

Gesprek met de werkgever

05.1 Kijk vooruit... je loopbaan afgestemd op de toekomstige zorgsituatie

“Ik ben momenteel aan het werk, maar het is mogelijk dat ik in de toekomst langdurig afwezig zal zijn voor de zorg van mijn kind. Op welke manier bespreek ik dit met mijn werkgever?”

1. Bereid je voor

- **Ga voor jezelf na wat je met jouw leidinggevende wilt bespreken**

Zo kan je misschien momenteel voltijds werken, maar is de kans groot dat je op een bepaald moment langdurig thuis zal zijn of minder zal kunnen werken voor de zorg voor je kind. Probeer hier zo open mogelijk over te zijn tegen je werkgever. Wat kan er mogelijk gebeuren? Zijn er specifieke momenten waarop dit gebeurt of is dit vaak heel plots? Kan je werk hierna opgevolgd worden door een collega? Wil je dit zelf nog opvolgen door bijvoorbeeld thuiswerk?

- **Houd rekening met de organisatie en je leidinggevende**

Kies een moment waarop je leidinggevende het niet te druk heeft en er voldoende tijd kan worden genomen om alles rustig te bespreken en verschillende mogelijkheden overlopen kunnen worden. Kies ook een geschikte ruimte uit waar je niet gestoord wordt. Houd ook rekening met wat je al weet over de werking van je organisatie. Op de personeelsdienst kan je je bijvoorbeeld al informeren over de mogelijkheden binnen je organisatie.

2. Structureer het gesprek

- Start het gesprek door te zeggen waarover je het wilt hebben.
- Vertel wat je met dit gesprek wilt bereiken en op welke manier dit jou kan helpen. Geef aan dat jouw thuissituatie onzekerheid met zich meebrengt en dat je vooral niet wilt dat dit onverwacht grote problemen zou geven op het werk. Durf hierbij ook aan te geven wat je grenzen zijn. Wat is haalbaar voor jou?
- Vraag advies. Je leidinggevende heeft ervaring met verschillende soorten situaties en kan zorgen voor bijkomende oplossingen waar je zelf misschien nog niet aan gedacht hebt.
- Geef aan wat de gevolgen van een mogelijke uitval zijn voor jou, je werkgever en de organisatie. Bespreek zo mogelijk hoe deze opgelost kunnen worden. Wat heb je hiervoor nodig? Wie heb je hiervoor nodig? Hoe kan jij hierin een rol spelen op dat moment?
- Maak op het einde van het gesprek concrete afspraken: hoe gaat het nu verder? Wie kan mij hierbij ondersteunen? Plannen we een volgende afspraak? Wordt er al over gepraat met de collega's (zie punt 3)?

3. Praat er over met je collega's

Aangezien je het moment niet altijd kan inplannen is het handig dat iedereen voorbereid is wanneer de situatie zich voordoet. Indien je wenst dat je werk tijdens je afwezigheid opgevolgd wordt door een collega is het goed het hier met hem/haar over te hebben. Toets met je collega na het gesprek met je leidinggevende alvast enkele zaken af: is hij/zij bereid dit erbij te nemen? Welke informatie of gegevens heeft hij/zij hiervoor nodig? Wat is hun input en wat is de jouwe? Kan je collega deze taak alleen op zich nemen of moet er nog een andere collega bij betrokken worden? Eventueel kan je dit gesprek samen met je leidinggevende doen zodat er geen misverstanden ontstaan.

05.2 Draag zorg voor jezelf...je loopbaan afgestemd op de huidige zorgsituatie

“Ik ben aan het werk, maar het is momenteel te veel om te combineren met de zorg voor mijn kind. Ik heb het gevoel dat ik het niet meer aan kan.

Wat zijn mijn mogelijkheden? En hoe maak ik dit bespreekbaar bij mijn leidinggevende?”

1. Bereid je voor

- **Ga voor jezelf na wat je uit dit gesprek wilt halen**

Hoe zou een ideale werkdag er nu voor jou uitzien? Welke opties zie je zelf? Wil je graag minder uren werken? Jouw uren op een meer flexibele manier inzetten? Wil je jouw job anders invullen? Bedenk ook al enkele argumenten over de voordelen van een nieuwe regeling. Als je weet wat je wilt en waar je naartoe wilt ben je minder snel van de wijs te brengen en kan je zelf ook makkelijker een structuur in het gesprek brengen. Noteer kort wat je bedacht hebt, zo heb jij een houvast tijdens het gesprek. Twijfel je nog? Praat erover! Met iemand uit je omgeving of met een loopbaancoach (je hebt elke 6 jaar recht op 2 loopbaancheques).

