

Praktijkcasus 2^e spoor:

Elbert *(verhaal van Marjo)*

‘Marjo (40) werkt al vanaf 1996 in de gehandicaptenzorg, als begeleider op een woongroep. Een jaar vóór onze eerste ontmoeting krijgt ze een ongeval en ze meldt zich ziek. Een arbeidsdeskundig onderzoek toont aan dat haar eigen werk niet meer passend is, gezien de belastbaarheid die de bedrijfsarts heeft aangegeven. Het advies van de arbeidsdeskundige is om een spoor 2-traject in te gaan. Marjo is zelf ook gemotiveerd om met haar re-integratie te starten.’

Kans in nieuwe werkkring

‘In de oriëntatie op passende mogelijkheden in werk laat Marjo weten dat ze graag als coördinator of consultant aan de slag zou gaan. We maken ook een persoonsprofiel en daaruit ontdek ik dat ze net voor haar ziekmelding de opleiding Innovatief Vrijwilligers Management heeft afgerond. Eerder haalde ze ook al haar diploma van de hbo-opleiding Sociaal Pedagogisch Hulpverlener. Al die opgedane kennis sluit dus goed aan bij haar ambitie. Aan de ene kant is er de verplichting vanuit de Wet verbetering poortwachter om te re-integreren. Aan de andere kant is er dat loopbaanvraagstuk. Het uiteindelijke doel is om tot werk te komen dat ze ook in de toekomst duurzaam én met plezier kan doen. Nu moet Marjo alleen nog een kans krijgen in een nieuwe werkkring.’

‘Marjo solliciteert meerdere keren op functies die aansluiten bij haar persoonsprofiel en haar diploma’s. Ze komt meer dan eens door de eerste selectie en voert verschillende gesprekken. Maar steeds valt de keus net

op een andere kandidaat. Dat wordt hoe langer hoe meer een frustratie. Aan Marjo’s motivatie ligt het niet, maar ze vindt het lastig om zich tijdens een sollicitatiegesprek goed te presenteren en te laten zien wat ze kan.’

Hier wil ik werken

‘Dan ziet Marjo een vacature voor een coördinator bij Mentorschap Overijssel Gelderland, kortweg MOG. We gaan om de tafel: hoe zorgen we dat Marjo eerder in beeld komt dan andere kandidaten? Oftewel: hoe vergroten we haar kansen op deze baan? Ik leg contact met MOG en bespreek Marjo’s situatie. Ik vraag of ze een dag mee kan lopen met een ervaren coördinator om een beter beeld te krijgen van de functie. Bijkomend voordeel is dat ze zich zo ook beter kan voorbereiden op het sollicitatiegesprek. Daar staat MOG wel voor open. Marjo mag snel langskomen en krijgt die dag veel inzicht in wat het werk van een coördinator bij deze organisatie inhoudt. Ze is ervan overtuigd dat ze hier wil werken. MOG is gelukkig ook enthousiast over haar. Maar ze moet wel – net als andere kandidaten – solliciteren.’

Meer dan een werkervaringsplek

‘De organisatie heeft uiteindelijk de keus uit twee kandidaten – naast Marjo is dat een ervaren iemand. De bestuurder van het MOG belt me en zegt dat Marjo het positieve beeld van de meeloopdag niet liet zien tijdens het sollicitatiegesprek. Toch is de bestuurder bereid haar een kans te geven, omdat ze zich maatschappelijk betrokken voelt. Ik neem de mogelijkheden met haar

Regelmatig horen we in de praktijk dat re-integratie gericht op spoor 2 geen resultaat heeft. Dat werkgevers daar alleen aan meewerken omdat het een verplichting is vanuit de Wet verbetering poortwachter. Maar eigenlijk steken ze er liever geen tijd, geld en energie in. Onze ervaring is dat spoor 2-trajecten wél werken. Laura en Marjo zijn hiervan het levende voorbeeld.

door. En dan volgt het goede nieuws: Marjo krijgt een werkervaringsplek van twee maanden aangeboden. In die tijd wordt ze gecoacht, zodat ze zoveel mogelijk kan leren en door kan stromen naar een dienstverband bij het MOG. Marjo is in de wolken en haar huidige werkgever gaat ook akkoord met het voorstel. Vanaf dag één op haar werkervaringsplek gaat het goed. Ze staat open voor feedback en stelt gerichte vragen. Na de afgesproken periode van de werkervaringsplaats krijgt ze een jaarcontract, mét uitzicht op verlenging.'

Win-win-winsituatie

'Deze casus laat mij als coach weer zien waarom ik het vak van arbeidsdeskundige heb gekozen. Ik wil graag het verschil maken voor mensen, de twinkeling in hun ogen weer ontdekken. Dat is hier ook gelukt. Met deze duurzame oplossing in werk hebben drie partijen een positief resultaat. De huidige werkgever die meewerkt aan een vervolgstap van zijn werkneemster. MOG, die een vacature vervult met een goede, gemotiveerde kandidaat. En natuurlijk Marjo zelf, die de toekomst weer positief ziet.'

'Wat deze casus wat mij betreft laat zien, is dat re-integratie 2^e spoor wel degelijk kan leiden tot een positief resultaat voor alle betrokken partijen. Er zijn meerdere factoren die daartoe leiden, zoals ook bij Marjo het geval was: de motivatie om ergens te komen, vanuit de oriëntatie een goed beeld vormen van passende mogelijkheden in werk (de zogenoemde stip op de horizon), een positieve insteek van alle betrokken partijen en bijsturen tijdens het traject wanneer dit noodzakelijk is.'

Dit zegt Marjo:

'De coaching kwam op een moment in mijn leven waarop ik keuzes moest maken. Ik wilde dolgraag terugkeren in mijn huidige functie, maar mijn herstel verliep niet snel genoeg. Elberts coaching liet mij inzien dat dit

voor mij niet negatief hoefde uit te pakken. Hij leerde me eerlijk te kijken naar mezelf. Hij liet me weer in mezelf geloven op een moment waarop ik twijfelde aan mijn lichaam. En door hem durfde ik te blijven dromen. Dat gaf me de kracht om door te zetten, en die kracht kon ik gebruiken in mijn sollicitatiegesprek bij MOG. Uiteindelijk heeft het ongeval me meer gebracht dan afgenomen. Daar ben ik Elbert nog steeds dankbaar voor.'

Dit zegt de bestuurder van MOG, die voor Marjo koos:

'Ik vond het idee van de werkervaringsplek heel mooi. Ik wilde Marjo graag een kans geven om binnen een ander werkveld aan de slag te gaan. Op deze manier kon ik erachter komen of ze ook echt binnen de functie en de organisatie zou passen. Uiteindelijk was het de kracht van Marjo die me deed besluiten haar die werkervaringsplek aan te bieden. In tegenstelling tot het eerste gesprek, presenteerde ze zich in het tweede wél heel goed. Ze had de aandachtspunten uit het eerste heel goed opgepakt. En ze stelde zich sterk en tegelijk kwetsbaar op door voor alle onderdelen van de functiebeschrijving aan te geven welke deskundigheden ze had. Ze gaf ook precies aan waar ze nog in zou moeten leren plus hoe ze dat zou gaan doen.'

'Behalve over Marjo was ik ook over VDHC Werkadvies erg positief. Al snel kwam ik terug bij Elbert met een ander verzoek: coaching van onze teamleider, die onlangs promotie had gemaakt. Dankzij Elberts coaching is de teamleider nu duurzaam inzetbaar in zijn nieuwe functie.' ●