hoe je coachee hierin staat. Daarom is het ook raadzaam dat je met jouw coachee op hoofdlijnen de verschillende scenario's van het wel of niet vinden van een andere baan doorneemt. Met name de informatie uit stap 2 van dit boek kan je hierbij ondersteunen.



Tegelijkertijd kan je ook aan de werkgever vragen om hierover in gesprek te gaan met jouw coachee. De werkgever kan duidelijkheid geven over de verwachtingen die je coachee mogelijk nog heeft. Soms lijken functies namelijk passend, terwijl dit niet zo is als goed gekeken wordt naar de belasting van de functie. Een gesprek hierover kan dan helderheid geven.

Conflict

'Ik heb soms het gevoel tussen mijn coachee en de organisatie te staan. In een paar gevallen is echt sprake van een verstoorde relatie en ik vind het dan best ingewikkeld om daar goed mee om te gaan.'

Dorine de Bree, 2^e-spoor-/loopbaancoach

Ook een conflict kan de oorzaak zijn van stagnatie van het 2^e-spoortraject. Het komt vaak voor dat je als coach start met een traject en merkt dat het moeizaam verloopt. Een coachee geeft dan bijvoorbeeld aan niet in staat te zijn opdrachten uit te voeren, terwijl hier geen medische reden voor is. In gesprek met je coachee kan dan blijken dat sprake is van een sluimerend conflict dat het 2^e-spoortraject in de weg staat.

Twee signalen die kunnen wijzen op deze vorm van stagnatie:

- De coachee geeft aan geblokkeerd te zijn. Er komt niets uit zijn handen en je coachee kan niet aangeven waardoor dat komt.
- De coachee neemt geen verantwoordelijkheid voor het traject en vertoont slachtofferschap richting de werkgever.

Als je een vertrouwensband hebt opgebouwd met je coachee, kun je dit bespreekbaar maken. Ligt een conflict op tafel, dan stelt dat je in staat samen naar een oplossing te zoeken, bijvoorbeeld door de werkgever en je coachee met elkaar in gesprek te laten gaan, eventueel met behulp van een mediator. Let op dat jij een rol als coach hebt in het 2^e-spoortraject en waar nodig terugkoppelt aan de werkgever. De rol van een mediator is intrinsiek anders: begeleiding in het oplossen van een conflict tussen werkgever en werknemer.

Betrokkenheid als coach

Het komt ook voor dat je coachee jou als coach niet als 'neutraal' ervaart. Je kan als 2^e-spoorcoach ook niet volledig objectief zijn: je bent ingeschakeld door de werkgever die jouw rekeningen betaalt. Wanneer jij door een coachee betrokken wordt in een eventueel arbeidsconflict, hoeft dit geen probleem te zijn. De oplossing ligt bij het helder krijgen van verwachtingen en goede communicatie naar elkaar.

Vaak ligt een gebrek aan vertrouwen ten grondslag aan een arbeidsconflict. Niet alleen bij je coachee en de werkgever, maar uiteindelijk in sommige gevallen ook bij jou als coach. Jouw visie op je eigen betrouwbaarheid is hierbij irrelevant: het gaat om de beleving van de betrokkenen. Dit bespreekbaar maken, kan al verschil maken. Openheid van zaken klaart de lucht dan.

Gratis toolbox

Speciaal voor jou als lezer van mijn boek heb ik een toolbox samengesteld. In deze toolbox vind je onder andere een handige lijst met tips om de meestgemaakte fouten te voorkomen. Ook vind je hier een link naar een test om jouw conflictoplossingstijl te ontdekken.

Ga naar

www.2espoorcoach.nl/toolbox

om de toolbox te downloaden.

Voordelig conflict

Daarnaast moet je ervoor waken dat een conflict een werkgever ook goed uit kan komen. Dat kan de werkgever uiteraard niet uitspreken, maar dat betekent niet dat het niet voorkomt. Als een werkgever met een zieke werknemer zit en er sprake is van frequent verzuim, dan lopen de kosten van een dienstverband hoog op. Een arbeidsconflict dat hieraan een einde maakt, kan de werkgever in zo'n geval goed uitkomen.

Onlangs vertelde een coachee mij: 'Er was geen conflict. Toen werd ik weer ziek. Hoe mijn werkgever toen met me omging... Nu is er inderdaad wel een conflict, ja.' Een conflict oplossen door afscheid te nemen, lijkt vaak een makkelijke optie voor de werkgever, maar het voelt, begrijpelijkerwijs, oneerlijk voor je coachee. Let erop dat deze situaties zich dus kunnen voordoen.

Toch is het, zo merk ik, vaker zo dat een coachee de werkgever verdenkt van kwade intenties, terwijl hiervan geen sprake is. Voor het 2^e-spoortraject is het van belang zo snel mogelijk een einde te maken aan deze situatie. Bemiddeling kan dan veel doen. In een goed begeleid

gesprek (met een mediator) is wantrouwen vaak snel te ontkrachten. Hierna is de weg vrij om naar elkaars belangen te luisteren en ontstaat ruimte om het 2^e-spoortraject verder uit te voeren.



Wat wordt jouw gesprek?

Je weet nu in welke vorm stagnatie kan plaatsvinden en hoe je deze situaties kan herkennen. Noteer voor jezelf de belangrijkste aandachtspunten: waar ga je het met je coachee over hebben als sprake is van stagnatie van het 2^e-spoortraject? Zo'n overzicht kan je helpen om als coach op het juiste moment de juiste vragen te stellen.

STAP 8

Weet wat je doet als je coachee niet 'wil'



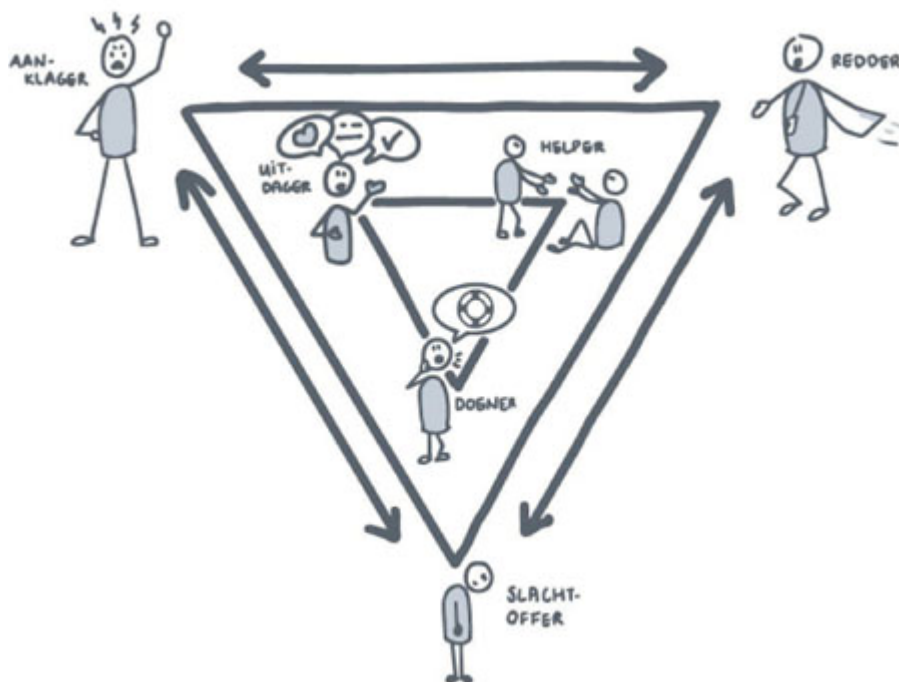
Soms merk je als 2^e-spoorcoach dat je coachee niet (meer) wil. Deze vorm van stagnatie vereist een bijzondere aanpak. Hoe je hiermee omgaat en hoe je dit gedrag verandert, staat centraal in deze stap.

Tegenover mij zit Dirk, mijn coachee. Dirk is boos, heel erg boos, op zijn werkgever. Dirk geeft al vijf jaar aan dat hij het niet naar zijn zin heeft in zijn baan, vertelt hij. Zijn werkgever heeft daar niets mee gedaan. Een jaar geleden startte een reorganisatie en verdween zijn functie. Dat was de druppel die de emmer deed overlopen. Het zorgde ervoor dat er iets knapte. De burn-out die hij al langer had, verergerde en sindsdien kan hij niet meer werken. Nu willen ze van hem af.

