



Door samenwerking je dienstverlening verbeteren

Marc Gnodde

Er zijn veel zelfstandige loopbaancoaches in Nederland. Sommige hebben het moeilijk om het hoofd boven water te houden, andere hebben een goed gevulde opdrachtenportefeuille. Speelt samenwerking een rol bij het goed functioneren van je praktijk? Twee goed draaiende loopbaancoaches vertellen over hun samenwerking.

Cora van Rossum en Marly van Tuel zijn zelfstandige en werken al enige jaren samen op het gebied van loopbaancoaching en arbeidsdeskundigheid, vooral bij re-integratietrajecten eerste en tweede spoor. Ze kennen elkaar uit de tijd dat ze beiden als ergotherapeut werkten. Cora is loopbaancoach en Marly is (re-integratie-)arbeidsdeskundige en ergotherapeut.

Een combinatie van passie en zakelijkheid kenmerkt beiden. Ze zijn vooral zichzelf en laten dat in het gesprek meteen blijken. Met veel enthousiasme vullen ze elkaar aan. "Waar het volgens ons in deze tijd vaak aan schort is levensfasebewust personeelsbeleid. Dit zie je met name in het onderwijs en de zorg. Daar werken vaak zeer gepassioneerde mensen die met ziel en zaligheid werken voor leerlingen of patiënten. Vaak vergeten ze aan zichzelf te denken en ontstaat ook bij de werknemers een vorm van hospitalisatie – ze nemen een afwachtende houding aan: de organisatie zorgt wel voor me. Maar in deze tijd is steeds meer zelfsturing en dus een proactieve houding nodig. Hier gaat het vaak mis."

Gezamenlijk traject

Een voorbeeld van hun samenwerking is het traject met Marleen, een 45-jarige psychiatrisch verpleegkundige. Ze viel uit na een ernstig incident en heeft forse psychische klachten. Na een jaar komt ze bij Marly, die een arbeidsdeskundig onderzoek doet. Ze is dan alweer voor 50 procent aan het re-integreren. Dit gaat goed.

Na het eerste ziektejaar moet ook een tweede spoortraject (begeleiding naar ander werk buiten de organisatie) worden ingezet als iemand nog niet voor minimaal 65 procent het eigen werk heeft hervat en er geen ander werk binnen de organisatie is. Een tweede spoortraject loopt soms naast het eerste spoortraject (begeleiding van de werknemer terug naar de eigen baan of een andere baan in de eigen organisatie).

Marly beslist in haar rapport, min of meer tegen de geldende regelgeving in, dat zij vertrouwen heeft in re-integratie binnen de eigen organisatie en in de eigen functie. Ze geeft hiervoor een duidelijke onderbouwing. Hierbij speelt het argument mee dat de psychische klachten naar haar mening, en in

overleg met de bedrijfsarts die dezelfde mening is toegedaan, in elk werk zullen spelen. In ander werk zal zij daarom niet meer uren kunnen werken of meer salaris kunnen verdienen.

Marleen wordt doorverwezen naar Cora. Zij gaat samen met Marleen aan de slag met heel concrete leerdoelen die de re-integratie bevorderen. Dit gaat erg goed en Marleen doorloopt een prima leerproces binnen het re-integratietraject. Ze blijft echter klachten en beperkingen houden, waardoor de re-integratie trager verloopt dan verwacht. De uren zullen om die reden waarschijnlijk niet helemaal opgebouwd zijn ten tijde van de WIA-beoordeling na twee jaar ziekte. Dit is een risico omdat de werkgever verweten kan worden dat hij onvoldoende aan de wettelijke eisen heeft voldaan. Dit is met de werkgever en Marleen besproken en ze zijn bereid dit risico te nemen. De werkgever wil Marleen zo optimaal mogelijk begeleiden naar eigen werk en heeft vertrouwen in de aanpak.

Gedurende het traject hebben Cora en Marly een aantal gezamenlijke ijkmomenten om, met de werkgever en Marleen, te zien hoe de re-integratie verloopt en of ze met elkaar nog steeds dezelfde visie op het traject hebben. Ook de bedrijfsarts betrekken ze hierbij. Marly en Cora zorgen dat alle rapporten op elkaar aansluiten in de argumentatie voor de keuzes die gemaakt zijn. Deze rapporten zullen straks meegaan naar het UWV in het kader van de keuring. Door deze wijze van samenwerking

Gedurende mijn hele loopbaan heb ik ervaren dat 1+1=3

ontstaat een duidelijk traject met heldere doelen, waarbij iedereen weet waar hij aan toe is en welke valkuilen er zijn.

