

## Fase 2: ANALYSE

In de analysefase klaar je noden van werknemer en werkgever uit om de heropstart in de job mogelijk te maken. Deze fase is doorgaans verspreid over meerdere gesprekken of contactmomenten. Het doel is om op het einde van deze fase te komen tot een actieplan dat dan in de volgende fase in de praktijk wordt omgezet. Idealiter wordt dit actieplan, opgesteld samen met de coachee en de werkgever en staan beide partijen hier achter. Dit zal echter niet in alle situaties mogelijk zijn.

### Leidraad voor coaches

In de analysefase ga je dieper in op een aantal topics die tijdens de intake-fase aan bod gekomen zijn. De situatie van de coachee wordt verder uitgeklaard. Daarbij is het belangrijk om de volgende richtvragen voor ogen te houden:

- Wat brengt je hier?
- Waar wil je naar toe?
- Wat gaat er al goed?
- Wat is er nog nodig?

### Te bevragen topics

Met bovenstaande richtvragen in het achterhoofd ga je dieper in op de situatie van de coachee. Daarbij is het belangrijk steeds de focus op 'werk' te behouden. Het belangrijkste in deze fase is het in kaart brengen van de **huidige job** en het **functioneren** van de coachee. Daarbij is niet alleen het standpunt van de coachee belangrijk: idealiter bevrage je ook andere actoren zoals de werkgever, het zorgnetwerk van de coachee, belangrijke actoren uit de omgeving van de coachee. Hierbij is het wel van belang dat je het mandaat krijgt van de coachee om deze actoren te bevragen.

Voor het in kaart brengen van de huidige job en het functioneren kan je de volgende voorbeeldvragen hanteren (deze kan je in een aangepaste formulering ook gebruiken in een contact met de werkgever):

- Analyse van de job en het huidig functioneren:
  - o Uit welke taken bestaat je job?
  - o Hoe ziet je werkplek eruit?
  - o In welk soort bedrijf werk je? Wat is er typisch aan jouw bedrijf?
  - o Welke vaardigheden moet iemand hebben die jouw job doet? (Als er een competentieprofiel beschikbaar is, kan je dat hierbij gebruiken.)
- Wat gaat er al goed:
  - o Beschrijf een successituatie uit je huidige job. Wat deed jij om dat te laten gebeuren? **Zie ook: oefening succesverhaal.**
- Wat is er nog nodig:
  - o Wat zou je willen veranderen aan je job?
  - o Wat heb je zelf al geprobeerd? Hoe is dat verlopen?

## Fase 2: ANALYSE

Voor de analyse van de huidige job en het functioneren van de coachee kan je ook werken met schaalvragen: Wat is je oordeel over je huidige baan op een schaal van 0 (slecht) tot 10 (zeer goed)?

- o Wat zit er in dat cijfer?
- o Hoe is het je gelukt om op dat cijfer te zitten?
- o Hoe is het je gelukt om op dat cijfer te blijven?
- o Hoe zou een stapje hoger er uit zien? Wat zou je dan anders doen?

Achteraan de leidraad voor deze fase vind je een rubriek met oefeningen die je eveneens kunnen helpen bij het in kaart brengen van de huidige job en het functioneren van de coachee.

### Online dagboek

Naast de oefeningen die je achteraan deze leidraad terugvindt, is het **online dagboek** een belangrijke tool voor het in kaart brengen van het huidige functioneren van de coachee en hem of haar een zicht te laten krijgen op energiegevers en -nemers.

Technische uitleg i.v.m. het dagboek vind je verder op de website. Het is belangrijk om als coach het gebruik van het dagboek goed aan te brengen bij je coachee en het doel ervan uit te leggen. Je kan best de eerste keer dit online samen invullen. Het is best dat je dit aanbrengt in (het begin van) de analysefase, in de intakefase is het daar nog te vroeg voor.