‘Daarom zit ik hier’, vertelt Dirk tijdens een gesprek. ‘Eerst hebben ze mij ziek gemaakt en nu moet ik weg.’ De spieren in zijn gezicht trekken strak. Wat wil jij?’ ,vraag ik hem. ‘Dat weet ik nu niet, want ik ben ziek’, is zijn antwoord. ‘Maar als ik niet meewerk aan dit 2^e-spoortraject, stoppen ze mijn salaris.’

Eigen ervaring

Een coachee die niet wil, stapt in gesprekken regelmatig in de dramadriehoek. Deze bestaat, zoals je in de afbeelding hierna ziet, uit drie rollen: de aanklager, het slachtoffer en de redder. Dirk, uit het voorbeeld hierboven, zit duidelijk in de slachtofferrol. Hij denkt dat hem allerlei slechte dingen overkomen, zonder dat hij daar invloed op heeft. ‘Ik kan er niets aan doen. Dit alles overkomt mij.’



Als coach ligt het gevaar op de loer dat je in de rol van redder stapt. Juist bij medewerkers die beperkingen ervaren, wil je als 2^e-spoorcoach nog weleens (ongemerkt) op de ‘ik ga jou helpen’-knop drukken. Maar de

redder is iemand die vaak (ongevraagd) iets voor de ander doet met de gedachte: jij hebt het al zo zwaar. Ik doe het wel voor je.

Coachees kunnen naast de slachtofferrol ook die van aanklager aannemen. Dit is iemand die de schuld legt bij een andere persoon of klaagt over een andere situatie. Een coachee doet in zo'n geval uitspraken als: 'Dit traject helpt mij niet bij het vinden van een andere baan. Waarom heb jij nog geen baan voor mij gevonden?'

Sommige coachees hebben persoonlijke aanleg voor het aannemen van de rol van slachtoffer of aanklager, maar de dramadriehoek kan ook ontstaan in de dynamiek van de relatie tussen coach en coachee. Een coachee die zich voordoet als slachtoffer, kan bij jou als 2^e-spoorcoach de rol van redder oproepen. Tegelijkertijd kan een coachee als aanklager, jou als coach slachtoffer maken: 'Ik heb je ondersteund en tips gegeven. Wat verwacht je nou nog meer van mij?'

Uit de dramadriehoek

Het is belangrijk om te beseffen dat de rollen elkaar kunnen versterken, maar dat ze ook aan verandering onderhevig kunnen zijn. Als coach kan je lange tijd in de rol van redder zitten, maar op het moment dat je je eigen grenzen overschrijdt ineens de rol van aanklager aannemen. Het is goed om de rollen uit de dramadriehoek te herkennen. De volgende stap is weten hoe je eruit komt.

Met deze drie stappen kom je uit de dramadriehoek:

1. Stel een prikkelende vraag (bij voorkeur een open vraag).
2. Vraag door en geef aan wat jij kan bieden.
3. Stel je grens bij het gedane aanbod: vertel wat jij niet kan.

Uitgewerkt kan een gesprek als volgt verlopen:

Coach: 'Wil jij daadwerkelijk dit 2^e-spoortraject vervolgen?'

Coachee: 'Ja.'

Coach: 'Hoe zie jij dit traject voor je?'

Coachee: 'Dat jij vertelt wat ik moet doen en ik de opdrachten uitvoer.'

Coach: 'Ik kan (...) en (...) voor je doen binnen dit traject.'

Coachee: 'Dat is duidelijk.'

Coach: 'Ik kan niets voor je betekenen op het gebied van (...) en (...)'

Coachee: 'Oké.'

Met deze werkwijze stap je uit de dramadriehoek en kom je samen met je coachee in de winnaarsdriehoek. Wanneer je merkt dat de dramadriehoek een patroon vormt in de samenwerking met jouw coachee en situaties herhaaldelijk voorkomen, dan vergt de stap naar de winnaarsdriehoek meer aandacht in het traject.

Naar de winnaarsdriehoek

Als redder kom je in de winnaarsdriehoek door je als 2^e-spoorcoach zorgzaam op te stellen en je aan de afspraken te houden, maar niet méér te doen dan dat. Als aanklager kom je in de winnaarsdriehoek door je assertief op te stellen en hierbij aandacht te besteden aan de verschillende belangen. Vanuit de slachtofferrol kom je tot slot in de winnaarsdriehoek door middel van zelfacceptatie en een kwetsbare houding.

Zit jouw coachee in de dramadriehoek? Beschouw de volgende punten dan eens:

- Bepaal welke rol jijzelf speelt en welke rol je coachee heeft aangenomen.
- Neem de verantwoordelijkheid voor je eigen gedrag als coach en stap naar de winnaarsdriehoek.
- Nodig je coachee uit diezelfde stap te maken, door in te gaan op de eigen verantwoordelijkheden en het gedrag van je coachee: gericht

op echt contact.

- Jouw 'nieuwe' gedrag zal het een en ander veranderen. Zodra je coachee meegaat in de winnaarsdriehoek wordt jullie relatie en communicatie beter.
- Sta open voor feedback en geef feedback.

Even terug naar Dirk. Dirk en ik hebben besproken wat maakte dat hij al langere tijd zijn functie niet meer leuk vond en steeds meer moeite had om het werk vol te houden. Hij ziet nu ook in dat hij zelf eigenlijk niet meer terug wil. Toch is hij boos op zijn werkgever, omdat deze hem gedwongen heeft om een 2^e spoor te volgen, ondanks zijn nieuw inzichten. 'En nou laat ik mij ook al voor hun karretje spannen...'

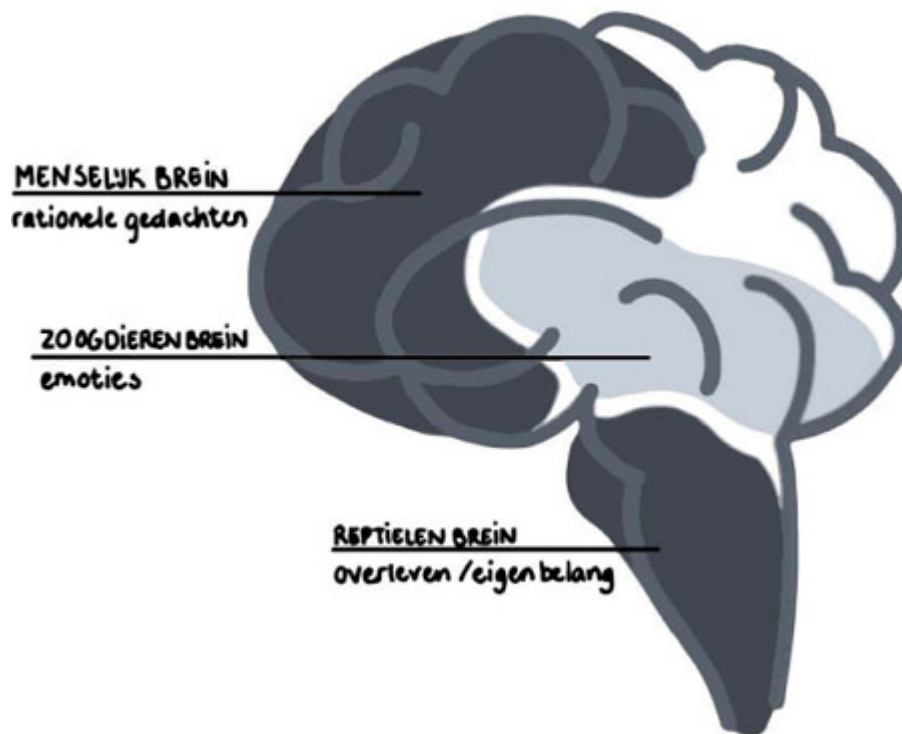
Ik leg hem uit dat zijn werkgever juridisch gezien de juiste dingen doet en mij daarom heeft ingehuurd om hem daarbij te ondersteunen. Ik adviseer hem om op de UWV-site zelf nog eens goed te lezen welke verantwoordelijkheden werkgever en werknemer hebben in het verzuimproces.

De week erna laat Dirk weten dat hij deze informatie graag eerder had gehad en dat hij nu meer begrip heeft voor de acties van de werkgever. We hebben daarna een heel constructief traject kunnen afronden en Dirk is uiteindelijk gestart als zelfstandige en hersteld met een VSO (vaststellingsovereenkomst) uit dienst gegaan.

Brein en weerstand

Sorteren bovenstaande stappen onvoldoende effect, dan is er wellicht meer aan de hand en zit jouw coachee in zijn 'reptielenbrein'. Je coachee

is in dat geval niet in staat rationeel te denken. Voor onderstaande beschrijving van de werking van het brein heb ik mij laten inspireren door Joyce Korver en haar boek *In 10 stappen relaxed ruzie maken*.



