

Wanneer de werknemer terug aan het werk is, volg je hem als coach van nabij op en steunt hem waar nodig. Zo kan je best een evaluatiemoment plannen vlak na de heropstart. Daarnaast kan je ook een plan opstellen voor wanneer de werknemer een moeilijk moment doormaakt.

Te bevragen topics

De opvolgingsfase geef je vorm op basis van volgende kapstok-vragen:

- Waarover ben je tevreden?
- Hoe houd je het vol als er niets beter is?
- Waaraan zal je merken dat een volgend gesprek met je coach niet meer nodig is?

Spreek af om meer te doen van datgene waarover je deelnemer tevreden is.

Het **EARS-schema** is hiervoor een bruikbare leidraad.

Topics om aandacht voor te hebben tijdens een opvolgingsgesprek zijn:

- Psychische draagkracht
- Moeilijke momenten // hervulpreventie
- Afronden van coaching

Attitude van de coach

Meerzijdige partijdigheid

Als coach heb je een sterke bemiddelden rol en is het je betrachtting om zowel de deelnemer als de werkgever mee te krijgen in het integratietraject. Hiertoe vind je zowel fiches voor werknemers als werkgevers in de toolbox.

Als coach heb je een unieke meerzijdig-partijdige positie. Dit vraagt dat je ten alle tijden de individuele privacy van alle betrokkenen in het traject respecteert!

Empowerment

Complimenten als waardering van geleverde prestaties geven energie aan mensen om zo veel mogelijk zelf te handelen of initiatief te nemen. Merk samen met de deelnemer de veranderingen, hoe klein ook, die er zijn op en erken ze. De deelnemer zette immers zijn eigen 'power' in om tot verandering te komen.

Merk op dat de hierboven vernoemde 'deelnemer' zowel de werkgever als de werknemer kan zijn...

Duurzaamheid

In de loop van de coaching werkte je aan een duurzame nieuwe samenwerking en netwerk op de werkvloer en met de zorgpartners. De deelnemer verwierf nieuwe vaardigheden doorheen het traject opdat hij/zij op zelfstandige manier voor toekomstige problemen zelf zijn krachtbronnen kan inschakelen. Erken je deelnemer en zijn netwerk in de proces. Werk samen aan een visuele of schriftelijke neerslag van een **houvastplan** met het aanspreken van steun- en krachtbronnen/personen.

Aandachtspunten

- Gebruik het **online dagboek** om samen het verloop van de opstart te bespreken
- Sta voldoende stil bij de dingen die wel goed lopen op het werk, maar soms vanzelfsprekend en evident zijn.

Tools

- algemeen **EARS schema** om te onderzoeken wat al beter/anders is
- gespreksleidraden:
 - **gesprek met werknemer over opvolging**
 - **oefeningen om om te gaan met moeilijke momenten**
 - **werkhervattingsgesprek_leidraad voor werkgever**
 - **gesprek met werkgever over opvolging**
- oefeningen die je kan doen om de psychologische vaardigheden te versterken en de deelnemers te ondersteunen bij moeilijke momenten. Bijvoorbeeld: antipieker technieken, leren nee zeggen: **oefeningen om om te gaan met moeilijke momenten**
- Een leidraad over hoe je samen met de werknemer een soort noodplan of EHBO-kit kan opstellen. Wat kan de werknemer doen wanneer het een dag wat minder gaat of wanneer er signalen zijn dat hij/zij gaat hervallen? Opstellen van het **houvastplan**.

Verhalen uit de praktijk

Imke werkte voor een bedrijf dat recent fusioneerde met een grotere onderneming.

Ze heeft het idee dat ze alles zelf moet doen, neemt naar eigen zeggen veel te veel hooi op haar vork en vraagt weinig hulp. Andermans stress en problemen neemt ze naar eigen aanvoelen te snel over. Ze kadert haar problemen in een post natale depressie.

Imke is moeder van 2 kinderen. Haar partner is zelfstandige.

Imke had een beperkt aantal gesprekken met een psycholoog. Na afloop van de psychotherapie en voor opstart van het werk nam Imke contact met Zorg&Werk.

Samen met de Zorg&Werk coach stelde ze zich tot doel te werken rond:

1. afgrenzen wat haar problemen zijn en wat die van anderen zijn
2. meer aanspreken van hulpbronnen

Om tijdens en na herinstappen in de job alert te blijven voor stress en het trekken van grenzen is Imke attent voor fysieke stress-signalen zoals vermoeidheid, een gevoel van spanning in haar lichaam en een dichtgeknepen keel.

Op cognitief vlak benoemt Imke het niet kunnen stop zetten van gedachten.

Ze lijstte op wat ze zelf kan doen wanneer ze stress signalen opmerkt.

Hulpbronnen die ze meer en meer aanspreekt in de loop van Zorg&Werk zijn telefoontjes en contacten met vrienden en familie en de open gesprekken tussen haar en haar werkgever.

Nadat Imke met stapsgewijze opbouw van werkuren terug in haar job staat vond een 3-gesprek tussen Imke, haar werkgever en de zorg&werk-coach plaats. Hierin gaf Imke's werkgever aan dat hij verrast is door zijn eigen flexibele opstelling naar de herintreding van Imke. Imke van haar kant is positief verrast door de aandacht die haar werkgever schenkt aan haar en haar functioneren.