



VAN DER LAAK
TRAINING & ADVIES

COACHING

Soms ingezet als secundaire arbeidsvoorwaarde, om te kunnen werken aan zaken die niet onmiddellijk consequenties hebben voor werkgever en werknemer, maar wel de aandacht verdienen. De manager die verzucht: "Ik kan al die bezuinigingen niet meer verantwoorden ten opzichte van mijn medewerkers!". De chef-magazijn die na het klaren van een gigantische automatiseringsklus zucht en zegt zijn werk niet meer leuk te vinden.

Maar ook de werkgever die bedenkt dat een aantal coachingsgesprekken helpend kan zijn voor zijn fulltime secretaresse die naast haar taken als moeder in een jong gezin ook nog mantelzorg bij haar eigen moeder uitvoert.

Verder kan coaching uitvalvoorkomend wanneer iemand na een burnout weer aan de slag gaat.

RE-INTEGRATIE

Al mijn coachingsactiviteiten hebben met een of andere vorm van arbeid te maken. Als Senior Coach heb ik in opdracht van het UWV en WERKbedrijf veel gewerkt met mensen in complexe situaties waarbij de psychische conditie altijd een rol speelde. Kenmerk van mijn methode is om op zoek te gaan naar een zo objectief mogelijke diagnose van de situatie. Waarbij het er niet om gaat die te vangen in een wetenschappelijk term, maar een beschrijving van de uitgangssituatie en de naar mijn idee hoogst haalbare situatie. Te vaak wordt in deze branche gestart met een activiteit omwille van de activiteit. Ik vind het belangrijk het doel te kunnen definiëren als onderdeel van het totaalplan. Re-integratiefinanciering door het UWV staat helaas op een heel laag pitje. Gelukkig zijn er soms alternatieven zoals het PGB.

SPOOR 2

In toenemende mate coach ik mensen in het kader van de wet Verbetering Poortwachter: dat betekent dat de werkgever in het tweede ziektejaar zichtbare re-integratie-inspanningen moet kunnen aantonen als er sprake is van Spoor 2. De hele wVP is doorgaans een zeer belastende ervaring voor een zieke werknemer. Door mijn ervaring kan ik op de juiste momenten veel spanning wegnemen en de juiste adviezen geven.

OUTPLACEMENT

Is vaak ook een emotionele aangelegenheid. Ofschoon de beslissing om met outplacement uit elkaar te gaan vaak heel logisch is, lijkt op dat moment de toekomst meer bedreigend dan uitnodigend. Ervaringsfeit is dat meer dan 80% van outplacementwerknemers meer tevreden is met de nieuwe baan dan met de oude! Qua methode zijn er grote overeenkomsten met een re-integratietraject. Financiering vindt doorgaans plaats door de werkgever.

PROBLEEMINVENTARISATIE MET EEN PLAN VAN AANPAK DOOR EXTERN DESKUNDIGE

Op verzoek van het MKB ontwikkeld. Juist daar spelen regelmatig problemen waarvan de aanpak niet onmiddellijk duidelijk is, maar die wel om een aantal redenen sluipend-destructief zijn. Te denken valt aan grijs of onbegrepen verzuim, escalerende thuissituaties met consequenties voor het werk, psychische of psychiatrische problemen waarbij de aanpak op de werkvloer niet duidelijk is, enzovoort. Duidelijk zal zijn dat dit geen standaard aanpak is, maar dat de situatie bepaalt met wie gesprekken gevoerd zullen worden, en met wie contact opgenomen. Binnen 3 weken na aanvang ligt er een helder rapport!