Wat is een reptielenbrein?

Je reptielenbrein is verantwoordelijk voor je primaire reacties: verdedigen of vluchten. Als dit gedeelte beslissingen neemt tijdens een gesprek, verloopt het niet goed. Als jouw coachee zich echter op de proef gesteld voelt en dit stress geeft, dan kunnen deze emoties zomaar de overhand nemen. Het gevolg hiervan is dat er uitspraken worden gedaan of beslissingen worden genomen zonder het 'rationele' brein.

Waar worden welke beslissingen in ons brein genomen?

Er zijn drie breinsystemen die worden gevoed door wat je ziet, proeft, hoort, ruikt en voelt. Op een rij zijn dit:

- Het reptielenbrein, ook wel de hersenstam: dit deel denkt niet in woorden, maar in overleven en verdedigen.

- Het zoogdierenbrein, ook wel het limbisch systeem: dit deel bepaalt je emoties.
- Het mensenbrein, ook wel de neo-cortex: met dit deel kun je analyseren en logisch denken.

De kern van je brein is je hersenstam: die is ongeveer 500 miljoen jaar oud. Dit systeem draagt zorg voor je overlevingsinstincten (eten/drinken/ademen) en je voortplantingsdrang (seksueel gedrag). Gedrag dat hiermee gepaard gaat is: agressie, dominantie, parings-drift, bezetenheid, woede, razernij, dwangmatigheid, aanbidding, angst en hebzucht. Dit deel van het brein is constant alert op het spotten van mogelijk gevaar, waarna het onmiddellijk het sein geeft: vluchten, bevriezen of vechten.

Dit brein is razendsnel. Bij stress geeft de hersenstam hetzelfde signaal af als bij gevaar voor eigen leven. Als 2^e-spoorcoach moet je inschatten of je met je coachee naar inhoud kan gaan, of dat iemand eerst uit zijn reptielenbrein moet. 'Het heetst van de strijd' is namelijk het allerslechtste moment om een beslissing te nemen. De enige handelingsmogelijkheden die je coachee dan heeft, zijn vluchten, vechten of bevriezen.

Het denkhoofd is dan niet actief. Elk verstandig gesprek is daardoor uitgesloten. Ga het gesprek daarom niet aan voor je de EHBRep-stappen hebt gezet: Eerste Hulp bij het Reptielenbrein. Deze bestaan uit handigheidjes in het geval van een vechtende, vluchtende of bevriezende coachee.

Eerste Hulp Bij Vechten

Je ziet het voor je ogen gebeuren: een rood hoofd, gespannen spieren, soms zelfs trillen, hevig geschreeuw. Besef dat je te maken hebt met iemand in het reptielenbrein. Iemand die niet in staat is rationeel te

denken, laat staan rationele beslissingen te nemen. Kalmeer je coachee, stuur hem naar buiten of naar huis. Zorg ervoor dat jullie geen beslissingen nemen.

Ook als coach kan je soms merken dat je op ontploffen staat om wat er is gebeurd (of wat juist niet). Als je bij jezelf echt de boosheid voelt waarbij het bloed naar je hoofd stroomt, je spieren zich aanspannen en je vechtneigingen krijgt, dan is dat het moment om tot tien te tellen en te beseffen dat je nu geen besluit kan nemen. Kortom: probeer tot rust te komen, ga tijdelijk op je handen zitten en maak een vervolgafspraak met jouw coachee.

Twijfel je over de vechtmodus bij je coachee? Je herkent vechten aan de volgende kenmerken:

- Klagen
- Kritisch worden
- Verwijten maken
- Vertellen wat de ander beter moet doen; boos worden
- Gelijk willen halen
- Frustratie uiten
- De ander als het probleem bestempelen
- Afkeurende opmerkingen maken

Wat doe jij als 2^e-spoorcoach wanneer je coachee in zijn vechtende reptielenbrein zit? De volgende punten geven je handvatten om hiermee om te gaan:

- Sta stil en bekijk de situatie objectief.
- Stel voor jezelf vast wat er aan de hand is.
- Reageer als dat kan begripvol en benoem wat er speelt.
- Ga niet in op de inhoud: vertel wat je ervaart in de situatie.
- De-escalereer de situatie.

Eerste Hulp Bij Vluchten

Een vluchtende coachee kan je als coach ook herkennen. De volgende signalen wijzen op vluchtgedrag:

- Afkappen van het gesprek
- Weglopen
- Niet luisteren
- Van onderwerp veranderen
- Zichzelf verdedigen (aansturend op een fout van jou als coach)
- Weigeren te antwoorden
- Niet of nauwelijks reageren
- Uit contact gaan

Ook in deze situatie is een rationeel gesprek niet haalbaar en kunnen jij en je coachee geen beslissingen nemen. Je moet eerst veiligheid terugbrengen in jullie samenwerking. Laat jouw coachee zijn eigen vluchtgedrag zien en reageer dan als volgt:

- Spreek een korte time-out af.
- Praat daarna over de situatie: benoem de werkrelatie, vraag wat er aan de hand is.
- Zorg voor een gevoel van veiligheid: emoties benoemen kan hierin een opening geven.
- Ga daarna weer in gesprek over hoe jullie verdergaan.

Heb je zelf de neiging als coach om te vluchten? Heb je nog maar een gedachte en dat is: wegwezen hier, ik kom nooit meer terug, ik wil niet meer met deze coachee in een kamer zijn? Wees je bewust van die gedachte, accepteer dat dit van je reptielenbrein komt en dat je nu geen afspraken kan maken. Ook jij kan aangeven dat een time-out nodig is: dit is wezenlijk anders dan vluchten. Een time-out is vaak begrijpelijk.

Eerste Hulp Bij Bevriezing

In de praktijk merk ik dat dit minder vaak voorkomt, maar toch kan het voorkomen dat jij of je coachee verstijft. Als je een akelige mededeling hoort bijvoorbeeld en je daadwerkelijk niet meer voor- of achteruit komt. Of als je coachee op een stoel zit, voor zich uit staart en niets meer weet uit te brengen. Het lijkt onmogelijk om antwoord te geven op vragen of op een andere manier te reageren in het gesprek. Bevriezing vormt vaak ongemakkelijke situaties.

Ook hierbij is veiligheid nodig, voordat je verder kan gaan. Bevriest je coachee? Pak een glas water, stel voor om even naar buiten te gaan voor een wandeling, creëer rust. Spreek uit dat je aanvoelt dat je coachee liever ergens anders is en geef aan dat een time-out een optie is.

Bevriezen herken je aan de volgende kenmerken:

- Geen reactie meer (kunnen) geven
- Voor zich uit staren
- Apathisch zijn

Dit kun jij op een moment van bevroren doen voor je coachee:

- Zorg letterlijk voor beweging: pak even wat frisse lucht, loop een rondje, etc.
- Creëer een gevoel van veiligheid: het benoemen van emoties kan zorgen voor een nieuwe opening.
- Vervolg het gesprek, bij voorkeur op neutraal terrein: kom los van de situatie waarin je coachee bevroor.

Terug naar de werkgever

Als je door de dramadriehoek heen bent, en je weer 'on speaking terms' bent met je coachee, dan kan het voorkomen dat hij alsnog besluit zich niet verder in te spannen voor het 2^e-spoortraject. Je hebt doorgenomen wat de consequenties zijn en jouw coachee wenst nog steeds niet mee te werken aan het vervolg. Dat kan, maar in dat geval ben je verplicht de

werkgever hiervan op de hoogte te stellen. De werkgever is eindverantwoordelijk voor het verloop van het 2^e-spoortraject en is verplicht alle middelen in te zetten die de medewerker stimuleren mee te werken.

In het ergste geval kan de werkgever het loon van de werknemer stopzetten. Deze loonsanctie heeft als doel medewerking van de werknemer af te dwingen. Legt de werkgever geen loonsanctie op, maar oordeelt het UWV dat dit wel had moeten gebeuren: dan legt het UWV de werkgever een sanctie op. Kortom: geen fijne situatie om als 2^e-spoorcoach tussen te zitten. Bedenk echter altijd dat dit niet tot jouw verantwoordelijkheden behoort. Als onpartijdige betrokkene leg je de kwestie gewoon terug bij de werkgever en de werknemer.

Gratis toolbox

Speciaal voor jou als lezer van mijn boek heb ik een toolbox samengesteld. In deze toolbox vind je onder andere voorbeelden hoe je respectvol kunt terugkoppelen dat een traject stagneert.

