

DE MULTIDISCIPLINAIRE AANPAK VAN TOTAAL COACHING

ISSUES STAAN NIET OP ZICHZELF

Onderling gemor bij het personeel, een hoog ziekteverzuim, verborgen agenda's, een omzet die achterblijft bij de verwachtingen; kwesties genoeg die bedrijven aan ons voorleggen", zegt Constant Lamp van Totaal Coaching. "Ze hebben allemaal behoefte aan een oplossing, maar die vul je niet in met enkelvoudige hulp. Coaches genoeg in Nederland, ieder met een eigen specialisme, rondom een probleem spelen achterliggende factoren en die verschillen per onderneming. Het MKB is zo pluriform, dat vraagt om een multidisciplinaire benadering. Daar lag voor ons de aanleiding om medio 2018 te starten met Totaal Coaching, een netwerk van specialisten die er met elkaar voor kunnen zorgen dat de bevoegenheid in de organisatie terugkeert en dat alles weer loopt als een trein. One stop shopping, zeg maar, waarmee we effectief aan de slag gaan met problemen die gecompliceerd en misschien wel schimmig lijken."

OREN OPENZETTEN

Dit maakt Peter Zaal wat tastbaarder. "Een communicatietraining is zinvol, maar werkt alleen als de cursisten hun oren ook echt openzetten. Dat doen ze niet als ze worstelen met privéproblemen. Dan horen ze het verhaal aan, pikken het nauwelijks op en gaan vervolgens weer over tot de orde van de dag, zonder dat er verandering optreedt in de organisatie. Wij zeggen: 'Geef die mensen eerst eens aandacht en werk met hen aan het oplossen van wat er privé scheef zit.' Misschien heersen er spanningen tussen collega's, wellicht zit iemand financieel klem, iets dat mensen meestal lastig vinden om bespreekbaar te maken. Het begint met vertrouwen kweken, luisteren en de juiste vragen stellen. Dat stukje erkenning doet iets positiefs en vergroot de bereidheid om actief deel te nemen aan de training. We hoeven er geen doekjes om te winden dat de ondernemer één primair doel heeft: geld verdienen. Zijn tools zijn echter de mensen, dus draait alles om wederzijdse betrokkenheid, die in het Nederlandse bedrijfsleven vaak heel calvinistisch beoordeeld wordt: een 7. Je kent de medewerkers maar ten dele en niet iedereen doet zijn werk met evenveel bezieling."

GLIJDENDE SCHAAL

Bertina Heerschop vult aan: "Op de vraag 'hoe gaat het?' antwoordt menig ondernemer: 'Best goed, maar het kan altijd beter.' Dan bevindt hij zich al op een glijdende schaal, want hij zegt dus niet: 'We werken eraan.' Kijk maar eens naar de reactie op medewerkers met een burn-out. 'Die heb je overal,' hoor je dan zeggen, maar de impact ervan op de organisatie mag je niet onderschatten. Zeker binnen het MKB valt een belangrijke steunpilaar weg en dat brengt met zich mee dat collega's het werk moeten overnemen, terwijl zij vaak al op de top

'EEN COMMUNICATIE TRAINING IS ZINVOL, MAAR WERKT ALLEEN ALS DE CURSISTEN HUN OREN OOK ECHT OPENZETTEN'

van hun kunnen lopen, met het risico dat ze óók te zwaar belast worden. Dan praten we nog niet eens over het financiële aspect, over het kostenplaatje van vervanging, loondoorbetaling, arbo etcetera. Overigens denkt iedereen het begrip burn-out wel te kennen, maar weten slechts weinigen wat het echt inhoudt: dat je hoofd heel graag wil, maar je lijf het opgeeft. Je kunt je er eigenlijk pas iets bij voorstellen wanneer je het zelf ervaren hebt."





68

GÉÉN PERSOONLIJKHEIDSTOORNIS

Na gemiddeld zes maanden steken volgens Zaal factoren de kop op die het probleem nog lastiger maken. “Dan wil je hoofd niet meer en heeft het bedrijf de functie al op een andere manier ingevuld. Vrijwel niemand keert na zeven maanden terug, dat zegt genoeg. Meestal loopt dat uit tot één à anderhalf jaar en volgens de Nederlandse richtlijnen kom je dan terecht bij de psycholoog, waar de wachttijd al gauw een week of acht bedraagt. ‘Neem rust’, zegt de huisarts dan, maar dat is funest, want iemand wil juist graag weer aan het werk. Er komt nog iets anders bij, namelijk dat een burn-out géén persoonlijkheidsstoornis vormt en aldus niet in het handboek staat dat zorgverzekeraars hantieren. Ze weigeren het verschijnsel te erkennen en keren derhalve niet uit, wat een huisarts of een psycholoog zal aanzetten tot het ‘verzin-



