

Falkstone: staat naast werkgever en werknemer

29-08-2018

*In gesprek met Dorris Falkenstein van **Falkstone organisatie- en loopbaanadvies** valt direct haar gedrevenheid op. Voor haar is een re-integratietraject pas geslaagd wanneer er een duurzaam resultaat bereikt is. Dat wil echter niet altijd zeggen dat zo 'n traject per se lang hoeft te duren. We zijn benieuwd naar de manier waarop deze enthousiaste vakvrouw dat duurzame doel bereikt. Tijd voor 5 vragen over **Falkstone**.*



1. Falkstone richt zich specifiek op hoogopgeleide professionals. Waarom specifiek deze groep?

‘Vooropgesteld: ik heb ruime ervaring met alle doelgroepen. Om bij een re-integratietraject echt de diepte in te kunnen gaan is het belangrijk om zelfkennis en zelfreflectie te hebben. Je moet bereid zijn om jezelf te ontwikkelen en te leren, en een bepaalde ambitie en gedrevenheid hebben. Deze eigenschappen komen vaker, maar natuurlijk niet alleen, voor bij hoger opgeleiden. Daarmee is echte, duurzame verandering mogelijk en dat maakt de coaching van deze groep een mooie uitdaging.’

2. Je werkte oorspronkelijk in verschillende marketingfuncties. Hoe ben je in het organisatie- en loopbaanadvies terecht gekomen?

‘Ik heb 15 jaar lang in mooie marketing functies gewerkt, bij verschillende grote bedrijven, in goede tijden en slechte tijden. Door een reorganisatie ben ik zelf in een outplacementtraject terecht gekomen en ben ik mijn richting opnieuw gaan bepalen: met mensen werken kwam daaruit. Dat lag wel in de lijn der verwachtingen, want vroeger was mijn droom om psycholoog te worden. In plaats daarvan heb ik de heaio gedaan, omdat dat meer paste bij mijn achtergrond. Ik vond het destijds spannend om de marketing los te laten en ben opgeschoven naar organisatie – en loopbaanadvies. Hiervoor heb ik veel verschillende opleidingen gevolgd. De afgelopen jaren heb ik ontdekt dat vele mensen niet weten wat ze echt willen en er jaren over doen om te ontdekken welk werk echt past. Dit kan veel sneller en daardoor heb ik uiteindelijk het roer volledig omgegooid. Ik ben me helemaal gaan richten op coaching, outplacement, loopbaan- en reïntegratiebegeleiding.’

3. Je hebt Falkstone in 2003 opgericht. Wat zijn wat jou betreft de grootste invloeden op het gebied van re-integratie geweest in de afgelopen 15 jaar en welke veranderingen verwacht je in de komende 15 jaar?

‘De belangrijke verandering is dat de verandering steeds sneller gaat, met meer druk op organisaties en werknemers. Werknemers moeten mee in al die veranderingen. Dat kan lastig zijn, omdat veel werknemers juist op zoek zijn naar zekerheid op het gebied van werk en financiën. Ik kwam laatst een opvallend cijfer tegen in een onderzoek van Raet: maar liefst 46 procent van de werknemers rekent erop dat de werkgever ervoor zorgt dat de werknemer op de juiste plek zit. Deze werknemers nemen hun loopbaanontwikkeling dus niet in eigen hand!’

Zelfsturing en zelforganisatie is de trend voor de komende jaren, deze verandering en het verdwijnen van structuur zorgen voor meer autonomie en ook onzekerheid, niet iedereen kan hierin mee. De afgelopen jaren is er een toename van burn-out en complexere situaties, medewerkers die veel te lang doorgaan, waardoor herstel langer duurt. Vaak wacht men te lang met inschakelen van hulp van buitenaf.

Een andere belangrijke verandering zit in de werk-/privé balans. Deze balans houden wordt steeds lastiger, waardoor het ziekteverzuim toe neemt. Niet alleen ouders met een jong gezin hebben hier trouwens last van. Life events zoals ziekte, overlijden van een naaste of een verhuizing of mantelzorg kunnen de balans voor iedere werknemer verstoren. Preventie is in toenemende mate belangrijk. Kortdurende, minder tijdrovende en kostbare trajecten kunnen dan grotere problemen voorkomen. Helaas wordt bij re-integratie vaak meer naar loonwaarde gekeken dan naar de werknemer. Hoewel ik de motivatie hiervoor begrijp, moeten werknemers hierdoor soms re-integreren in functies die niet echt passen. Zo ontstaat al snel een vicieuze cirkel van uitval, re-integratie en weer uitval.'

4. Welke aanpak gebruik jij om een succesvol re-integratietraject te realiseren?

'De sleutel van een succesvol re-integratietraject is het antwoord op de vraag 'Wat past bij de cliënt?' Ik ga niet voor ad hoc werk, maar voor een duurzaam resultaat. Daarvoor is het belangrijk om de match tussen werknemer en werkgever, die er vroeger zichtbaar was, weer terug te vinden door re-integratie 1ste of 2e spoor. Door mijn uitgebreide werkervaring begrijp ik zowel de zakelijke als de persoonlijke kant van zo'n traject. Zo kan ik als onafhankelijke partij, vanuit een mediator-achtige rol met helicopterview, het hele proces overzien. Falkstone denkt mee en adviseert dat de juiste stappen op het juiste moment gebeuren zodat ook de Wet Poortwachter wordt gevolgd. Zowel werkgever als werknemer mogen van mij een transparante, integere en eerlijke begeleiding en adviezen verwachten. Denk ik dat een werknemer andere hulp nodig heeft, bijvoorbeeld van een psycholoog of met behulp van mindfulness? Dan zal ik hem/haar dat adviseren, zodat die juiste hulp gezocht kan worden. Ik ben dus resultaatgericht, maar ook mensgericht. Zoals klanten zeggen: Falkstone staat naast werknemer én werkgever. Voor mij is daarnaast kwaliteitsbewaking een belangrijk punt. Ik vraag iedere werknemer en werkgever om het traject te evalueren.'

5. Kun je een (geanonimiseerd) voorbeeld noemen van een re-integratietraject dat je specifiek is bijgebleven?

'Ik begeleidde onlangs een werknemer met een zware burn-out. Aan het begin van het re-integratietraject gaf hij aan dat zelfs het volgen van zo'n traject voelde als 'te veel'. Deze werknemer was al meerdere keren gereïntegreerd op 'passend' werk bij de werkgever, maar de werknemer viel steeds weer uit. Het proces leek helemaal vast te zitten voor zowel de werknemer als de werkgever. Hoewel de client wel wilde en er ook tegen het re-integratietraject opzag zijn we aan de slag gegaan. Zo hebben we samen de negatieve spiraal kunnen ombuigen naar een positieve, door te zorgen voor meer zelfkennis, kennis van de eigen kwaliteiten en een inspirerende en passende werkrichting. Vervolgens hebben we een externe re-integratie werkplek gezocht en heb ik de werknemer begeleid bij sollicitaties. Met als resultaat dat de werknemer een nieuwe baan heeft gevonden en weer lekker aan het werk is. Niet alleen de werknemer, maar ook zijn (ex-)werkgever was erg blij met dit resultaat. Zijn feedback: 'Je bent een prettige, integere gesprekspartner'. Voor mij was dat een mooie afsluiting van een geslaagd traject!'