Ga naar

www.2espoorcoach.nl/toolbox
om de toolbox te downloaden.



Hoe pak jij stagnatie aan?

Stel dat een 2^e-spoortraject echt stagneert en je besluit als coach dit terug te koppelen aan de werkgever: hoe doe je dit

dan?

Formuleer voor jezelf een werkwijze die je toepast als deze situatie zich voordoet. Neem daarin mee naar wie je op welk moment communiceert en wat die communicatie inhoudt.

STAP 9

**Maak de
eindrapportage van
het traject van
jouw coachee**



Vertrouw op jezelf dat je vanuit je expertise en ervaring hebt gehandeld en twijfel niet over je eigen handelen. De insteek is met de beste bedoelingen geweest, passend bij wat je dacht dat de cliënt nodig had.'

N. van 't Spijker

In de voorgaande stappen heb je al een aantal (spel)regels rondom het 2^e-spoortraject geleerd. De laatste fase van het traject is het indienen

van een eindrapportage voor het UWV, mocht het traject niet hebben geleid tot een plaatsing bij een andere werkgever.

Het komt ook voor dat het (nog) niet gelukt is om een andere baan te vinden, of dat jouw coachee op detacheringsbasis aan het werk is bij een andere werkgever. In dat geval gaat de eindrapportage die je hebt opgesteld mee in het re-integratieverslag (RIV). Bij het eindverslag kun je het beste het trajectvoorstel als basis nemen en dan verder uitwerken wat jij en je coachee hebben gedaan. Mocht het zijn dat je vanwege welke omstandigheid dan ook bent afgeweken van het trajectvoorstel, dan moet je dat wel toelichten.

Hieronder lees je welke onderwerpen je in de eindrapportage meeneemt. Deze hoofdlijnen zijn gebaseerd op de eisen van het UWV, zodat zij zich een goed beeld kunnen vormen van de inspanningen die jullie gedaan hebben om invulling te geven aan het 2^e-spoortraject.

Het overzicht

Het uitgangspunt van een 2^e-spoortraject is altijd het vinden van een nieuwe passende baan voor de werknemer binnen de wet- en regelgeving van de Wet verbetering poortwachter. Je zoekt naar een duurzame functie, rekening houdend met de arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van je coachee berekend is. Uitzondering op de regel zijn redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard, waardoor je bepaalde dingen niet van je coachee kan vergen.

Hoe het 2^e-spoortraject vormgegeven is, ligt al vast in het trajectvoorstel dat je bij de start van het proces hebt opgesteld. Nu koppel je terug in welke mate de activiteiten uitgevoerd zijn. Denk hierbij aan de volgende onderwerpen:

- Het aantal persoonlijke (online) contactmomenten.
- Het aantal telefonische contacten en mailwisselingen.

- De verlofperiodes van je coachee, als hier sprake van was en je coachee hierdoor tijdelijk vrijgesteld is van re-integratieactiviteiten.
- De verrichte activiteiten van jou als coach.
- De verrichte activiteiten van je coachee.
- De ingezette interventies, zoals scholing, training, werkervaringsplekken, etc.
- De sollicitaties van je coachee.
- Alle andere activiteiten die jullie hebben ondernomen om een andere baan te bemachtigen.

Onlangs werd ik benaderd door een werkgever omdat deze een loonsanctie had gekregen vanwege een 'niet adequaat' 2^e-spoortraject. De werkgever wilde weten of en hoe deze sanctie bekort kon worden. Na bestudering van de stukken bleek dat er in de rapportage van het 2^e-spoortraject het volgende over het resultaat was vermeld:

Inspanningen

1. CV opgesteld
2. Gesprekken: intake, afspraken, motivatie, resultaten van oriëntatie op vacatures
3. Afstemming met werkgever (HR-verzuim)
4. Dossierstudie: rapportage Ergatis (inclusief FML)

Samenvatting

Resultaat voor de klant

De heer Anoniem heeft een relevante CV. Verder heeft hij werkconditie opgebouwd in zijn re-integratiewerkzaamheden bij de werkgever, die door de maatregelen in verband met het COVID19-virus enige tijd zijn gestaakt. Verder heeft hij (meer) inzicht in zijn belastbaarheid door het onderzoek bij Ergatis.

Ook heeft hij meer kennis van zijn arbeidsmarktmogelijkheden. Er zijn geen passende vacatures gevonden. Door een andere ziekteoorzaak is de heer Anoniem nu volledig uitgevallen voor alle werkzaamheden.

Welke inzichten/vaardigheden zijn ontwikkeld?

- Inzicht in eigen belastbaarheid.
- Inzicht in (zeer geringe) arbeidsmarktperspectief.
- Inzicht in eigen verplichtingen ten aanzien van de WvP spoor 2.

Conclusie

Er zijn geen passende vacatures voor de heer Anoniem gevonden.

Het UWV oordeelde dat er te weinig was gedaan. Bij navraag bleek dat er veel meer inspanningen waren verricht en dat er wel degelijk bedrijven waren benaderd om te onderzoeken of er mogelijkheden waren. Het eindrapport is aangepast met de inspanningen (met data) die zijn gedaan door de coach en de heer Anoniem om toch te komen tot een passende functie. Daarop is de sanctie opgeheven. Het alleen vermelden dat er niets is gevonden, geeft een verkeerd beeld en kan enorme financiële consequenties voor de werkgever hebben.

De toelichting

Algemeen

De toelichting begint met een algemene beschrijving van het verloop, de bijzonderheden en de accenten van het 2^e-spoortraject. Daarna komen verschillende onderdelen van het traject los van elkaar aan bod.

Check bij die punten of het van toepassing is op het 2^e-spoortraject van jouw coachee: dat wat relevant is, neem je mee in de rapportage. Let hierbij op de keuzes die jij en je coachee gemaakt hebben wanneer ze niet overeenkomen met de voorgenomen acties uit het trajectplan.

Persoonsprofiel

In het trajectvoorstel heb je een eerste aanzet gemaakt voor het persoonsprofiel van je coachee. Beschrijf in je rapportage welke aanvullingen je hierop hebt:

- Doe dit met de input en onderbouwing vanuit gesprekken, onderzoeken, opdrachten en jouw waarneming als coach.
- Wees erop alert dat je je beperkt tot een feitelijke beschrijving van de waargenomen en onderzochte kenmerken.
- Laat je eigen mening hierbij buiten beschouwing.

Zoekprofiel

Ook heb je eerder in het traject met je coachee een zoekprofiel gemaakt. Ook dit profiel breid je uit met de opgedane kennis. Onderdeel hiervan is:

- De aansluiting op het persoonsprofiel.
- Het gekozen vertrekpunt: de kortste weg naar werk.
- De aansluiting op het inzetbaarheidsprofiel.
- De concrete functies passend bij het zoekprofiel.
- De aansluiting op conclusies van een arbeidsdeskundige.
- Een motivatie van de punten waarop het zoekprofiel is bijgesteld.

Sollicitatievaardigheden

In het 2^e-spoortraject heb je met je coachee gewerkt aan de sollicitatievaardigheden. Beschrijf in je rapportage welke vaardigheden je coachee op dit gebied verkregen heeft. Denk hierbij aan:

- Een (onderscheidend) cv, een sterke sollicitatiebrief en een profieldocument opstellen.

- Een elevator pitch houden.
- Vacatures zoeken en vinden.
- Presentatievaardigheden ontwikkelen.
- Telefonisch informatie inwinnen.
- Een netwerk- en/of sollicitatiegesprek voeren.

Arbeidsmarktbenadering

Je coachee is tijdens het 2^e-spoortraject ook bezig geweest met het benaderen van de arbeidsmarkt. In je rapportage neem je hierover op:

- Het sollicitatieritme: de frequentie en het verloop.
- Open sollicitaties doen.
- Netwerkgesprekken houden.
- Bemiddeling inzetten.
- Sociale media inzetten.

Interventies

Ook heb je, waar nodig, interventies ingezet om de arbeidsmarkt-positie van je coachee te versterken. Dit komt ook terug in je rapportage, op de volgende punten:

- De noodzaak, de inzet, het verloop en de bekostiging van scholing.
- De inzet (inclusief periode, doel, aard en vooruitzicht) van een werkervaringsplaats, een stage of proefplaatsing.

Belastbaarheid

Tijdens een 2^e-spoortraject kan de belastbaarheid van je coachee veranderen. Dat kan consequenties hebben voor het algehele verloop van het traject. Als sprake is van een veranderde belastbaarheid, dan neem je ook onderstaande punten op in je rapportage:

- Wijzigingen die vastgesteld zijn door de bedrijfsarts.
- Keuzes om het 2^e-spoortraject aan te passen op basis van deze wijzigingen.

