

**Situatieschets**

Het betreft een traject 2<sup>e</sup> spoor en betrokken kandidaat is de heer de B. (vervolgens B genoemd) een 32-jarige man uit Dongen die sinds februari 2017 fulltime werkzaam is als Meewerkend Voorman bij een vleesverwerkingsbedrijf in Tilburg. Hij is alleenstaand, heeft een beperkt sociaal leven en heeft heel recent een groot persoonlijk verlies geleden vanwege het sterven van zijn opa die meer als een vader voor hem was. Het starten van een 2<sup>e</sup> spoortraject ervaart B als een belasting en hij vraagt zich af wat de zingeving is en wat wij vanuit Perspectief voor hem kunnen betekenen.

B is in de functie van Meewerkend Voorman afdeling inpak volledig uitgevallen met medisch objectiveerbare klachten. Het belastbaarheidsprofiel is door de bedrijfsarts vastgelegd in de meest recente Functionele Mogelijkheden Lijst (FML).

De hoogst genoten opleiding is Medewerker Allround Vers Industrie en is op MBO niveau 4. De huidige functie van Inpakmedewerker, met taken van meewerkend voorman is ingeschaald op MBO werk- en denkniveau. Het aantal belastbare uren van maximaal 36 uur per week en het huidige werk - en denkniveau (MBO) worden aangehouden als leidraad in de zoektocht naar ander passend werk. Indien er na verloop van tijd geen mogelijkheden ontstaan, dan zal ook werk op een lager niveau worden onderzocht. Vanwege zijn chronische beperkingen, het verlies van een dierbare en acceptatie van dreigend baanverlies ervaart B een rouwperiode. Door onzekerheid over zijn financiële situatie legt B zichzelf veel druk op.

Het betreft een opdracht van werkgever voor het opstellen van een Trajectplan ten behoeve van werknemer B. De werkgever wil in het kader van de verplichtingen van de Wet Verbetering Poortwachter zorgvuldig nagaan wat de re-integratiemogelijkheden zijn. Overeengekomen is, om onder begeleiding van Perspectief Groep bv en mij als adviseur / coach op zoek te gaan naar een nieuwe passende functie bij een andere werkgever. Indien er ook re-integratiemogelijkheden bij de eigen werkgever bestaan, zal dit spoor eveneens door werkgever dienen te worden gevolgd, zodat geen re-integratiekansen worden gemist. In het eerste ziektejaar van B zijn geen passende mogelijkheden naar voren gekomen. B is bij aanvang van het traject spoor 2 bij de huidige werkgever actief in alternatieve werkzaamheden met als doel arbeidsritme te behouden.

Naar aanleiding van een uitgebreid intakegesprek met B is advies uitgebracht m.b.t. de duur van het traject en een plan van aanpak opgesteld. Na het plan van aanpak, volgen 8 wekelijks voortgangsrapportages en een eindrapportage bij afsluiting van het traject, zodat de werkgever volledig wordt geïnformeerd.

Ik heb B geadviseerd om naast de individuele begeleiding te kiezen voor werkervaringsplaats(en) met als doel om nieuwe werkervaring op te doen, inzichten in functies te verbeteren en daarbij de belastbaarheid te toetsen. Tevens is een ander belangrijk doel het (zelf)vertrouwen verbeteren.

## Probleemanalyse

B heb ik uitgenodigd voor een uitgebreid intakegesprek waarin hij zijn verhaal kan vertellen.

Er is tijdens de intake in het bijzonder aandacht uitgegaan naar de persoonlijke situatie van de heer B. Op werkgebied maar ook privé spelen diverse zaken die disbalans veroorzaken. Met name door zijn toelichting over de periode van ziekte en uitval krijg ik een indruk van de manier waarop B is omgegaan met veranderingen, conflicten, werkdruk en wat zijn huidige veerkracht is. Alle indrukken en uitkomsten van het intakegesprek vormen samen met de meest actuele FML en Arbeidsdeskundige verslaglegging de basis voor het plan van aanpak.

De afgelopen jaren heeft B geen sollicitatieactiviteiten verricht. Hij heeft nooit echt de tijd genomen om na te denken over zijn persoonlijke kwaliteiten en loopbaan. Na een (sollicitatie)gesprek is hij vaak direct aangenomen voor werk. B vindt het heel lastig om met persoonlijke vragen om te gaan, daarbij spelen belemmerende overtuigingen een rol en is een rouwproces aan de orde.