Meerwaarde

Cora en Marly werken ook samen met een zelfstandige arbo-arts en een arbeidsjurist. "Dit netwerk



Cora van Rossum heeft een eigen bedrijf als loopbaanadviseur en coach. Daarnaast is ze als supervisor verbonden aan de opleiding van VistaNova.

vormt een mooie en sterke combinatie en heeft daardoor een grote toegevoegde waarde, zowel op persoonlijk als op zakelijk vlak. We hebben een klik waardoor we goed kunnen sparren en persoonlijke onzekerheden kunnen bespreken over het bedrijf, de bedrijfsvoering en alle daarbij horende zorgen. Het is heerlijk om iemand te hebben die je kan bellen en waarbij je ongenueanceerd en in volledig vertrouwen je verhaal kan doen. Dat maakt je stevig en daardoor sta je minder alleen, iets wat je als zzp'er wel vaak ervaart. We verwijzen regelmatig klanten naar elkaar door wat financieel natuurlijk prettig is. Maar we verwijzen alleen door naar mensen die we vertrouwen en waarvan we weten dat ze de juiste kennis en kunde hebben. Als we dan samen een klant bedienen, is er duidelijk sprake van

een meerwaarde door onze samenwerking; we zetten een goed product neer. Door allebei dezelfde klant vanuit onze eigen expertise en persoonlijkheid te benaderen, kunnen we in onze rol blijven waardoor het advies aan de klant en het uiteindelijke resultaat gewoonweg beter is.”

Cora gelooft in de voordelen van samenwerken. “Gedurende mijn hele loopbaan heb ik ervaren dat 1+1=3. Ik geloof in mijn eigen deskundigheid, en ken tegelijk de grenzen. Daar begint vaak de deskundigheid van de ander. Marly en ik werken nauw samen. Waar Marly’s deskundigheid stopt als arbeidsdeskundige, begint de mijne als loopbaanadviseur. Ik zeg het in die volgorde, omdat we meestal in die volgorde worden ingezet. We steunen op elkaars deskundigheid. Het is voorgekomen dat ik tijdens een gesprek met een werkgever en



Marly van Tuel is arbeidsdeskundige en ergotherapeut. Als arbeidsdeskundige adviseert ze werkgever en werknemer bij verzuim en re-integratie. Ook is zij verbonden aan een arbeidsdeskundig bureau in de letselschade alwaar zij vooral vanuit haar ergotherapeutische achtergrond adviseert bij zware letsels. Tevens is ze docent wet- en regelgeving bij VistaNova.

een werknemer kennis miste. Kennis waarvan ik vrij zeker wist dat Marly die wel zou hebben. Het was een traject waarin zij niet betrokken was. Ik neem dan de vrijheid om haar te bellen en te vragen of zij even via de speaker in het gesprek wil invoegen. Zij versterkt dan direct mijn deskundigheid.”

‘Kwetsbaarheid is kracht!’ is Cora’s motto. Ze gelooft ook in samenwerking als het gaat om het delen van kwetsbaarheid. “Niet bij iedereen. Het is voor mij wel een grote meerwaarde als het kan. Ik houd me maar even bij het voorbeeld van de samenwerking met Marly. Als ik me echt geraakt voel, kwetsbaar en onzeker of soms ook boos, dan mail of bel ik even, zodat ik mijn hart kan luchten. Dat is kwetsbare intervisie. Heel erg belangrijk als collega’s, mogelijk wel meer als je als zelfstandige werkt. In mijn ogen moet je dit dan zelf organiseren. Als je collega direct naast je zit, gaat dit soms vanzelf. Voor mij is het een grote kracht als ondernemer dat er veel mensen zijn aan wie ik mijn niet-weten en niet-kunnen, mijn frustratie en mijn kwetsbaarheid, eerlijk aan kan geven. Zo ben ik een betere loopbaanadviseur en coach en een betere professional.”

Niet meer mee kunnen

Peter is een zeer ervaren liftmonteur, die ook veel jonge monteurs in de praktijk heeft opgeleid. Toen het bedrijf ging reorganiseren en niet meer twee monteurs samen erop uit stuurde maar slecht één monteur met een laptop, ging het mis. Peter probeerde het nog, maar meldde zich al snel ziek. Pas na een jaar ziekte werd de arbeidsdeskundige, Marly, ingeschakeld en ze ontdekte in een gesprek dat Peter analfabeet is. Al die jaren heeft hij zich staande gehouden omdat er twee monteurs op uit werden gestuurd. De directeur van het bedrijf kreeg tranen in zijn ogen toen hij dit hoorde en samen zochten ze naar een passende oplossing.

