



Intercollegiale Toetsing

Deskundigheidsbevordering voor bedrijfsartsen

Organiseert jouw groep met collega bedrijfsartsen regelmatig ICT sessies? En snakken jullie naar aanvulling in de vorm van goede inhoudelijke én interactieve input? Koers biedt uitkomst met een mooi ICT-aanbod geheel toegespitst op allerlei relevante thema's rondom vitaliteit en mentale gezondheid.



095 902 03 07

info@koersbedrijfpsychologie

www.koersbedrijfpsychologie.nl



Chronische stress versus burn-out

Wat is een burn-out? En wat niet? Maakt het wat uit, of kunnen we beter praten over voorwaarden om mentaal fitte en veerkrachtige medewerkers te hebben? In deze bijeenkomst gaan we in op de kijk van Koers op de 'burn-out bubbel'. Welke signalen zijn er te (h)erkennen van dreigende uitval? En hoe creëer je voorwaarden om een medewerker snel weer in balans te krijgen en zo de kans op een daadwerkelijke burn-out te verkleinen.

In balans blijven in verschillende levensfasen

We onderscheiden verschillende levensfasen, waarin je overeenkomsten, maar zeker ook verschillen tegenkomt als het gaat om de verhouding (mentale) balans en werk. In deze bijeenkomst wordt nader ingegaan op hoe deze balans werkt binnen verschillende doelgroepen. Wat is de invloed van werk op de balans en wat zijn de uitdagingen in deze verschillende levensfasen? Hoe houd je je in deze specifieke fase (mentaal) in balans en welke elementen dragen bij aan duurzame inzetbaarheid? Te onderscheiden doelgroepen: millennials, jonge ouders en senior werknemers.

Uitdagingen voor medewerkers bij re-integratie

Terugkeren op de werkvloer brengt de nodige uitdagingen met zich mee. In deze bijeenkomst gaan we in op wat er zoal op een medewerker afkomt als deze de eerste stappen zet op de werkvloer. Waar kunnen medewerker en leidinggevende rekening mee houden? Hoe kan een medewerker zichzelf het beste beschermen tegen overprikkeling en/of terugvallen in oude en niet helpende patronen? En wat kun je hierin als bedrijfsarts bijdragen? Subthema 1: Gedrag bestendigen op de werkvloer (bijvoorbeeld voorwaarden creëren om te herstellen, het belang van een veilige werksetting, overleg met de werkgever en professionals, etc.) Subthema 2: Storytelling: Hoe kun je als medewerker je verhaal doen, zonder over eigen grenzen heen te gaan, maar toch te delen wat je is overkomen en nog steeds in je omgaat? Subthema 3: Het 'driegesprek'. Hoe kan een driegesprek (gesprek tussen medewerker, leidinggevende en psycholoog) bijdragen aan re-integratie.

Overgang en werk

Veel klachten die vrouwen ervaren tijdens de overgang komen overeen met klachten van overspanning en burn-out. Het is van belang om een goede diagnose te stellen, aangezien de overgang en overspanning/ burn-out een andere aanpak behoeven. In deze bijeenkomst wordt ingegaan op de overeenkomsten en verschillen tussen deze beide beelden en aan de hand van casuïstiek gekeken naar verschillen in aanpak.

Rouw en verliesverwerking

Iedereen maakt in het leven verlieservaringen mee en krijgt daarmee te maken met rouw en verliesverwerking. Maar hoe ziet een rouwproces er eigenlijk uit en hoe herken je als bedrijfsarts rouw bij medewerkers? Hoe verloopt een rouwproces en hoe kunnen we weten of dit proces problematisch verloopt en begeleiding mogelijk gewenst is? In deze bijeenkomst wordt stilgestaan bij de verschillende rouwfases, gestagneerde rouw en comorbiditeit met bijvoorbeeld depressie. Aan de hand van casuïstiek worden voorbeelden gegeven van mogelijke oefeningen en aandacht besteedt aan hoe je ook bij rouw de werkplek kunt inzetten als een plek om te herstellen.



Motivationale of motiverende gespreksvoering

Rondom re integratie, maar ook in het dagelijkse werkende leven, zouden we medewerkers grofweg in 2 groepen kunnen verdelen: Groep 1: medewerkers die geneigd zijn 'te hard' te willen en die het lastig vinden om hun eigen grenzen aan te voelen en te geven en hier stelselmatig overheen gaan of laten gaan. Groep 2: medewerkers die erg voorzichtig zijn en/of ongemotiveerd om in beweging te komen en lastig te activeren zijn. In deze bijeenkomst gaan we in op mogelijkheden om deze laatste groep te activeren vanuit de inzichten van de motivationale gespreksvoering, een op samenwerking gerichte gesprekstijl die iemands eigen motivatie en bereidheid tot verandering versterkt.

Niet aangeboren hersenletsel en blijvende cognitieve beperkingen

Niet-aangeboren hersenletsel (NAH) is elke afwijking of beschadiging van de hersenen die na de geboorte is ontstaan, zoals bijvoorbeeld na een beroerte of ongeval. Bij Koers is het mogelijk om aan de hand van een Neuropsychologisch onderzoek de gevolgen van een NAH in kaart te brengen en te adviseren over de omgang met deze gevolgen, zowel voor de persoon zelf als voor de werkomgeving. Tijdens deze bijeenkomst besteden we aandacht aan de mogelijke blijvende (cognitieve) beperkingen, zoals aandacht- en concentratiestoornissen, geheugenproblemen, vermoeidheid en welke invloed NAH kan hebben op de persoonlijkheid. Daarnaast zoomen we in op de gevolgen die NAH kan hebben voor het werk, zoals omgaan met werkdruk, omgaan met ambities die niet meer waar te maken zijn, balans werk-privé, alsook de relatie en omgang met leidinggevende en collega's en het enorme persoonlijke veranderingsproces dat een persoon doormaakt/moet doormaken als eenmaal de diagnose NAH is gegeven.

Onze ICT sessies kunnen zowel op locatie als online plaatsvinden.

Koers biedt graag flexibel maatwerk om ICT groepen zo doeltreffend mogelijk vooruit te helpen.

De specifieke invulling, organisatorische details en bijbehorende kosten, stemmen wij dan ook graag af op de wensen en behoeften van jouw ICT groep.