**'DE ERVARING LEERT
DAT MET DEZE
MULTIDISCIPLINAIRE
AANPAK DE
BEVLOGENHEID
VANZELF
TERUGKEERT'**

BEDRIJFSMODEL VEROUDERT

Een gezonde organisatie ontwikkelt zich, iets dat ondernemers die hun bedrijf in korte tijd hard hebben zien groeien volmondig zullen beamen. "Dan veranderen er nogal wat dingen, soms zonder dat je je dat realiseert", zegt Peter Zaal. "Het is daarom essentieel om elke paar jaar je bedrijfsmodel tegen het licht te houden. Waar liggen je sterke punten en waar zou je verbeteringen moeten doorvoeren? Als je daar geen aandacht aan besteedt, ontstaat er een voedingsbodem voor onvrede, niet in de laatste plaats bij je medewerkers. Schakel daarom periodiek een specialist in om het bedrijfsmodel onder de loep te nemen. Binnen Totaal Coaching pakken we dat op met een brede expertise, waarbij we niet op de stoel van de accountant kruipen en de boeken doornemen, maar de gehele kolom inventariseren. Dat doen we samen met de mensen in de organisatie. We interviewen ze en organiseren vruchtbare bijeenkomsten waar heel veel informatie naar boven komt."
www.totaalcoaching.nl

nen' van een stoornis: een depressie, een fobie, noem maar op. Dat komt dan officieel in het dossier van de cliënt te staan en met een beetje pech ondergaat hij ook nog de verkeerde behandeling. Vervolgens keert hij terug in het bedrijf en blijkt er zowel aan de persoon als aan de werksituatie niks veranderd. Als je doet wat je altijd deed, zul je krijgen wat je altijd kreeg, zo luidt het bekende gezegde. Een tweede burn-out ligt dan op de loer, met het risico dat die ontaardt in een depressie. Twee gele kaarten is rood."

WET POORTWACHTER

In dit kader haalt Lamp de Wet Poortwachter aan, gericht op reïntegratie en het voorkomen dat iemand in de WIA belandt.



“Ondernemers denken dat ze van alles moeten en geen invloed op de situatie kunnen uitoefenen, maar dat klopt niet. Het begint met actieve betrokkenheid en het besef dat de bedrijfsarts er niet zit om iemand te genezen, maar om te verklaren of iemand in staat is om het werk weer op te pakken. Kijken we nog even naar het begrip burn-out, zorg er dan als ondernemer voor dat je weet wat dat inhoudt en welke signalen erbij horen. Daarna kun je een plan van aanpak maken om iemand weer aan het werk te helpen. Wij geven de workshop ‘Grip op een burn-out’, met drie onderdelen: hoe ontstaat het, welke richtlijnen gelden er en hoe ga je ermee om, welke signalen horen erbij en hoe los je het op? Voorkomen is natuurlijk beter dan genezen, dus observeer mensen en ga op tijd met ze zitten om te praten als je afwijkend gedrag waarneemt. Geef sowieso je medewerkers voldoende ruimte en creëer vertrouwen, zodat ze makkelijker dingen zullen vertellen.”

EIGEN WIJSHEID

Om te benadrukken op hoeveel vlakken het kan wringen in een organisatie en hoeveel samenhang er tussen problemen bestaat noemen de stafleden van Totaal Coaching nog wat situaties. Heerschop: “Menig ondernemer denkt dat het nog wel een tandje efficiënter en productiever kan en verwacht een proactieve houding van zijn medewerkers. Eigenlijk wil hij dat ze zichzelf ook een beetje als ondernemer opstellen, maar wel binnen zijn denkpatronen, waarbij hij feitelijk wordt geplaagd

70



**'VRIJWEL
IEDERE
ONDERNEMER
ZAL VAN
ZICHZELF
ZEGGEN DAT
HIJ OOG HEEFT
VOOR ZIJN
PERSONEEL,
MAAR DE
MENSEN OP DE
WERKVLOER
ERVAREN DAT
NIET ALTIJD ZO'**



door de beperkingen van zijn ‘eigen wijsheid’. Wanneer het personeel zijn bevlogenheid niet adopteert, ontstaat er een spanningsveld. De opdracht luidt om de afstand tussen het verwachtingspatroon en de realiteit zo klein mogelijk te maken en dat dan in twee richtingen. Ga dus met je mensen in gesprek en spreek over en weer de verwachtingen uit, dan weet je vanzelf waar potentiële teleurstellingen liggen. Wat wij onder meer doen is onderzoeken wie op een passende plek zit.”

