

Training Psychische diversiteit “Het Gesprek” vanuit Hoofdzaak Werk

Bijna de helft van alle Nederlanders krijgt tijdens zijn leven direct of indirect te maken met psychische aandoeningen. Bijna de helft van het ziekteverzuim heeft een psychische oorzaak en dit aandeel stijgt nog steeds. Voor managers en HR-afdelingen is het belangrijk om stil te staan bij de mentale gezondheid van medewerkers. Hoe zie je of een medewerker goed in zijn vel zit? Als je vermoedt dat dit niet het geval is: hoe maak je het bespreekbaar? Na deze training ben je effectief toegerust op de complexe dynamiek van psychische diversiteit op de werkvloer, zowel voor medewerkers vanuit de Participatiewet als de rest van je team! Je weet wat je wel en niet moet zeggen tijdens een sollicitatie, hoe je de inclusieve werkgever wordt voor mensen met een psychische kwetsbaarheid en hoe je problemen zoveel mogelijk voorkomt en veel meer leert te kijken naar mogelijkheden.

De medewerker is hét kapitaal van de organisatie. Een goed functionerend team zorgt immers voor goede resultaten. Juist nu, met alle uitdagingen zoals de hoge werkdruk en werken op afstand, liggen psychische klachten op de loer. Echt contact met medewerkers is van groot belang. Vaak zijn psychische problemen onzichtbaar en daardoor onbespreekbaar op de werkvloer. Terwijl erover praten juist kan bijdragen aan een sneller herstel en het beter in balans blijven van werknemers. En ook als je al vanaf het begin weet dat iemand GGZ-problematiek heeft kan je hierin soms de plank misslaan. Daarom reiken we je in deze training daadwerkelijk de kennis en tools aan om hiermee aan de slag te gaan.

Deze training is specifiek bedoeld voor managers, HR-medewerkers en anderen die medewerkers op de werkvloer begeleiden en mensen in dienst nemen. Je maakt kennis met de relevante facetten van psychische diversiteit op de werkvloer. In de training maken we een complex probleem behapbaar. Zeker nu je iemand in dienst gaat nemen via IPS of andere trajecten vanuit de GGZ is deze training interessant. Natuurlijk mooi wanneer er een IPS-trajectbegeleider of jobcoach meekomt, maar hoe mooi wanneer je zelf als organisatie het gesprek met een werknemer kan voeren en steeds minder begeleiding nodig is. Dat je zelf signalen kan herkennen, het gesprek hierover goed kan voeren en ingewikkelde casuïstiek als minder complex wordt ervaren en dat je zelf weet wat je hierin kan doen.

Stigmatisering zorgt ervoor dat werknemers minder snel open zullen zijn. Je zal immers je verhaal niet delen als je (verwacht dat je) hierop wordt afgerekend. In de training ga je je eigen vooroordelen onderzoeken. Vooroordelen hebben is menselijk, maar je kan wel leren hoe je er op een positieve manier mee omgaat en hoe je een medewerker dus echt die veilige plek kan bieden en kan zorgen dat dit een duurzame plek wordt.

De training gaat over jouw rol en hoe jij om kan gaan met de mensen in jouw team / binnen jouw organisatie die psychische klachten hebben of die binnen jouw team en organisatie komen te werken en zoveel mogelijk als gelijkwaardige medewerker wordt gezien. Te vaak gaat het bij iemand die komt vanuit de Participatiewet om de belemmeringen, terwijl als iemand zonder indicatie komt het hier vrijwel nooit over gaat. Dit zorgt al vanaf het begin voor ongelijkheden op de werkvloer. Dit is logisch, maar toch kan je in deze training leren hoe je hier toch op een veel gelijkwaardige manier naar kunt kijken en kan zorgen voor meer gelijkheid op de werkvloer. Deze onderwerpen komen bijvoorbeeld aan bod:



- Welk beeld heb je van mensen met psychische klachten?
- Wat zou je kunnen doen je als je merkt dat iemand uit jouw team niet lekker in zijn of haar vel zit? Hoe spreek je iemand hierop aan?
- Wat zou je kunnen zeggen als een medewerker de laatste tijd bijvoorbeeld altijd moe op het werk komt? Of niet meer presteert zoals voorheen?
- Wat zeg je wel of niet, hoe maak je afspraken over het werk en wat hebben medewerkers met psychische klachten nodig van hun leidinggevende?
- Wat is aan de IPS-trajectbegeleider/jobcoach en wat is aan jou als HR/manager? Wat zijn daarin de do's en don'ts voor de nieuwe medewerker die je vanuit Hoofdzaak Werk in dienst neemt?

PRAKTISCHE OEFENINGEN, INTERVISIE EN UITWISSELING

Je krijgt inzicht in je eigen handelen, waardoor gesprekstechnieken beter blijven hangen en je echt anders naar mensen leert kijken. Vanuit je eigen praktijk ga je in gesprek over de complexe dynamiek van psychische diversiteit op de werkvloer. Naast concrete do's en don'ts van inclusief leiderschap ervaar je de kracht van contact en aandacht als belangrijke managementtools. Je kan hierbij bestaande casuïstiek over bespreekbaarheid op de werkvloer meenemen als dat je bijvoorbeeld het sollicitatiegesprek kan oefenen en hoe je hierin niet alleen hebt over de psychische diagnose en belemmeringen, maar juist ook over het werk en hoe iemand daarin volledig passend en nodig is bij jou als werkgever.

CONCRETE DO'S EN DON'TS VAN INCLUSIEF LEIDERSCHAP

Met praktische oefeningen word je je bewust van je eigen communicatie en gedrag én dat van je medewerker. Zo oefen je gesprekstechnieken met een gespecialiseerde trainingsacteur. Hierdoor zul je meer vertrouwen krijgen in het voeren van ogenschijnlijk complexe gesprekken. De drempel voor toekomstige gesprekken met medewerkers wordt lager en zo is de kans op een geslaagde plaatsing voor iemand met GGZ-problematiek erg vergroot!

MEERWAARDE TRAINING

Na het volgen van deze training:

- Weet je hoe je met compassie het gesprek aangaat.
- Stel je de juiste vragen.
- Heb je een visie ontwikkeld waarmee je beter bent toegerust op de complexe dynamiek van psychische diversiteit op de werkvloer.



- Ben je je bewust van je oordelen over jezelf en anderen.
- Als gevolg hiervan ervaar je meer gemak en ruimte in het contact met alle medewerkers en bestaat er minder verschil tussen mensen op de werkvloer, waardoor iedereen zich meer als gelijke gezien voelt.