Het belangrijkste onderdeel van het dagboek is het luik i.v.m. de energiegevers en -nemers. Hier kan de coachee invullen welke dingen hij of zij die dag gedaan heeft die ervoor gezorgd hebben dat hij of zij meer of juist minder energie had.

Voorbeelden van energiegevers: een wandeling maken, een goed gesprek met een collega of vriend(in), sporten, ...

Voorbeelden van energienemers: te veel werk, file, ...

Het is niet alleen zinvol voor de coachee om dat op dit moment in kaart te brengen en zo een beter zicht te krijgen op de energiegevers en -nemers in zijn of haar leven. Het kan daarnaast ook een belangrijke inspiratiebron zijn voor moeilijke momenten in de toekomst, bv bij de werkhervatting. Op dergelijke momenten kan de coachee zijn lijst van energiegevers opnieuw raadplegen om te zien wat hem of haar in het verleden energie gaf en hier inspiratie uit putten.

### Attitude van de coach

- **Geïntegreerde benadering:** probeer zo vroeg mogelijk in het traject andere actoren uit het netwerk van de coachee (zorgverstrekkers) erbij te betrekken, vooral de werkgever, indien je daartoe het mandaat krijgt van de coachee. Let op: Het contact met de zorgverstrekkers heeft niet tot doel om inhoudelijk over de deelnemer te praten. Wel over re-integratie en de manier waarop de behandelaar hieraan kan meewerken.
- **Persoonlijke aanpak:** stem je aanpak af op de individuele noden van de deelnemer en zijn context. Zet richtlijnen, oefeningen, e.d. flexibel in. Heb aandacht voor de vertrouwensband die je opbouwt met je coachee. Doe dit ook met de werkgever: stem je aanpak af op diens specifieke noden.
- **Empowerment:** dit is mensen leren hun eigen situatie in handen te nemen. Neem als coach niet alles uit handen van je coachee, probeer om niet alles in zijn/haar plaats te doen. Stimuleer je coachee om zoveel mogelijk zelf te doen. Bv: laat hem/haar zelf een afspraak maken met de leidinggevende voor een gesprek met jou als coach erbij. Je zou dan zelf een aantal vrije momenten kunnen doorgeven waarop het voor jou past om samen te zitten.

### Valkuilen / aandachtspunten

- Behoud steeds de focus op werk (de huidige werksituatie).  
Mogelijk kampt je coachee nog met andere, niet-werkgerelateerde problemen. Deze zullen in de gesprekken dan wellicht ook naar boven komen. Geef de coachee de ruimte om hierover te vertellen, maar houdt dit binnen de perken. Verwijs eventueel door naar andere zorgverleners.
- Blijf niet hangen in problemen, focus op wat er al goed gaat.  
"Hoe meer aandacht je een probleem schenkt, hoe groter het wordt." Voor personen met een depressie kan alles negatief en hopeloos lijken. Als coach kan je de coachee helpen de positieve dingen te zien, hoe klein die soms ook zijn. (Bijvoorbeeld: het is al positief dat de coachee in een coachingstraject gestapt is, dat hij/zij vandaag bij jou geraakt is, ...) Door aandacht te schenken aan wat al goed gaat en hoe dit voor elkaar gekregen is, erken je iemand in zijn mogelijkheden.

## Fase 2: ANALYSE

- De coachee heeft, voor zijn uitval, al op de werkvloer gestaan. Op basis hiervan hebben zowel de deelnemer zelf als de werkgever een beeld over de capaciteiten van de deelnemer en de eisen van de job. Dit beeld heeft zijn invloed op de re-integratie van de deelnemer en is dus erg belangrijk om bij stil te staan. Als coach moet jij inschatten wat het meest opportuun is voor het re-integratieproces: gesprekken met alle betrokkenen samen dan wel (eerst) apart. Zie ook de fiches m.b.t. werkgevers in het luik voor werkgevers op de site.
- Indien je van de coachee geen mandaat krijgt om contact op te nemen met de werkgever, kan je hem/haar wel coachen om het gesprek met de werkgever zelf aan te gaan. Bereid samen dit gesprek voor. Indien je geen mandaat krijgt om contact op te nemen met de werkgever, kan de oefening m.b.t. **cognitieve therapie** een hulpmiddel zijn om de coachee te laten inzien dat zijn/haar interpretatie niet de enige is, dat de werkgever ook zijn verhaal heeft. Zie ook de fiches m.b.t. werkgevers in het luik voor werkgevers op de site.

