

## In 10 stappen een succesvolle 2<sup>e</sup>-spoorcoach

Ik dit boek ga ik samen met jou in op alle onderdelen van het 2<sup>e</sup>-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<sup>e</sup>-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<sup>e</sup>-spoortraject werkt**

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

Niet elk 2<sup>e</sup>-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<sup>e</sup>-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<sup>e</sup>-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<sup>e</sup>-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<sup>e</sup>-spoorcoach. De eindrapportage van het traject is daarin een belangrijk onderdeel. Het resultaat van een 2<sup>e</sup>-spoortraject wisselt per coachee: soms heeft hij passend werk gevonden, soms is dit (nog) niet gelukt. Je leert in deze stap uit welke vast 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<sup>e</sup>-spoorcoach**

Met een hoop kennis en kunde in huis doe je je werk als 2<sup>e</sup>-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<sup>e</sup>-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.