Er is geen up to date Curriculum Vitae beschikbaar en geen recente ervaring met het schrijven van sollicitatiebrieven. B geeft aan totaal geen affiniteit met de PC te hebben. Hij is er van overtuigd dat er geen werkgevers zijn die aansluiten. Door verder door te vragen wordt mij duidelijk dat er meer aan de hand is op dit gebied. B heeft dyslexie en dyscalculie wat van belang is in aanpak en werkwijze. Naast intensieve begeleiding en ondersteuning op dit vlak is in het bijzonder aandacht nodig voor zijn onzekerheid en het gevoel van falen.

Tijdens het intakegesprek komen ook kansen en kwaliteiten aan bod. O.a. is B representatief, communicatief vaardig, ad-rem en kordaat. Hij heeft een groot empathisch vermogen, een goede werkethos en een groot verantwoordelijkheidsgevoel. B beschikt over eigen vervoer en is beschikbaar op alle werkdagen en werktijden in dagdienst en avonden. Vanwege een moeizame studieperiode is hij onzeker over zijn mogelijkheden en kansen op de arbeidsmarkt. Voor B is het belangrijk dat hij financieel onafhankelijk blijft en maakt dan ook liever geen gebruik van een uitkering. Zijn motivatie is groot om te werken, echter kan zijn kwaliteit doorzettingsvermogen tevens een valkuil zijn.

Mijn analyse is dat het van groot belang is om in de basis te ontdekken wat de persoonlijkheidsstructuur is, wat dit voor invloed heeft in interactie tot anderen en hoe hij stappen kan maken tot zelfacceptatie hiervan. Bovendien acht ik het van belang dat hij de ruimte krijgt verlies te verwerken, te mogen rouwen om zo ook tot herstel te kunnen komen. Dat zal de weg vrij maken om vervolgens stappen te kunnen zetten richting een hernieuwde persoonlijke arbeidsmarktoriëntatie en arbeidsmarktbenadering.

## Gekozen aanpak

Na het intakegesprek heb ik vervolgens met B twee wekelijks persoonlijke gesprekken. Later is dit vanwege COVID-19 omgezet naar Teams-afspraken. Er is veel aandacht voor de persoonlijke situatie van B tijdens gesprekken waarin ik begrip toon en in beginfase de rouwverwerkingscurve van Kübler-Ross behandel. Bij B is verlies van baan en gelijktijdig een dierbare aan de orde. De focus op werk leggen dient in de aanpak stapsgewijs te gebeuren.

Ik heb er voor gekozen deze twee processen verwerking en oriëntatie gelijktijdig te starten.

Met B heb ik de stappen van Bateson doorlopen. Dit model gaat er vanuit dat er 6 logische niveaus zijn waarop mensen denken, leren, veranderen en functioneren. Het niveau waarop iemand zit is in grote mate bepalend voor zijn verandervermogen en ontwikkelpotentie. Ik laat hem fysiek de stappen doorlopen door de stappen op A4-vellen op de grond te leggen en stel hem vragen passend bij elke stap. Dit geeft veel energie en het helpt voelen waar de passie ligt, wat de diepste waarden zijn. B besluit om een baan te zoeken waarin hij ruimte krijgt voor deze waarden en zich beperkt te conformeren aan zaken die minder bij hem passen. Door deze aanpak is er richting gekomen en is het vertrouwen toegenomen.

Vanwege dyslexie heb ik in de oriëntatiefase zorgvuldig met B onderzocht welke vorm van loopbaanonderzoek het beste aansluit. Door samen met hem een start te maken in vragenlijsten werd duidelijk dat de loopbaanscan Ixly het juiste middel is en aansluit.

Het rapport Ixly volgt de indeling: "Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik?". De resultaten heb ik met B uitvoerig behandeld. Door reflectievragen heb ik B aangezet tot nadenken over de resultaten en heeft hij zijn eigen conclusies kunnen trekken. Ook het behandelen van belemmerende overtuigingen is aan bod gekomen. Ik heb met name aandacht gegeven aan het in kaart brengen van drijfveren, kwaliteiten, het talent en interesses en B gestimuleerd om de focus te leggen op mogelijkheden en kansen. Zo heeft hij een zoekprofiel kunnen opstellen wat hem richting en vertrouwen gaf. Met dit perspectief kon B vervolgens gemotiveerd vervolgstappen maken in het proces.

Het intakegesprek en de daarop volgende (POP-)gesprekken hebben er toe geleid om concreet naast de individuele begeleiding ook werkervaringsplaatsen in te zetten. Ik heb B toelichting gegeven en kunnen motiveren open te gaan staan voor het onderzoeken en daadwerkelijk aangaan van een werkervaringsplaats. Op deze wijze kan hij vanuit intrinsieke motivatie onderzoeken welke andere functies tevens aanspreken en welke functies goed aansluiten bij *zoekprofiel* en *belastbaarheid*.