### Oefeningen

Hier worden een aantal oefeningen aangereikt die je als coach zou kunnen gebruiken in de analysefase. Je kiest als coach zelf welke oefeningen je gebruikt. Daarbij is het belangrijk dat je het gebruik van deze oefeningen afstemt op je coachee. Je hoeft dus zeker niet altijd alle oefeningen te gebruiken. Je kan zelf bepalen welke oefeningen je inzet per coachingstraject, afgestemd op de individuele noden van de deelnemer. Om je te helpen bepalen welke oefeningen je kan inzetten voor je coachee kan "het Brugs model" je op weg zetten. Dit model geeft een zicht op de mogelijke relaties tussen coach en coachee en welke oefeningen je in welk soort relatie kan toepassen. Meer uitleg hierover vind je in de fiche van het Brugs model bij de intakefase. In het volgende item vind je verhalen van coaches uit de praktijk over het gebruik van deze oefeningen.

- KOP-schema: hulpmiddel bij de analyse van de situatie van de coachee
- Interview met mezelf: helpt de coachee inzicht te krijgen in de dingen die voor hem/haar belangrijk zijn in het leven
- Oefening cognitieve therapie: helpt de coachee inzien dat zijn/haar interpretatie niet de enige mogelijke is
- Reis in de tijd: hulpmiddel voor het in kaart brengen van waarden die belangrijk zijn voor de coachee
- Kernkwaliteiten: hulpmiddel om de coachee bewuster te maken van zijn/haar eigen talenten
- Netwerkaart leefdomeneinen: een instrument om het sociale netwerk van een deelnemer overzichtelijk voor te stellen
- Waarden top 10: helpt de coachee een zicht te krijgen op de waarden die voor hem of haar belangrijk zijn in het leven en zijn of haar job
- Online dagboek: zie hoger

Oefeningen voor het in kaart brengen van de huidige job en het functioneren van de coachee:

- Vaardighedenmatrix: geeft een zicht op de taken die de coachee graag doet/niet graag doet, goed kan/niet goed kan
- Succesverhaal: helpt de coachee een zicht te krijgen op zijn/haar sterktes en waarden
- SPOED (competenties en gedragsindicatoren): helpt de coachee een zicht te krijgen op zijn/haar sterke en zwakke punten. Mogelijke uitbreiding: 360° analyse.

### VERHALEN UIT DE PRAKTIJK

- KOP-schema: *Ik heb deze oefening gebruikt bij een vrouw die een aantal fysieke klachten had, die achteraf gerelateerd bleken aan een burn-out. Deze oefening was een hulpmiddel om haar situatie te analyseren en alles schematisch weer te geven. Dit heeft haar meer inzicht gegeven in haar situatie en haar persoonlijkheid.*
- Cognitieve therapie: *Deze oefening heb ik ingezet bij een klant die uitgevallen is na een negatieve evaluatie door haar werkgever. Ze was hier sterk van aangedaan. De negatieve feedback gaf haar het gevoel niets meer waard te zijn als medewerker. Ook kon ze zich niet vinden in de gehanteerde beoordelingscriteria. We hebben de oefening op de volgende manieren gebruikt.*