Sollicitatieoverzicht

Tijdens het 2^e-spoortraject is je coachee waarschijnlijk bezig met solliciteren. Spreek met hem goed af dat hij deze sollicitaties moet bijhouden. Jij voegt deze als coach niet toe aan de eindrapportage. Wel is het goed om tijdens het traject in elk gesprek met je coachee aandacht te besteden aan de volgende vragen met betrekking tot sollicitaties:

- Waar heeft je coachee gesolliciteerd?
- Op welke functie heeft je coachee gesolliciteerd?
- Bij afwijzing: waarom is je coachee afgewezen?
- Welke vervolgacties koppel je hieraan en wie is hierbij betrokken?

Is het zoekprofiel aangepast op basis van deze gesprekken over de sollicitaties van je coachee? Dan neem je die aanpassingen mee in je rapportage onder het kopje *Zoekprofiel*.

En verder

In sommige gevallen neem je meer mee in de eindrapportage. Dit kan bijvoorbeeld de samenwerking in het traject zijn. Dat is vooral van belang wanneer het 2^e-spoortraject anders loopt dan gewenst. Als de oorzaak ligt bij afstemming en samenwerking met andere partijen, dan kan je dat benoemen in de rapportage. Let daarbij op dat je verklaart hoe zaken gelopen zijn en houd je daarbij aan de feitelijke gebeurtenissen, zoals hieronder toegelicht.

Afstemming en samenwerking

Met de werkgever:

- Het verloop van de belastbaarheid en de bevindingen van de bedrijfsarts.
- De aansluiting van het 1^e-spoortraject op het 2^e-spoortraject.
- De bekostiging van nodige interventies.

Met de bedrijfsarts:

- (Een verschil van) interpretatie van de mogelijkheden van je coachee.
- Een uitwisseling van verwachtingen over de inzet tijdens het 2^e-spoortraject.

Met de arbeidsdeskundige:

- De gevolgen van wijzigingen in de belastbaarheid en de daarmee samenhangende mogelijkheden.
- De passendheid van functies bij nieuwe mogelijkheden.

Met het UWV:

- Het verloop en het advies van een deskundigenoordeel.

Verloop samenwerking met de coachee:

- De sfeer
- Belemmeringen
- De communicatie

Evaluatieformulier coachee

Ook je coachee evalueert op het 2^e-spoortraject. Zelf kan je als coach aangeven hoe de samenwerking is verlopen, maar ook kan je een terugkoppeling van de coachee meenemen in de rapportage. Hierbij gaat het om vragen als:

- Heeft de coachee voldoende ondersteuning ervaren?
- Zijn alle mogelijkheden in het traject benut?
- Is het traject volgens plan verlopen?
- Zijn de interventies nuttig geweest?



Maak een format

Nu je weet wat er in een eindrapportage wordt opgenomen, is het handig om voor jezelf een format te creëren: hoe ga jij als coach aan de slag met de eindrapportage?

Gebruik de informatie in deze stap om voor jezelf een standaardformat te maken waarin alle nodige punten aan bod komen. Zo zorg je ervoor dat jouw rapportages altijd zorgvuldig en volledig zijn.

STAP 10

Schrijf je eigen ontwikkelplan als 2^e-spoorcoach



Met de voorgaande stappen heb ik je bagage meegegeven die je kan inzetten in je werk als 2^e-spoorcoach. Als coach ben je altijd in ontwikkeling en daar wil ik je in deze laatste stap verder mee op weg helpen. Ik heb een aantal mensen uit het werkveld gevraagd welke vaardigheden zij het belangrijkste vinden voor 2^e-spoorcoaching.

Kristel van Leeuwen, Adviseur Passus Advies

1. *Inzicht in diverse belangen:* Binnen het 2^e spoor moet je alle belangen van de betrokken partijen overzien en hier individueel op inspelen: werkgever, werknemer, arbodienst/casemanager en het UWV. Het belangrijkste is denk ik wel dat je de helikopterpositie inneemt, dat je

- logische stappen weet te zetten en weet waarom je een stap zet en toetst of dit bijdraagt aan het einddoel.
2. *Stimulerend vermogen*: Loopbaantrajecten worden doorgaans uit eigen motivatie van een medewerker opgestart. Het 2^e spoor is een verplichting, waardoor niet iedereen welwillend of geïnformeerd start. Activering en stimulering zijn vanuit de 2^e spoorcoach veelal noodzakelijk. Hij moet zich kunnen inleven en de vraag achter de vraag (durven) stellen.
 3. *Conflictvaardigheden*: Regelmatig ligt aan de ziekmelding een conflict ten grondslag, of ontstaat deze gedurende het re-integratietraject. Het is belangrijk om de verschillende belangen in het oog te houden, onpartijdig te zijn en duidelijk te adviseren.
 4. *Resultaatgericht*: Bedrijven en je netwerk benaderen voor een stage of werkervaringsplek, zorgdragen voor een 'waterdicht dossier', alle betrokken partijen aangehaakt houden: het past bij 2^e-spoorcoaching.
 5. *Schriftelijke vaardigheden*: Deze zijn nodig in verband met het schrijven van diverse rapportages, zoals het intakeverslag, het plan van aanpak, voortgangsrapportages en de eindrapportage. Het UWV wil een logische opbouw zien en wil lezen wat je hebt gedaan om de afstand tot de arbeidsmarkt te bekorten en dat je bij actuele informatie steeds je acties bijstelt.
 6. *Kennis Wet verbetering poortwachter*: Je moet alle betrokken partijen goed informeren, actuele richtlijnen kunnen opvolgen en vervolgens toepassen.
 7. *Communicatieve vaardigheden*: Een coach kan alle partijen op de juiste manier informeren en continu op de hoogte

houden. Van laag- tot hoogopgeleide werknemers, 'onwetende' werkgevers tot bedrijfs- en verzekeringsartsen, arbeidsdeskundigen en eventueel behandelaren. Zakelijk, zonder de menselijke kant uit het oog te verliezen.

Chantal Hartman, directeur Hartman Re-integratie

Het belangrijkste is denk ik wel dat je de helikopterpositie inneemt en dat je logische stappen weet te zetten. Je weet waarom je doet wat je doet en je weet hoe elke stap bijdraagt aan het einddoel. Het UWV wil een logische opbouw zien, lezen wat je hebt gedaan met je coachee en hoe je acties bijstelt als de situatie verandert.

Een 2^e-spoorcoach moet veel in zich hebben:

- Doortastendheid
- Kennis en organisatievermogen
- Verbanden zien (en overzicht houden)
- Schakelvermogen
- Vooruitdenken (en logica zien in stappen die gezet worden)
- Nieuwsgierigheid en creativiteit
- Communicatieve vaardigheden
- Doelgerichtheid
- Inlevingsvermogen (en de vraag achter de vraag stellen)
- De eigen plek durven innemen (en regie houden in het traject)
- Oplossingsgerichtheid
- Ruimte creëren binnen de kaders

Rogier van Schaik, directeur Pinado

Ik ben van mening dat een 2^e-spoorcoach sturend en richtinggevend mag zijn, omdat een wensfunctie niet altijd (direct) voorhanden is. Ook vind ik dat je neutraal en organisatiesensitief moet zijn. Je hebt altijd te maken met de context van een arbeidsverhouding: het bedrijf en de werknemer verdienen beiden gedegen begeleiding.

Ten slotte word je veelal geconfronteerd met verzoeken van werkgevers en werknemers om mee te werken aan een specifiek resultaat. Je moet dan ook goed in staat zijn om grenzen te stellen.

Jessika Ferron, Eigenaar AMVI advies

Wat een 2^e-spoorcoach nodig heeft:

1. *Creatief en oplossend vermogen*: samen met de kandidaat op zoek gaan naar de mogelijkheden die passen bij de beperkingen is niet altijd makkelijk.
2. *Sensitiviteit*: de 2^e-spoorcoach moet oog en aandacht hebben voor de emoties van de kandidaat.
3. *Accuraat handelen en procesbewaking*: het traject moet blijven voldoen aan de richtlijnen van het UWV.
4. *Oog voor detail*: de details maken soms het verschil tussen het vinden van die passende baan.
5. *Vaardigheden om te motiveren en stimuleren*: kandidaten willen vaak niet weg bij de huidige werkgever en hebben steun nodig om nieuwe kansen aan te pakken.