Doel van een werkervaringsplaats is o.a.;

- Inzichten in functies verbeteren
- Belastbaarheid toetsen
- Passende mogelijkheden onderzoeken die aansluiten bij wensen
- Zelfvertrouwen verbeteren
- Netwerk uitbreiden
- Zoekprofiel concretiseren
- Kansen vergroten op mogelijkheden baan met loonwaarde

De diverse beroepsmogelijkheden geduid vanuit de loopbaanscan en getoetst aan de hand van de FML zijn we concreet gaan toetsen op haalbaarheid in de praktijk.

Hier heb ik in mijn "gidsrol op de arbeidsmarkt" B ondersteund met het opstellen van CV en heb ik B gestimuleerd om in zijn presentatie gebruik te maken van eigen netwerk en adviseur. Om de zelfredzaamheid te verbeteren heb ik aangestuurd zo veel mogelijk zelfstandig te acteren en heb ik in persoonlijke presentatie-onderdelen zoals elevator pitch, netwerkgesprekken en sollicitatiegesprekken met hem voorbereidt. Dit heeft vertrouwen gegeven en mede door een goede presentatie en gunfactor heeft hij met deze aanpak uiteindelijk drie werkervaringsplaatsen gerealiseerd.

B heeft goed kunnen onderzoeken of functies voldoende aansluiten bij interesses en belastbaarheid. In dit proces heb ik B begeleidt, gecoacht, gemotiveerd bij tegenslag en ondersteunt in de communicatie. O.a. heb ik ondersteund in afspraken zoals opstellen werkrooster en heb ik in mijn adviseursrol detacheringscontracten opgesteld, beide werkgevers betrokken bij afspraken en heb ik de Arbeidsdeskundige ingeschakeld m.b.t. toetsing functieprofiel. In evaluatiegesprekken met B en werkgever(s) heeft reflectie plaatsgevonden en zijn vervolgstappen ingezet.

Gedurende dit proces toonde B meer en meer initiatief en groeide zijn motivatie. Mede de intensieve begeleiding en door middel van heldere en concrete afspraken te maken met alle partijen heb ik kunnen ondervangen dat B over grenzen ging.

## TOETSING AAN COMPETENTIES

---

### Inlevingsvermogen

In het traject van B heb ik mij voortdurend aangesloten bij het proces waarin hij zich op dat moment bevindt. Hierin heb ik rekening gehouden met zijn gevoelens, behoeften en de lastige omstandigheden waarin hij verkeert. Ik heb hem ruimte gegeven om zich uit te spreken en ben tactvol in mijn reacties. Als ervaringsdeskundige m.b.t. verlies, van baan en dierbaren (vader), heb ik kunnen helpen bij het verwoorden van gevoelens en behoeften die hij ervaart. Ik toon waardering en geef complimenten. Met name de activiteiten die goed zijn gelukt leg ik accent op. Bij nieuwe inzichten, maar zo ook bij het realiseren van de eerste en uiteindelijk drie werkervaringsplaatsen feliciteer ik hem mee. In de zoektocht naar ander werk is het ontbreken van perspectief een bottle-neck. Door mijn ervaring van plotseling baanverlies heb ik B goed kunnen ondersteunen in een gedwongen situatie een switch te moeten maken in branche en functie. Ik heb begrip kunnen tonen voor "de beren op de weg", maar dit ook weten om te buigen naar initiatief. Dit blijkt bijvoorbeeld uit de zelfstandige stap van B naar zijn laatste WEP en uiteindelijke betaalde baan. Er waren emotionele momenten tijdens gesprekken, maar iedere keer is het B gelukt om zijn motivatie te vinden en veerkracht te tonen. Ik heb vertrouwen en geduld getoond en getracht onvoorwaardelijk te zijn. B heeft zich ontwikkeld en gesteund gevoeld en heeft zijn vertrouwen in een toekomst teruggevonden.

### Coachen

Ik heb vanuit mijn rol als coach vooral willen helpen om persoonlijke en werk-gerelateerde doelen te verwezenlijken, door te inspireren en te ondersteunen opdat B zichzelf verder ontwikkelt. De zelfredzaamheid in het sollicitatieproces verbeteren en zelfvertrouwen vergroten was een belangrijk doel. Als coach help je de ander leren, echter op de onderdelen dat dit niet of beperkt lukt, bijvoorbeeld het CV en brief (dyslexie), geef ik extra ondersteuning.

