

Eén van je medewerkers uitgevallen van werk?

Wij, de psychologen van Psycholoog Nederland, geven cognitieve en oplossingsgerichte coaching en therapie voor zowel particulieren als medewerkers van organisaties. Onze psychologen hebben veel ervaring in het begeleiden van medewerkers bij re-integreren op werk. Maar ook in de ondersteuning en advisering van leidinggevendenden en teams bij het creëren van een gezonde en stimulerende werkomgeving.

Onze visie

Wij geloven dat een medewerker het beste functioneert in een omgeving waarin de nadruk ligt op **openheid, samenwerking** en **gezamenlijke doelen**. Openheid betekent dat medewerkers weten van elkaar waar hun krachten liggen, maar ook de moed hebben om hun uitdagingen en kwetsbaarheden te delen. De transparantie zal dan terug te zien zijn in wat collega's en leidinggevende van elkaar kunnen verwachten. Rollen, verantwoordelijkheden en ook de doelen waar naartoe gewerkt wordt zijn dan duidelijk. Er wordt regelmatig afgestemd over de gestelde doelen en deze worden gevolgd en indien nodig bijgesteld. De hier beschreven waarden van openheid, samenwerking en gezamenlijke doelen zijn belangrijk voor een team en organisatie, maar zijn ook essentiële onderdelen die voor een spoedig herstel zorgen bij een uitgevallen medewerker.

Wat kan beter

Onze ervaring leert dat er vaak terugkerende thema's zijn die zorgen voor te lange of onsuccesvolle re-integratietrajecten. Met onze aanpak willen we dit voorkomen.

Wat gaat mis?

Er is **onvoldoende openheid/ transparantie**: een conflict of vertrouwensbreuk tussen medewerker en leidinggevende wordt niet voldoende geadresseerd, een medewerker deelt te weinig, voelt zich onder druk gezet (bijvoorbeeld omdat een leidinggevende onvoldoende weet wat de specifieke psychische klachten inhouden) en collega's krijgen geen informatie.

Het **ontbreekt aan een intensieve samenwerking**: De werkgever wordt niet of laat betrokken bij de behandeling van de cliënt, wanneer de werkgever wel wordt betrokken is dat alleen bij start en einde van het traject, onduidelijkheid over de regie over het re-integratieplan, onvoldoende communicatie tussen medewerker en leidinggevende, er wordt te lang gewacht met de eerste kleine stap van re-integreren en de werkzaamheden bij terugkomst zijn niet de juiste.

Er wordt onvoldoende gezamenlijk gewerkt aan de **overeengekomen doelen**. Er is onvoldoende duidelijk aan welke doelen de medewerker werkt, wat de leidinggevende kan doen om te ondersteunen en de voortgang is onduidelijk.

Wat doen we om dit te voorkomen?

Wij starten de re-integratie wanneer er vertrouwen is of is hersteld tussen leidinggevende en medewerker. We geven de leidinggevende uitgebreid informatie over onze aanpak en volgen gezamenlijk de voortgang. Er wordt een plan van aanpak gemaakt waarin ook de communicatie naar collega's wordt geadresseerd.

Wij starten de re-integratie met een duidelijk plan van aanpak inclusief rollen en verantwoordelijkheden. Er wordt door onze casemanager op meerdere momenten gedurende het traject afgestemd met de diverse betrokkenen.

Wij dagen de cliënt uit om zijn doelen concreet te maken, deze te delen met anderen, hulp te vragen waar mogelijk en de vooruitgang op de doelen gezamenlijk te volgen met ons rapportagesysteem.

Onze aanpak

Onderdeel	Stappen
Diagnosefase (standaard)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Uitleg werkwijze aan medewerker (mwd), leidinggevende (LG) en bedrijfsarts (BA) 2. Uitgebreide intake Mdw 3. Intake LG face-to-face 4. Telefonisch overleg casemanager – bedrijfsarts 5. Rapportage/ behandelplan <ul style="list-style-type: none"> • Uitgebreide analyse klachten, omstandigheden en persoonlijkheid • Behandeldoelen vastgesteld • Indicatie zwaarte (BGGZ/SGGZ*) en noodzaak aanvullende diagnostiek • Inclusief Indicatie aanvullende interventies 6. Telefonische terugkoppeling rapportage naar LG en BA 7. Offerte behandelfase
Behandelfase (standaard)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Start behandeling 2. Voortgangsrapportage na elke behandelsessie 3. Drie-gesprek medewerker-leidinggevende-behandelaar 4. Eindrapportage incl. terugval preventieplan 5. Telefonische terugkoppeling rapportage naar LG en BA 6. Nazorg: Cliënten kunnen na afloop van het traject in 'zelfhulp-modus' nog enkele (aanbevolen) modules doorlopen. Eventueel aangevuld met extra coaching.
Aanvullende interventies	<p>Onze visie staat voor transparantie, samenwerking en oplossingsgericht werken. Op basis van onze analyse aan de start en op basis van wensen van de leidinggevende kunnen extra interventies gekozen worden zoals:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trainingen voor de medewerkers van het team: mindfulness, assertiviteitstraining, versterken van veerkracht, effectief communiceren. • Trainingen voor leidinggevendenden: signaleren van psychisch verzuim, begeleiden van tijdscontingent re-integreren, oplossingsgericht coachen, oplossingsgerichte evaluatiegesprekken. • Advies: implementeren van (burn-out) preventie maatregelen.

Casemanager

De casemanager van Psycholoog Nederland is degene die het volledige behandeltraject van start tot einde regisseert en ervoor zorgt dat alle partijen van medewerker, leidinggevende, behandelaar tot bedrijfsarts goed met elkaar samenwerken, dezelfde doelen voor ogen hebben en deze doelen volgens onze rapportages kunnen volgen.

Meer informatie

Wil je meer weten over wat we te bieden hebben, onze prijzen of wil je een medewerker aanmelden neem contact met ons op via 035-6315980 of kijk op onze site: psycholoognederland.org/re-integratie