Anja van Voorthuizen, HR-adviseur Verzuim, Bartiméus

Dit moet een 2^e-spoorcoach kunnen:

1. *Zoeken naar mogelijkheden:* hierbij uitgaan van de beperkingen.
2. *Creatief zijn:* in zowel denken en doen.
3. *Zelf breed denken:* een medewerker moet loonvormend werk krijgen, je moet buiten de kaders kunnen denken.
4. *De ander breed laten denken:* ook de medewerker moet buiten de kaders denken, ondanks dat hij soms erg hangt aan de huidige functie en/of organisatie.
5. *Rouwverwerking:* om het loslaten van de huidige functie te begeleiden.
6. *Begeleiden naar passend werk:* werken loont, ook al ligt passend werk voor een medewerker soms buiten de comfortzone.

Jacqueline van Zuiden, loopbaanadviseur Directoraat HRM, LUMC

Een goede 2^e-spoorcoach zorgt voor:

- *Een helikopterview:* je moet verschillende belangen kunnen overzien (medewerker, werkgever, UWV) en daartussen laveren.
- *Een proactieve samenwerking en adequate communicatie:* heldere verslaglegging, actief overleg met de betrokkenen (bijvoorbeeld: arbeidsdeskundige, bedrijfsarts, afdeling P&O, 1^e-spoorcoach) en terugkoppeling aan de opdrachtgever horen hierbij.
- *Regie:* je leidt het traject in goede banen, rekening houdend met de richtlijnen van het UWV, je informeert en adviseert en stuurt de coachee aan.
- *Kennis van regels en richtlijnen:* je weet genoeg van de *Wet verbetering poortwachter* en het UWV.

- *Netwerk*: je kan bemiddelen voor re-integratie- en/of werkervaringsplekken en helpt met jobhunting (of werkt samen met een jobhunter).

Sanne Hamers, sociaal bedrijfskundig adviseur, WerkZeker

Ik vind dat een 2^e-spoorcoach in staat moet zijn om met de coachee een plan te maken gericht op 'de ideale baan'. Blij in je werk, betekent vaak duurzaam werk. Maar als 2^e-spoorcoach moet je de coachee ook het besef bijbrengen dat de ideale baan niet altijd makkelijk te vinden is, misschien niet (meer) passend is en dat 'for the time being' gewoon werk gevonden moet worden, waarmee hij een boterham kan verdienen.

Een 2^e spoorcoach:

- ondersteunt zijn coachee in het benaderen van werkgevers. Hij kan goed netwerken en weet ingangen te vinden bij bedrijven.
- heeft kennis van wet- en regelgeving rondom passend werk, restverdiencapaciteit en het benutten daarvan. Hij heeft ook het vermogen dit uit te leggen aan zijn coachee, zodat hij ook financieel het voorland kan schetsen en zijn coachee urgentiebesef heeft van het vinden van (passend) werk.
- kan rouwverwerking begeleiden.
- is in staat de arbeidsmarkt te analyseren. Hij kijkt naar de succeskans op plaatsing in een passende functie en stelt een zoekprofiel niet alleen samen op basis van de medewerker, maar ook afgestemd op de actualiteit en de (regionale) arbeidsmarkt.

Wilma Hooijer–ter Maaten, HR-beleidsadviseur De Meerwaarde

Bij het coachen van een cliënt in het tweede spoor zijn volgens mij de volgende dingen van belang:

Passend duurzaam werk zoeken: Het uitgangspunt van het 2e-spoor re-integratietraject is dat er gezocht wordt naar nieuw, passend en duurzaam werk voor de werknemer.

- *Coachen op rouw:* Er moet aandacht zijn voor gevoelens van rouw. Verwerken dat terugkeer in eigen werk niet mogelijk is en/of dat een baan niet gelukt is, kan emoties met zich meebrengen die het zoeken naar een nieuwe baan in de weg kunnen zitten.
- *Coachen op gedrag:* De loopbaancoach 2^e spoor moet in staat zijn om te coachen op gedrag dat niet helpend is om een nieuwe baan te vinden.
- *Coachen op weerstand:* Ook weerstand kan een rol spelen in het coachingstraject. Het omgaan met de soms heftige emoties is hierbij een belangrijke vaardigheid. De coach moet in staat zijn om weerstand ruimte te geven en de coaching moet gericht zijn op het ombuigen van deze weerstand naar een positieve vooruitblik voor de toekomst.
- *Coachen op eigenaarschap en verantwoordelijkheid:* Daarnaast is coaching op eigenaarschap en verantwoordelijkheid van belang. De cliënt is zelf verantwoordelijk voor de voortgang van het proces. De loopbaancoach 2^e spoor biedt alleen een helpende hand.
- *Confronteren:* Indien nodig is het van belang dat de coach de cliënt kan confronteren met niet helpend gedrag.

Jos Maas, directeur Xynthesis

Ik verwacht een aantal belangrijke dingen van een 2^e-spoorcoach. Je krijgt te maken met coachees die vanwege langdurige ziekte hun oude werk niet meer kunnen uitoefenen. Zij komen op de arbeidsmarkt: een markt van vraag en aanbod.

Ziekte en ontslag: ingrijpende levensgebeurtenissen

Voor een coach is het van belang dat hij kennis van en ervaring met verwerking en/of het loslaten van het oude werk heeft. Daarnaast is een coachee al lange tijd ziek thuis en zijn er problemen met energiemangement. Vitalisering is iets wat je gedurende het hele traject moet inzetten. Vaak kan een coachee niet het werk doen dat hij graag wil. Als coach probeer je naar boven te halen wat nog wel kan. Dat vertaal je naar realistische beroepen en functies en je kijkt waar vraag naar is op de arbeidsmarkt.

Zicht op de arbeidsmarkt

Re-integreren is geen kwestie van gewoon solliciteren. De gunfactor speelt een belangrijke rol bij het concurreren met andere personen. Coaches motiveren hun coachee, besteden extra aandacht aan het in kaart brengen van mogelijkheden en leren hun coachee hoe ze hun eigen kwaliteiten kunnen presenteren. Goede kennis van alle wegen die leiden naar werk is van groot belang. Jobhunting, en een beetje marketing, zijn onderdelen van het re-integratieproces.

Wet verbetering poortwachter

De Wvp is een grote brei aan regels en verantwoordelijkheden. Dat betekent dat een 2^e-spoorcoach goed zicht houdt op ieders verantwoordelijkheden, maar vooral op de eigen

verantwoordelijkheid. Ook maak je een duidelijk plan en een planning, waarop je de voortgang monitort en rapporteert. Ook communiceert een 2^e-spoorcoach de inhoudelijke verplichtingen van de Wvp.

Passie voor het vak

Betrokkenheid bij de doelgroep en motivatie om iemand aan het werk te helpen: dat zijn belangrijke selectiecriteria. Zoeken naar werk dat iemand met plezier doet, want werk moet ook leuk zijn. Het vormt een belangrijk deel van je leven en elk leven moet de moeite waard zijn.



Bouw je ontwikkelplan

Je hebt in deze stap gelezen over de verschillende vaardigheden en kwaliteiten die een 2^e-spoorcoach moet bezitten. Ga bij jezelf na welke vaardigheden en kwaliteiten je nog verder kan ontwikkelen? Noteer deze en onderzoek hoe jij als 2^e-spoorcoach hieraan kan werken. Wat is er nodig om van jou een nog betere 2^e-spoorcoach te maken?

Voeg dit samen tot een plan. Maak de vaardigheden en kwaliteiten waaraan je wil werken zo concreet mogelijk. Schrijf op welke stappen je daaraan verbindt en bedenk op welke termijn je die ontwikkeling wil doormaken. Zo creëer je je persoonlijke ontwikkelplan. Go!

Hoe nu verder?

Meer zicht op het speelveld van de 2^e-spoorcoach dat was het doel van dit boek. Ik heb je handvatten gegeven, zodat jij als coach op eigen wijze vorm kan geven aan een 2^e-spoortraject. Nu is het aan jou: met alle ervaring en kennis in je rugzak kan jij aan de slag om als 2^e-spoorcoach coachees op de meest optimale manier te begeleiden naar passend werk.

Geen zorgen als je hierin je weg nog verder moet vinden: het heeft tijd nodig om de stappen in dit boek te integreren in jouw werk als 2^e-spoorcoach. Verandering gaat niet over één nacht ijs. Mocht je na het lezen van dit boek vastlopen in je eigen proces, of behoefte hebben aan ondersteuning? Ik help je graag op weg. Soms kan begeleiding van de zijlijn je nét dat stukje verder brengen.