<b>Huidige interpretatie</b>	<b>Alternatieve interpretatie</b>
<i>Ik heb een negatieve evaluatie gekregen. Mijn werkgever vindt me een waardeloze medewerker.</i>	<i>Ik heb een negatieve evaluatie gekregen. Deze evaluatie is echter slechts een momentopname, aangezien ze in het verleden altijd zeer tevreden zijn geweest. Bovendien ga ik niet helemaal akkoord met de criteria die ze gehanteerd hebben om me te beoordelen.</i>
<b>Gevoel</b>	<b>Gevoel</b>
<i>Onzeker en angstig</i>	<i>Zit met nog veel vragen</i>
<b>Gedrag</b>	<b>Gedrag</b>
<i>Ik voel me hier niet goed bij, maar voel me te onzeker om hier iets van te gaan zeggen.</i>	<i>Ik ga een gesprek aan met mijn werkgever en ik licht toe wat deze evaluatie voor mij betekent. Ik stel mijn vragen zodat ik beter begrijp waar mijn werkpunten liggen. Ik ga ook de dialoog aan rond de gehanteerde beoordelingscriteria.</i>

*Na deze oefening is mijn klant effectief het gesprek aangegaan met haar werkgever. Het zwakte de impact van deze negatieve evaluatie voor haar af. Bovendien kon de werkgever ook begrip opbrengen voor het feit dat zij andere waarden belangrijk vindt in het werk (klantvriendelijkheid), dan deze waarop ze nu beoordeeld is (commercieel zijn). De werkgever is het engagement aangegaan om in de toekomst daar ook aandacht voor te hebben in de beoordelingen, aangezien ze haar zeker waarderen om haar klantvriendelijkheid.*

- Interview met mezelf: *Ik heb deze oefening gebruikt bij een vrouw die haar leven maar niet op de rails leek te krijgen. Ze had enkel oog voor het korte termijn perspectief en ze wilde zo snel mogelijk terug aan het werk. Maar telkens ze op het punt stond het werk te hervatten, herviel ze in haar burn-out klachten. Deze oefening heeft geholpen om haar inzicht te doen krijgen in wat belangrijk is voor haar in het leven en haar meer oog te laten hebben voor het lange termijn perspectief.*
- Vaardighedenmatrix: *Deze oefening heb ik gebruikt bij een vrouw die zelf aanvoelde dat ze niet op de juiste plaats zat binnen haar bedrijf. Haar leidinggevende had zelf voorgesteld om voor haar een geschiktere job te zoeken binnen het bedrijf. We hebben deze oefening gebruikt om een zicht te krijgen op de taken die zij graag doet en dus meer aanwezig zou willen zien binnen een nieuwe functie.*
- Succesverhaal: *Een klant wist niet meer goed welke job nog bij haar paste. Ze zat niet goed in haar vel en kon geen duidelijke richting bepalen. We hebben haar gevraagd om twee succesverhalen uit te schrijven. Twee verhalen in het leven van de klant waar ze zelf trots was, omwille van haar eigen aandeel in het verhaal. Ze kreeg de opdracht om zelf drie positieve eigenschappen van haarzelf uit de verhalen te halen én om duidelijk te benoemen waar ze precies trots op was.*  
*De twee verhalen die de klant aanhaalde kwamen duidelijk uit de sector waarin ze momenteel werkte. Het maakte voor haar terug duidelijk dat datgene waar ze goed in is én datgene wat ze belangrijk vindt in het leven, terug te vinden waren in haar huidige job. Doordat we op zoek gingen naar het aspect waar ze dan precies zo trots op was in haar succesverhaal, werd duidelijk voor ons welke aspecten van haar job het belangrijkste zijn voor haar.*
- Online dagboek: *Coachees die het dagboek frequent gebruikt hadden getuigden achteraf dat dit een belangrijk hulpmiddel was geweest om terug te leren zien wat hen energie kost en energie geeft. Ze gaven aan dat ze dit zelf niet meer konden zien door hun burn-out. Sommige coachees bleven het dagboek ook gebruiken nadat de coaching was afgelopen. Eén coachee getuigde: "Ik gebruik het dagboek nog. Als ik in een dipje zit kijk ik: wat geeft mij energie, bijvoorbeeld wandelen met de hond. Dat lijstje ken ik vanbuiten."*