

Vergoeding traject door werkgever

Jouw werkgever heeft vaak budget voor leefstijl, vitaliteit, re-integratie, burn-outpreventie en burn-outerstel. Door ons persoonlijk gesprek en de bijbehorende score van de Belastbaarheidstest heb je al twee hele sterke argumenten om een akkoord te krijgen op je aanvraag voor vergoeding. Daarnaast zal ik heel duidelijk in een offerte aangeven waarom een traject nu noodzakelijk is (de tekst bespreek ik vooraf met jou). Tel daarbij op dat uitval met vervanging een werkgever zo'n 400 euro per dag kost. Dan zijn de kosten voor een traject door een werkgever snel terugverdiend.

Zo vraag je of je werkgever je traject vergoedt:

1. Plan een goed moment

Plan een persoonlijk gesprek van minimaal 10 minuten, zodat je werkgever ook weet dat dit niet iets is wat je tussen neus en lippen door wilt bespreken. Zorg dat jullie in een omgeving zitten waar je voldoende privacy hebt en jij je op je gemak voelt om je verhaal te doen.

2. Zeg niet meer dan nodig is

Het is goed om globaal te delen met je werkgever waarom je een traject wilt volgen, maar je hoeft niets te delen waar jij je niet comfortabel bij voelt. Geef aan dat je graag op een prettige manier wil blijven werken en leven en daarom dit wilt doen.

3. Ben duidelijk en eerlijk naar jezelf en je werkgever

Als je voelt dat je tegen een burn-out aanhikt en je daarvoor schaamt probeer dan toch over je schroom heen te stappen en je hulpvraag aan te geven. Een werkgever zal alleen maar kunnen waarderen dat jij op tijd aan de bel trekt. Zo voorkom je voor jullie allebei onnodige ellende.

4. Geef aan wat de voordelen voor jouw werkgever zijn

Een werkgever kijkt in eerste instantie wat er voor hem inzit als jij een traject gaat volgen. Geef de noodzaak van het volgen aan en zeg bijvoorbeeld dat naast jouw klachten ook de score van de Belastbaarheidstest aanleiding is om in gesprek te gaan. Als je uitvalt of al burnt-out bent dan kost jouw uitval jouw werkgever zo'n 400 euro per dag als hij een invaller moet regelen. Gemiddeld is een werkgever met burn-outklachten 300 dagen uitgeschakeld. Die kosten vallen in het niet vergeleken met de investering in een traject voor de gezondheid en het werkgeluk van de werknemers.

5. Heb een alternatief

Soms is er bij kleinere bedrijven geen budget of wil je werkgever het op dit moment niet vrijmaken. Vraag dan of je er op een later tijdstip op terug kan komen (als de nood niet al te hoog is) en leg dit meteen vast. Geef aan dat je belt, mailt of langsgaat op een bepaalde dag en tijd. Ook kun je vragen of ze een deel van het traject willen vergoeden.