Toolbox

Speciaal voor jou als lezer van mijn boek heb ik een toolbox samengesteld. In deze toolbox vind je onder andere een handige lijst met tips om de meestgemaakte fouten te voorkomen, een handig stappenplan die jij bij je coaching kunt gebruiken, en nog meer handige documenten.

Ga naar
www.2espoorcoach.nl/toolbox
om de toolbox te downloaden.

Training en coaching

Met de kennis en ervaring die ik de afgelopen jaren heb opgedaan, geef ik trainingen op het gebied van 2^e-spoorcoaching. Ook bied ik persoonlijke coaching aan voor 2^e-spoorcoaches om gezamenlijk stappen vooruit te zetten en doe ik sparsessies: één-op-ééntrajecten om concrete vraagstukken in korte tijd aan te pakken.

Daarnaast ontwikkelde ik samen met topcoach Adriaan Hoogendijk een opleiding tot 'Bezielend 2^e-spoorcoach'. Dit is een gespeciali-seerde opleiding waarin je als 2^e-spoorcoach uitgedaagd wordt anders naar jezelf te kijken en op weg te gaan naar een nieuwe vorm van coaching. Het doel? Groeien in je werk als 2^e-spoorcoach. Zie hiervoor **www.2espooropleiding.nl**.

Meer weten?

Op **www.2espoorcoach.nl** vind je meer informatie over alle trainings-, coachings- en opleidingsmogelijkheden. Ook deel ik op deze website gratis stappenplannen, handleidingen en tips & tricks die een aanvulling vormen op dit boek.

Contact

Wil je verder in contact komen?

Gebruik de contactpagina op de website www.2espoorcoach.nl.

of volg mij op social media:



www.linkedin.com/in/elianevanbeukering



www.facebook.com/eliane.vanbeukering



www.instagram.com/elianevanbeukering

Over de auteur



Eliane van Beukering is werkzaam als sociaal bedrijfskundig adviseur, loopbaan- en mobiliteitsadviseur en 2^e-spoorcoach. Ze draagt bij aan de professionalisering van de inzetbaarheid binnen organisaties in de breedste zin van het woord. Eliane is met haar veelzijdige kennis van re-integratie, inzetbaarheid en sociale zekerheid een serieuze gesprekspartner in het werkveld. Ze monitort, onderzoekt en beoordeelt onder andere inzetbaarheidsvraagstukken binnen organisaties, geeft advies aan leidinggevenden en coacht medewerkers naar passend werk.

Loopbaan

De loopbaan van Eliane is breed. In 1986 rondt ze de hbo-opleiding Intermanagement af, waarna ze de post-hbo opleiding tot loopbaan- en mobiliteitsadviseur en de post-hbo Registeropleiding Casemanagement volgt. In de jaren die volgen doet Eliane verschillende trainingen en opleidingen en in 2017 voltooit ze de opleiding Register Sociaal

Bedrijfskundig Adviseur. In 2020 rondt ze haar opleiding tot mediator af. Nu begeleidt Eliane professionals en organisaties. Grip terugpakken op de situatie is een thema dat hierin centraal staat. Eliane coacht en adviseert mensen om zelf de regisseur te zijn van hun eigen leven en professionele carrière.

Toen Eliane werkzaam was als Operationeel Manager bij Arbeidsvoorziening ervoer ze dat het begeleiden van mensen haar meer aantrekt dan de bedrijfsmatige kant van het werk. Hierop besluit ze zich om te scholen tot loopbaan- en mobiliteitsadviseur bij topcoach Adriaan Hoogendijk. Daar vindt Eliane haar passie: werken vanuit de intrinsieke motivatie van mensen en hen als coach handvatten geven om de touwtjes zelf in handen te nemen. Die wijsheid neemt ze dagelijks mee in haar werk.

Persoonlijk

Als Eliane niet aan het werk is, dan leest ze graag. Ook doet het maken van mooie reizen haar goed. Ze is getrouwd met Gerard. Samen hebben zij twee volwassen zoons en een kat. Ze woont in het prachtige bosrijke Doorwerth, bij Arnhem. Hier wandelt en tennist ze graag om te ontspannen. Zo kan Eliane zich dag in dag uit storten op die ene missie: *'Mensen het gevoel geven dat zij zelf de regie van hun leven in handen hebben.'*

Wat anderen zeggen over Eliane

'Eliane is een zeer gewaardeerde collega. Ze is een expert op het gebied van de Wet verbetering poortwachter en hoe hier als (re-integratie) coach mee om te gaan. In het verleden heb ik meerdere penibele situaties qua arbeidsgeschiktheid/tweede spoor aan haar voorgelegd en met haar besproken. In al deze contacten luistert ze, vraagt ze door, denkt ze mee vanuit zowel de kant van de werkgevers, werknemers en de coach, en geeft

ze een kundig advies. Binnen Xynthesis is zij de vraagbaak/adviseur waar we als collega's mee kunnen sparren.

Naast haar vakinhoudelijke kennis is Eliane als persoon ook een prettig en fijne dame om mee samen te werken. Zoals de Engelsen dat zo mooi kunnen zeggen: 'She's a joy to work with!'

Wilma Damen, 2^e-spoorcoach

'Toen ik uitviel op mijn werk en ik besepte dat mijn werkplek niet meer passend was, kwam ik terecht bij Eliane. Met haar ging ik een 2^e-spoortraject in en dat leidde binnen een halfjaar tot een fijne baan in een heel andere branche! Eliane beschikt over veel kennis van de wetgeving en was in staat mijn situatie snel en goed in kaart te brengen. Ik kreeg veel inzicht in mezelf, mijn competenties en mijn mogelijkheden. Eliane is als coach warm, open, duidelijk en ze weet van aanpakken.

Eliane wees mij op de belangen van zowel de werkgever als van mijzelf en gaf me advies, zodat ik de goede keuzes kon maken. Ik zag weer perspectief en kreeg energie om een nieuwe, inspirerende werkplek te zoeken. Dankzij Elianes competenties én haar ruime netwerk is mijn traject met haar snel en succesvol afgerond. Tot op de dag van vandaag is zij nog steeds geïnteresseerd in mijn loopbaan en dat siert haar.'

S. Otters-Jansen, 2^e spoorcoachee

Nawoord

Dit boek bestaat uit 10 stappen die jou inzicht geven in hoe de hazen lopen in de re-integratiewereld. Wie heeft welke rol en hoe vind je je weg hierin vanuit jouw kracht, kennis en kunde? Ik hoop van harte dat het lezen van dit boek je voldoende zelfvertrouwen en rust heeft gegeven en dat je een 2^e-spoortraject op de juiste manier vormgeeft.

Voor mij was het een hele bevalling om dit boek te schrijven en regelmatig heb ik mijzelf afgevraagd waarom ik dit boek ook alweer wilde schrijven. Totdat ik weer 2^e-spoorcoaches sprak die even waren vastgelopen in een traject en wilden sparren, waarna ze weer verder konden en aangaven 'Eigenlijk is het heel simpel en makkelijk nu ik weet wat ik moet doen.' Ook gaven ze aan uit te kijken naar mijn boek. Die voorbeelden wilden aanleveren. Dit boek is dan ook tot stand gekomen in samenwerking met alle coaches die ik heb mogen adviseren en waarmee ik heb kunnen sparren. Ik ben dan ook enorm dankbaar voor het vertrouwen dat zij mij hebben gegeven.

Ik hoor graag wat je van dit boek vindt. Aan welke stappen heb je het meest gehad? Is er nog informatie die je hebt gemist? Ik ontvang graag jouw feedback.

Ook vind ik het super als je een recensie over dit boek schrijft op managementboek.nl of bol.com, zodat anderen een beeld krijgen van dit boek.

Dankwoord

Wat vele schrijvers aangeven in hun dankwoord klopt. Zonder de mensen om mij heen was dit boek er niet gekomen. Een aantal bedankjes zijn dan ook zeker op zijn plaats. En dan begin ik toch bij Gerard, mijn echtgenoot, die mij heeft gestimuleerd om vooral door te zetten. Maar ook mijn zoons Arjen en Lars die op hun eigen ludieke wijze hun moeder hebben aangemoedigd om dit boek te schrijven en niet op te geven.

Dan mijn collega's van Xynthesis, die hebben meegedacht en input hebben geleverd voor de inhoud van dit boek. In willekeurige volgorde zijn dat Wilma Damen, Geesje Bluijssen, Nienke van 't Spijker, Vivienne Feitsma, Ali Hiemstra, Yvonne Eikens, Ingrid de Jong, Evelyn ter Braak, Ditty Bakker, Dorine van Bree en Suzanne Snelting. Jos Maas, voor het vertrouwen en podium dat hij mij heeft gegeven om binnen Xynthesis mijn kennis en kunde te delen en vragen op te kunnen halen. Geert Kannegieter, Yvonne Knappe, Vivian ter Berge en Maaïke van Son voor hun bijdrage als meelezers en feedbackgevers.