- **Houd rekening met de organisatie en je leidinggevende.**

Kies een moment waarop je leidinggevende het niet te druk heeft en waarbij voldoende tijd genomen kan worden om alles rustig te bespreken en de verschillende mogelijkheden overlopen kunnen worden. Kies hiervoor ook een geschikte ruimte uit waar je niet gestoord wordt. Houd ook rekening met wat je al weet over de werking van je organisatie. Ook de personeelsdienst kan je informeren over de mogelijkheden binnen je organisatie.

2. Structureer het gesprek

- Start het gesprek door te zeggen waarover je het met je leidinggevende wilt hebben.
- Vertel hem/haar wat je met dit gesprek wilt bereiken en op welke manier dit jou kan helpen. Durf aan te geven wat je grenzen zijn. Wat is haalbaar voor jou?
- Geef de gevolgen aan van deze keuze voor jou en voor je werkgever en de organisatie. Beperk je niet enkel tot mogelijke negatieve gevolgen, maar geef ook aan hoe dit voordelig kan zijn voor de organisatie. Je voelt je beter op het werk, kan je beter concentreren, je bezit over vaardigheden die je dankzij je thuissituatie aanleerde en kan inzetten... Geef aan waar jij goed in bent, wat jouw kwaliteiten zijn.
- Vraag eventueel advies. Je leidinggevende heeft ervaring met verschillende soorten situaties en kan zorgen voor bijkomende oplossingen waar je zelf misschien nog niet aan gedacht hebt.
- Merk je twijfel bij je leidinggevende? Benoem deze en bevraag dit. Mogelijk zit hij/zij met vragen of ziet hij/zij problemen waarop een oplossing gevonden kan worden.
- Maak op het einde van het gesprek concrete afspraken: hoe gaat het nu verder? Vanaf wanneer? Wie kan mij hierbij ondersteunen? Plannen we een volgende afspraak?

O5.3 Verlies je loopbaan niet uit het oog...je loopbaan hervatten als de zorg het toelaat

*“Ik ben een hele tijd afwezig geweest van het werk om voor mijn kind te zorgen.
Ik wil graag terug komen werken, maar ik weet niet goed hoe ik dit moet aanpakken.”*

1. Bereid je voor

- **Ga voor jezelf na wat voor jou belangrijk is om terug aan de start te gaan**

Hoe zou een ideale werkdag er nu voor jou uitzien? Welke opties zie je zelf? Welk gevoel heb je als je denkt aan terug aan het werk gaan? Kan je terug gaan werken als voordien of wil je graag op een andere manier werken, bijvoorbeeld: een andere jobinhoud/ minder uren werken/flexibel werken etc.? Noteer je gedachten, zo heb je een houvast tijdens het gesprek. Indien je het moeilijk vindt om te oordelen of/hoe je job hervatten haalbaar is, kan je het best met iemand bepreken. Zoek een vertrouwenspersoon in je eigen omgeving of schakel een professional in. Dat kan in het bedrijf (vb. personeelsdienst of arbeidsgeneesheer) of extern met een loopbaancoach (je hebt elke 6 jaar recht op 2 loopbaancheques).

2. Structureer het gesprek

- Bespreek met je leidinggevende hoe het momenteel met je gaat en of er al een praktische regeling is rond jouw terugkomst. Ga je terug aan het werk zoals voordien of wil je graag minder of anders gaan werken?
- Bespreek met je leidinggevende de stand van zaken: Zijn er veranderingen gebeurd op je werkplek? Nieuwe collega's? Een andere manier van werken? Zaken waar je rekening mee moet houden?
- Geef aan je leidinggevende aan hoe je je erbij voelt om terug aan het werk te gaan. Overleg ook even over wat jij nodig hebt om de hervatting goed te laten verlopen.
- Ga na hoe het staat met projecten, werk waar jij voordien bij betrokken was. Kan je hierin nog iets betekenen?
- Met wat kan je aan de slag?
- Maak met je leidinggevende concrete afspraken zodat jullie beiden een houvast hebben.
- Vraag indien je dit wenst een volgend gesprek om even te kijken hoe het voor jou verliep om terug aan de slag te gaan en of je op die manier verder kan.