Onderwerpen behandeld zoals bijvoorbeeld: een loopbaanonderzoek bespreken, de stappen van Bateson en POP-gesprekken aan de hand van een Persoonlijk Ontwikkelingsplan. De POP-gesprekken aan de hand van een door B ingevuld formulier helpen om structuur aan te brengen in leerdoelen, het aanleren van (nieuwe) verantwoordelijkheden, het reflecteren hierop en in actie te komen. B heeft hierin zelf de regie gekregen; mijn rol is om het zelf-reflecterende en zelfsturende vermogen optimaal te stimuleren. Een voorbeeld hiervan is het realiseren van 3 werkervaringsplaatsen, waarvan de laatste geheel zelfstandig.

### Reflecteren

In de contactmomenten met B heb ik regelmatig een spiegel voorgehouden om hem te helpen stil te staan op het gebied van persoonlijk functioneren en beroepsmatig handelen, wie hij is, wat hem motiveert en wat de persoonlijke doelen zijn (POP-formulier).

Tevens is dit gebleken bij bijvoorbeeld het bespreken van het loopbaanonderzoek. Nadat hij zelf de resultaten heeft kunnen lezen, heb ik hem bij de bespreking ervan vragen gesteld waarop hij kon reflecteren. Voorbeelden hiervan zijn o.a.: Herken je

jezelf in je persoonlijkheidsprofiel? Wat wel of niet? Welke persoonlijkheidskenmerken zet je op dit moment in op je werk? Welke persoonlijkheidskenmerken zou je in de toekomst meer willen inzetten in je werk? Herken je jezelf in de drijfveren? Welke drijfveren zet je op dit moment in op je werk? Hoe zouden in de toekomst je primaire en secundaire motivatoren meer tot uiting kunnen komen in je werk?

## **Adviseren**

Vanuit mijn vakinhoudelijke deskundigheid als loopbaanadviseur heb ik invloed uitgeoefend en een bijdrage geleverd om een gewenst resultaat te bereiken. Dit bijvoorbeeld gebleken door sturing te geven aan de inhoud van gesprekken: ik heb afhankelijk van het proces waar mijn kandidaat zich in bevond specifiek passende methoden ingezet om hem verder te helpen. Op deze manier heb ik zijn proces effectief gestuurd. Aan het begin van zijn proces heb ik me gericht op zijn rouwproces, vervolgens heb ik een loopbaanonderzoek ingezet, waarna ik de stappen van Bateson heb doorlopen. Vervolgens de focus op een oriëntatie op de arbeidsmarkt, door te leren netwerken, een CV en brief op te stellen, waarna ik heb aangestuurd op een actieve arbeidsmarktbenadering m.b.t een WEP. Voortdurend heb ik me aangesloten bij het proces van B en tegelijk ook sturing aangebracht in de volgorde van de juiste stappen richting het uiteindelijke doel: een betaalde passende baan.

Bovendien heb ik kennis gedeeld over bijvoorbeeld detacheren en een werkervaringsplaats. Ik heb contact gezocht met de werkgever om te onderzoeken of zij hieraan willen meewerken en hiervoor een (concept) overeenkomst opgesteld. Waar deskundigheid ontbrak heb ik deskundigen ingeschakeld zoals bijvoorbeeld Arbeidsdeskundige ter beoordeling functieprofiel.

## **Effectief communiceren**

Ik heb mij kwetsbaar opgesteld door te vertellen over mijn eigen ervaring over baanverlies en verlies van mijn vader. Dit schepte een vertrouwensband. Door stil te staan bij zijn persoonlijke situatie en aandacht te geven was het resultaat dat B in het proces steeds beter de focus kon gaan richten op nieuw perspectief.

In mijn communicatie heb ik een positieve, ondersteunende houding en heb ik mij aangesloten bij de situatie en denkwijze van B. Niet alleen begrip tonen was belangrijk, ook doorvragen en regelmatig een spiegel voorgehouden om inzichten te verbeteren. B is uiteindelijk positief, krijgt zelfvertrouwen en ziet de zingeving van het traject in.

Het vertrouwen hervonden heeft uiteindelijk een baan opgeleverd.

Naar werkgevers heb ik mij assertief en deskundig opgesteld en meegedacht in mogelijkheden. Korte lijnen hanteren en de juiste personen benaderen in organisaties heeft effect gehad bij het realiseren van WEP.

Vanwege een beperkte belastbaarheid is het bewaken van grenzen belangrijk, maar is het tevens van belang om de maximale belastbaarheid te toetsen. Hierin heb ik alle partijen zoals werkgevers en Arbeidsdeskundigen en Bedrijfsartsen betrokken. Het frequent houden van evaluatiegesprekken droeg bij aan duidelijkheid en adequate voortgang.