Netwerk

Een aantal jaren geleden besloot Cora haar grote wens om meer samen te werken, vorm te geven. Ze nodigde zestien professionals met aanvullende deskundigheid uit om kennis te maken. Van iedere deskundigheid één persoon. "Zo zouden we mijns inziens elkaar het beste versterken. Dit gebeurde veel meer dan ik vooraf had bedacht en beseft. Het Loopbaanparadox Netwerk is eruit ontstaan: een groep van deskundigen, allemaal zelfstandigen, die veel voor en met elkaar doet. Viermaal per jaar komen we bij elkaar om onze deskundigheid te bevorderen. Een van de deelnemers bereidt een thema voor van-uit zijn of haar specialisme. Er is veel bereidheid om van elkaar te leren, elkaar met gesloten beurzen te ondersteunen en te helpen. Juist het niet ophouden van schone schijn maar gewoon met elkaar mens zijn, is volgens mij de kracht van dit netwerk."

Marly werkt ook samen met andere re-integratie-adviseurs, bedrijfsartsen en freelancers die ze inzet voor het uitvoeren van arbeidsdeskundigheidsonderzoeken. "Met een enkele re-integratie-adviseurs/loopbaancoach heb ik eenzelfde soort samenwerking als

met Cora. Vooral in moeilijker situaties zet ik hen in. Ik maak graag gebruik van de netwerkorganisatie die Cora heeft opgezet. Op dit moment broeden we op een formalisering van onze samenwerking met een bedrijfsarts. Dit groeit wat mij betreft organisch ergens naartoe, passend binnen mijn persoonlijke visie." Over samenwerken in algemene zin zegt ze: "Zorg dat je helder hebt wat je persoonlijke visie is en welke waarden je in je bedrijfsvoering belangrijk vindt. Zoek samenwerkingspartners die dezelfde visie en waarden hebben en waarin je vertrouwen hebt. Verder is het uiteraard belangrijk dat je samenwerkingsmaatje goed is en kwaliteit levert."

Cora en Marly zijn ervan overtuigd dat ze door samen te werken op een hoger niveau presteren, grotere en complexere opdrachten aankunnen en veel van elkaar leren. "Opdrachtgevers herkennen dit en waarderen de samenwerking door ons veel werk te gunnen. We hebben een goed gevulde agenda. Dit is tevens de valkuil: de werk-privébalans komt soms in het geding. 'Nee' zeggen is een vak apart." ■

De namen van Peter en Marleen zijn gefingeerd.



Marc Gnodde

Marc Gnodde is gedragsbioloog, (loopbaan)coach en directeur van VistaNova, school voor loopbaan & leiderschap.



HET NIEUWE COACHEN MET ARCHETYPEN

DIEP

SIMPEL

SNEL

HEB JE INTERESSE OM SNEL, EENVOUDIG EN TOCH MET ONGEËVENAARDE DIEPGANG HELDERHEID TE KRIJGEN OVER VERBINDING MET JOUW ZELF, JE BEZIELING, JE DRIJFVEREN EN JOUW TALENTEN OF DIT IN TE ZETTEN TER ONDERSTEUNING VAN JOUW BEGELEIDING VAN INDIVIDUEN, TEAMS EN ORGANISATIES?

KIES DAN VOOR HET ODIN DEVELOPMENT COMPASS (ODC®)

Het ODC® is een geavanceerd assessment instrument. Het krachtige aan het ODC® is dat het naast bewuste ook onbewuste drijfveren en talenten meet. Het ODC® meet gevalideerd en betrouwbaar Natuurlijke Kracht, natuurlijk potentieel, kwetsbare kracht, motivatie en gedrag. Wij bieden individuen, teams en organisaties ondersteuning in transformatie om te leven en te werken vanuit hun essentie en Natuurlijke Kracht. Daarnaast bieden wij coaches ondersteuning tijdens en na de opleiding tot ODC®-Certified Professional en bij het verkrijgen van opdrachten. Zodat coaches en opdrachtgevers op resultaatgerichte, inspirerende en duurzame wijze begeleid kunnen worden bij hun ontwikkeling van en transformatie naar de inzet van Natuurlijke Kracht.

YINC

Your
Individual
Natural
Competences

yinc.nl • odccoachplatform.com • info@yinc.nl

Ervaar de kracht van het ODC® zelf.

Stuur een mail naar info@yinc.nl en ervaar de transformatie naar Natuurlijke Kracht zelf. Bij vermelding van Advertentie YINC ontvangt u ruim 50% reductie op het normale tarief voor ODC®-meting, terugkoppeling en rapportage (€275,- ipv €575,-).