PRECENTEÏSME

Lamp brengt de term ‘precenteïsme’ naar voren. “Die houdt in dat mensen vanuit een sterk verantwoordelijkheidsgevoel, hart voor de zaak of angst om hun baan te verliezen toch gaan werken als ze ziek zijn. Onderzoek wijst echter uit dat ze dan al gauw twintig procent minder presteren en dat de foutkans met zestig procent toeneemt. Verder beïnvloeden ze de sfeer negatief en bestaat er een groter risico op ongevallen en bedrijfsschade. Vergelijkbare problemen ontstaan bij werknemers in nood, bijvoorbeeld met relatieproblemen, schulden of een verslaving. Herken je als ondernemer die signalen niet, dan kan het heel veel tijd en geld gaan kosten. Het risico bestaat dat je vanuit je natuur om vooruit te kijken dingen positiever ziet dan de werkelijkheid is. Vrijwel iedere ondernemer zal van zichzelf zeggen dat hij oog heeft voor zijn personeel, maar de mensen op de werkvloer ervaren dat niet altijd zo. Richard Branson van Virgin Group heeft wel eens gezegd:



‘Zorg je goed voor je mensen, dan zorgen zij goed voor je business.’ Wanneer je een hoge graad van verbinding weet te leggen, stijgt de bevoegenheid en nemen collega’s met plezier dingen van elkaar over.”

PETER PRINCIPLE

Ambities reiken hoog en mensen maken promotie, soms ongewild. “Dat verschijnsel noemen we ‘Peter Principle’, waarbij de Nederlandse cultuur zo in elkaar steekt dat je eigenlijk niet meer terug kunt, met verworvenheden als een mooie auto, een flink salaris en veel aanzien”, vertelt Zaal. “Helaas belanden veel mensen daardoor op de verkeerde plek en dat leidt tot arbeidsconflicten, burn-outs en een negatieve sfeer op de werkvloer. Het klinkt confronterend, maar het MKB zou van een kwart van het management afscheid kunnen nemen. Heus, dat zijn hartstikke goede mensen, alleen komen ze niet tot hun recht in de rol die ze vervullen. Er bestaan genoeg andere opties waarbij ze zich veel gelukkiger zullen

voelen. Over dat laatste gesproken: bij ondernemers komt iets vergelijkbaars voor. Ze zien hun bedrijf groeien en moeten de hele dag managen, in plaats van dat ze bij hun oorsprong blijven, namelijk pionieren. Stel dan iemand aan die de dagelijkse gang van zaken beheert, anders voel je je helemaal niet happy meer en bestaat de kans dat je in een burn-out belandt.”

DE JUISTE SPECIALISTEN

Situaties genoeg geschetst, tijd om over oplossingen te praten. Zoals aangegeven hanteert Totaal Coaching een multidisciplinaire aanpak op maat. Heerschop: “Wij werken niet met modules en systemen als ‘kies uw coach’, maar schakelen per situatie de juiste specialisten uit ons netwerk in, bijvoorbeeld een communicatietrainer, een budgetcoach, een vertrouwenspersoon, een outplacement-begeleider etcetera. Wanneer een organisatie een probleem aan ons voorlegt, gaan vanuit ons kernteam één of twee personen het gesprek aan en daarna doen we een voorstel voor een onderzoek. Dat houdt in dat we de organisatie in beeld brengen, onder meer via interviews met leidinggevenden en mensen op de werkvloer, het uitwerken van een organigram en indien nodig contact leggen met klanten of leveranciers. We bespreken dit met de juiste deskundigen binnen ons netwerk en op basis daarvan presenteren we een plan met een tijdspad en een kostenraming. De ondernemer bepaalt de doelstelling, hoe ver hij wil gaan om de organisatie te verbeteren. Vervolgens houden wij proactief in de gaten of de realisatie volgens plan verloopt. De ervaring leert dat met deze multidisciplinaire aanpak de bevoegenheid vanzelf terugkeert, zowel bij de ondernemer als de medewerkers.”

ZIEKTEVERZUIM: DE TELLER LOOPT

Ondernemers moeten de ogen niet sluiten voor de kosten van ziekteverzuim, die fors kunnen oplopen. Reken op 410 euro per dag bij een modaal salaris, verdeeld in 153 euro loondoorbetaling, 146 euro kosten voor vervanging, 43 euro aan productiviteitsverlies, 60 euro voor inschakeling van de arbo en 750 euro voor verzuimbegeleiding. Uiteraard loopt dit hard op met het verstrijken van de dagen. Dat staat dan nog los van - veelal ongrijpbare - indirecte kosten, zoals verlies van klanten, demotivatie bij de rest van het team, slordigheden en fouten in het werk.