Suzan van Loenen is een enorme hulp geweest bij het verwerken van de feedback en het leesbaar maken van mijn teksten. Haar wil ik van harte danken voor de fijne samenwerking om de teksten beter op elkaar te laten aansluiten.

Sanne Hamers hartelijk dank voor de leuke tekeningen om het boek op te fleuren. Zo fijn hoe makkelijk jij mijn ideeën omzet naar een plaatje.

Joyce Korver wil ik danken voor het zetje in de rug om te starten met het schrijven. Wat hebben we lekker kunnen sparren over de inhoud, maar ook over het proces om te komen tot een boek.

Suzanne Otten hartelijk dank voor het delen van jouw persoonlijke ervaring als coachee.

Uiteraard Giséla Fidder en Daisy Goddijn van Expertboek voor jullie professionele begeleiding in het hele proces om te komen tot dit 10 stappenboek. Ik ben er trots op dat ik een bijdrage heb kunnen leveren voor de 10 stappenserie.

Als laatste wil ik de mensen bedanken die veel te maken hebben met 2^e-spoorcoaches en hebben aangeven wat voor hun belangrijk is in de samenwerking. In willekeurige volgorde: Rogier van Schaik, Chantal Hartman, Sanne Hamers, Wilma Hooijer-ter Maaten, Jacqueline van Zuiden, Anja van Voorthuizen, Jessika Ferron, Willeke Overink, Dianne Fransen en Kristel van Leeuwen.

En dan wil ik afsluiten met het bedanken van Adriaan Hoogendijk. Wat ben ik er trots op dat het schrijven van dit boek heeft geleid tot het ontwikkelen van een opleiding waar we onze krachten bundelen om bezielende 2^e-spoorcoaches op te leiden.



Lees ook andere boeken uit deze boekenserie

IN 10 STAPPEN:

- DE BESTE START VOOR JE BOEK – *Daisy Goddijn*
- INSPIREREND SCHRIJVEN – *Giséla Fidder*
- SYSTEMISCH COACHEN – *Yvonne Stams & Peter Dalmeijer*
- SAMEN SUCCESSEN CREËREN – *Robert Scheerder*
- EEN EXCELLENTE COACHHOUDING – *Lisa Goossens & Saskia Janssen*
- VAN CONFLICT NAAR SAMEN WERKEN – *Tom Goddijn*
- INTUÏTIEF COACHEN – *Sander van Eekelen*
- EEN VLIEGENDE START VOOR JOUW COACHPRAKTIJK – *Suzanne Stikvoort-Quéré*
- EEN MAGISCHE MASTERMIND – *Jeanet Bathoorn*
- ONLINE COACHEN MET WERKVORMEN – *Karin van Kas*
- RELAXED RUZIEMAKEN – *Joyce Korver*
- VAN MOEIZAAM NAAR MOEITeloos – *Maggie Csap*
- EVOLUTIONAIR JE DOELEN BEREIKEN – *Maike van Meulen*
- JOUW DROOMLEVEN NA EEN BURN-OUT – *Bianca Meijssen*
- JE MIDLIFECRISIS DE BAAS – *Aafke Dijkstra*
- ZELFBEWUSTER SAMENWERKEN – *Monique Bruil-Nijboer*
- JE PERFECTIONISME OMARMEN – *Carol Bailleul*
- IN JE ELEMENT MET WIE JE BENT – *Jitske Dijkstra*

- EEN HELDERE LEVENSMISSIE – *Peter Plusquin en Sander van Eekelen*
- THUISKOMEN BIJ JEZELF – *Ria Suyderhoud*

Kijk op **www.10stappenboek.nl** voor de overige titels en meer informatie over deze handige boeken.

IN 10 STAPPEN EEN SUCCESVOLLE 2^E-SPOORCOACH

Ga vol zelfvertrouwen aan de slag met begeleiding van spoor 2 re-integratie

ISBN/EAN boek: 978-94-93222-67-0

ISBN/EAN e-book: 978-94-93222-71-7

NUR-code: 600

Copyright © Eliane van Beukering 2021

Eerste druk

Redactie: Giséla Fidler, Expertboek

Vormgeving: Daisy Goddijn, Expertboek

Foto cover: Lieske Meima

Uitgever: Expertboek (www.expertboek.com)

BELANGRIJKE NOOT VOOR DE LEZER

De intellectuele eigendoms- en auteursrechten © van de inhoud en omslag van dit boek berusten bij de auteur. Kleine citaten met expliciete bronvermelding zijn toegestaan. Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op een andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever of auteur.

Website auteur: www.2espoorcoach.nl

Website uitgever: www.expertboek.com

DISCLAIMER

De auteur heeft zich ingespannen interessante informatie in dit boek te verschaffen. Daarbij heeft zij gestreefd naar juistheid en volledigheid van deze informatie maar kan dit niet garanderen. De informatie is uitsluitend illustratief bedoeld; toepassing hiervan verschilt uiteraard per praktijksituatie. De auteur wijst iedere aansprakelijkheid af voor schade als gevolg van onjuiste of ontbrekende informatie of als gevolg van interpretaties in dit boek. De lezer is verantwoordelijk voor de beoordeling van de bruikbaarheid van de informatie in en de vertaalslag naar de eigen, persoonlijke situatie.

IN 10 STAPPEN EEN SUCCESVOLLE 2^e-SPOORCOACH

Ben jij loopbaancoach en wil je je werkzaamheden uitbreiden naar 2^e-spoorcoaching? Het begeleiden van mensen die vanwege ziekte een andere baan moeten zoeken in een 2^e-spoortraject vraagt veel meer kennis en vaardigheden dan je in eerste instantie zou verwachten.

Wil je weten:

- hoe je een 2^e-spoortraject vormgeeft?
- welke problemen je kunt tegenkomen?
- hoe je de Wet verbetering poortwachter toepast in je 2^e-spoortraject?
- hoe je iemand in beweging krijgt die eigenlijk niet weg wil bij zijn huidige werkgever?
- wat jouw verantwoordelijkheden zijn in het traject?

In dit boek leert Eliane je hoe je omgaat met de verschillende petten die je op hebt als 2^e-spoorcoach. Je bent zowel loopbaanadviseur als arbeidsmarktspecialist, juridisch adviseur en mediator. En dan wordt vaak ook nog van je verwacht dat je begrijpt wat alle ziektes en beperkingen betekenen voor de (on)mogelijkheden om een andere baan te vinden.

Een goed 2^e-spoortraject kenmerkt zich door sterke inhoudelijke begeleiding, brede kennis van zaken en duidelijke grenzen. Dit boek neemt je stap voor stap mee in hoe jij adequaat en vol zelfvertrouwen een 2^e-spoortraject neerzet. Af en toe confronterend, maar met één doel: de beste begeleiding en passend werk voor jouw coachee.

Eliane van Beukering is sociaal bedrijfskundig adviseur, loopbaan- en mobiliteitsadviseur en 2^e-spoorcoach. Ze is deskundig op het gebied van re-integratie, inzetbaarheid en sociale zekerheid en 2^e-spoorcoaching. Ze geeft onder andere training en coaching aan 2^e-spoorcoaches. Haar passie: werken vanuit de intrinsieke motivatie van mensen en coachees het gevoel geven dat zij zelf de regie in handen hebben.



'Eliane geeft het begrip 2^e spoor een nieuwe lading. Zij maakt van wat voor velen een verplicht nummertje is, een inspirerende zoektocht naar werkplezier. De lezer krijgt met dit boek een unieke kans om te profiteren van haar ervaring en inzichten!'
Diederik Gallas, directeur Gezond in Bedrijf Business School

2de
spoor

Deze ebook licentie is jouw eigendom en kan gelezen worden op een Mac, pc of laptop, e-reader, tablet en/of mobiele telefoon.

(Door)verkopen, verspreiden (sub)licenseren, verhuren, leasen of op een andere manier overdragen van enig recht in of op deze licentie of dit eBook, danwel reproduceren, uitgeven, uitzenden of op enige andere manier beschikbaar stellen van dit digitale bestand aan een 3de partij is ten strengste verboden.

Dit bestand is voorzien van een watermerk met informatie die jou aanmerkt als de eigenaar van de licentie om misbruik voorkomen.

Veel leesplezier!