



Valkuilen tijdens 2e spoor trajecten voor 2e spoorcoaches

Contact willen zoeken met de bedrijfsarts

Regelmatig hoor ik van 2e spoorcoaches dat zij contact willen met de bedrijfsarts om de gezondheidssituatie van de coachee te bespreken. Alhoewel dat een nobel streven is om zoveel mogelijk rekening te willen houden met ervaren beperkingen is het niet aan jou, als 2e spoorcoach, om dit met de bedrijfsarts te bespreken. De bedrijfsarts heeft namelijk een overeenkomst met de werkgever en niet met jou als 2e spoor coach. Dat is vaak de reden waarom een bedrijfsarts niet eens reageert. Ik hoor dan dat een 2e spoor coach zwaar gefrustreerd zit te wachten op antwoord en dat daardoor het traject vertraging oploopt. Het advies is dan ook om als je vragen over de inzetbaarheid hebt dit altijd via de werkgever te laten lopen. Mocht je dan via de werkgever gevraagd worden om, bijvoorbeeld in een 3-gesprek, het gesprek aan te gaan met de bedrijfsarts en betrokkene dan kun je daar zeker gehoor aan geven. Zorg dan wel voor een goede verslaglegging over de gemaakte afspraken zodat daar geen misverstanden over komen.

Er is geen commitment van de coachee om het traject te starten

Je hebt een intake gesprek met jouw coachee en deze geeft aan dat deze een 2e spoortraject moet volgen. Eigenlijk ziet deze het nut er niet van in, maar zal meewerken, wordt gesteld. Je stelt een traject plan op en de coachee geeft aan deze niet te willen tekenen omdat deze niet achter het traject staat. Wat doe je dan?

Eerst check je of het een kwestie is van de inhoud aanpassen, indien dat mogelijk is. Bespeur je dan nog weerstand of krijg je een weigering? Dan direct het traject teruggeven aan de werkgever! Deze kan dan met de medewerker in gesprek om de hobbels weg te nemen om het traject te starten. Laat je niet wijsmaken dat jij als coach wordt ingehuurd om de medewerker te stimuleren om mee te werken. Jij wordt ingehuurd om iemand te ondersteunen bij het vinden van een andere functie bij een andere werkgever. Niet om de medewerker 'in het gareel' te krijgen.

Coachee is het niet eens met het AD onderzoek en – advies

Tijdens de intake vertelt jouw coachee het niet eens te zijn met de uitkomst van het AD onderzoek. De beperkingen en mogelijkheden wijken behoorlijk af met hetgeen in het rapport staat en wat de coachee ervaart. Als dat in jouw optiek invloed heeft op de mogelijkheden op de arbeidsmarkt is het zaak om zo snel mogelijk ervoor te zorgen dat je helderheid krijgt over wat er van de coachee gevraagd kan en mag worden qua belastbaarheid. Ga direct met de opdrachtgever in gesprek om dit punt te bespreken en naar een oplossing te zoeken. Het risico dat je namelijk met jouw coachee op niet passende functies op zoek gaat is groot en levert geregeld een sanctie op voor de werkgever.



Vakantie en onderbreken van het traject

Mocht jouw coachee aangeven met vakantie te gaan, koppel dit dan terug aan de werkgever. Een korte vakantie zal over het algemeen geen consequenties hebben en de re-integratie zal dan niet enorm vertraagd worden. Wanneer een vakantie langer dan 2 weken duurt (bijvoorbeeld in onderwijs 6 weken) dan kan het zijn dat het UWV later van mening is dat er tijdens deze periode re-integratie kansen gemist zijn. Overleg dus altijd eerst met de werkgever of deze akkoord is. Het komt regelmatig voor dat coach en coachee dit samen hebben afgestemd zonder dat de werkgever op de hoogte is gesteld. Om 'gedoe' te voorkomen met jouw opdrachtgever is het zaak ook vakanties en het opschorten van de begeleiding af te stemmen.

DO aanvragen namens coachee

De coachee is het niet eens met het advies van de bedrijfsarts. De beperkingen zijn groter dan benoemd en de 2e spoor coach gaat daar in mee. De vraag van de coach is hoe hiermee om te gaan m.b.t. tot het zoeken naar passend werk. We spreken de situatie door en komen er op uit dat in deze het slim is om het UWV alvast mee te laten kijken en een DO aan te laten vragen door de werknemer. Dit advies zal de coach dan ook gaan geven. Later wordt ik gebeld door de coach. Coachee is woest want het UWV heeft de DO niet in behandeling genomen omdat de aanvraag niet goed was ingevuld. Wat bleek, de 2e spoor coach had, met de beste bedoelingen, het formulier alvast zo ver mogelijk ingevuld (de betrokken coachee spreekt namelijk gebrekkig Nederlands) en doorgestuurd naar coachee. Jammer genoeg was hierdoor de verstandhouding tussen de coach en coachee vertroebeld geraakt en moest het vertrouwen tussen beiden weer hersteld worden. Dit is een van de redenen waarom ik 2e spoor coaches altijd adviseer om zich te houden aan het puur begeleiden in het vinden van een andere baan bij een andere werkgever. Meedenken is prima, echter ga niet zelf in de uitvoering als je niet gewend bent om dit soort activiteiten in te zetten. Daar wordt je immers niet voor ingehuurd.