



Gebaseerd op 10 interviews met werknemers die in de afgelopen 3 jaar zijn uitgevallen met psychische klachten

	Fase 1 Direct na ziekmelding (2-4 weken)	Fase 2 Start re-integratie	Fase 3 Tijdens re-integratie	Fase 4 <ul style="list-style-type: none"> Na re-integratie Na 2 jaar ziekte
Acties & doelen	De meeste werknemers zijn een tijdje afwezig van het werk, met als doel bij te kunnen komen en te herstellen. Eén werknemer blijft deels aan het werk om structuur te behouden. Waar heb jij behoefte aan?	In deze fase starten werknemers met re-integreren, voor de meesten met als doel terug te keren in het eigen werk. Twee werknemers willen terugkeren in ander werk. Wat is jouw doel?	Werknemers bouwen hun werkuren geleidelijk op. De meesten doen tijdelijk ander werk of een deel van hun taken (bijv. zonder deadlines/druk of boventallig), met als doel hun volledige aantal uren te gaan werken.	De meeste werknemers zijn beter gemeld, maar wel is bijna de helft blijvend minder uren gaan werken. Eén persoon werkt in een functie op een lager niveau. Twee werknemers zijn ziek uit dienst gegaan.
Contacten	Meestal hebben werknemers in deze periode contact met hun leidinggevende. Een klein aantal heeft al binnen 2 weken contact met de bedrijfsarts.	De meeste werknemers hebben regelmatig contact met hun leidinggevende. Alle werknemers hebben contact met de bedrijfsarts. Eén werknemer wordt begeleid door HR en een externe casemanager in plaats van door de leidinggevende.	De meeste werknemers hebben nog regelmatig contact met hun leidinggevende, maar de frequentie van het contact neemt af. Ook is er contact met de bedrijfsarts. Daarnaast heeft de helft inmiddels contact met een arbeidsdeskundige. HR is betrokken bij officiële momenten.	Een aantal werknemers heeft nog regelmatig contact met hun leidinggevende om de terugkeer naar werk te verduurzamen.
Emoties	Werknemers ervaren verschillende emoties, in te delen in: <ul style="list-style-type: none"> Emoties die samenhangen met de psychische klachten, zoals stress, vermoeidheid, somberheid, depressie, paniek en angst Emoties rondom de situatie, zoals verdriet, schuldgevoel, eenzaamheid en het gevoel te falen Daarnaast heeft de meerderheid de ernst van de klachten nog niet geaccepteerd.	De emoties uit de vorige fase zijn nog in meer of mindere mate aanwezig. Daarnaast zijn belangrijke emoties die werknemers in deze fase (kunnen) ervaren: <ul style="list-style-type: none"> Angst om niet geloofd te worden Het gevoel je te moeten verantwoorden Spanning dat anderen (zoals de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige) over jou en je situatie gaan beslissen Voor een aantal werknemers geeft weer aan het werk gaan een gevoel van betekenis en verbinding.	Emoties in deze fase hangen samen met de afloop van het re-integratieproces en de klachten: <ul style="list-style-type: none"> Blijdschap en positiviteit over een goede afloop Spanning en onzekerheid over het verloop van de klachten Onzekerheid over de toekomst als werknemers ziek uit dienst gaan 	
Behoeften	<ul style="list-style-type: none"> (H)erkenning, steun en begrip van leidinggevende en collega's Geen druk om weer aan het werk te gaan, bevestiging dat het oké is om rust te nemen 	<ul style="list-style-type: none"> Steun en begrip Niet 'gepusht' worden om zo snel mogelijk terug te keren naar het werk (of juist afgeremd worden) Structuur en begeleiding Samen beslissen over de opbouw in uren en zinvolle taken Communicatie over wat er precies verwacht wordt en over wie wat doet 	<ul style="list-style-type: none"> In deze fase verschillen de behoeften van werknemers: <ul style="list-style-type: none"> Regelmatig overleg met de leidinggevende, bijv. over het functioneren of om grenzen aan te kunnen geven Mogelijkheid om extra hersteltijd in te bouwen Geen specifieke behoeften 	
Uitdagingen voor samen beslissen	Werknemers vinden het lastig om in deze fase mee te beslissen vanwege de klachten die ze ervaren. De meesten zijn onbekend met deze situatie. Ze voelen zich minder in staat of niet assertief genoeg om informatie over wettelijke rechten en plichten op te zoeken. Ook hebben ze vaak moeite zich te concentreren op nieuwe informatie.	<ul style="list-style-type: none"> Zelf inschatten wat je aankan is lastig, over-/onderschatten, ook in de energieverdeling thuis-werk Gebrek aan kennis over de Wet Verbetering Poortwachter, rechten, plichten, betrokkenen en verwachtingen Gebrek aan ervaring met psychische klachten, het verloop van de klachten en het herstel Niet zelf een voorstel voor een re-integratieplan kunnen voorleggen Moeite hebben om voor jezelf op te komen, assertief te zijn en zelf initiatief te nemen Professionals en leidinggevendenden die niet openstaan voor samen beslissen 	Geen specifieke uitdagingen genoemd.	
Quotes	<p>Dat ik me niet schuldig hoefde te voelen, was voor mij heel belangrijk, want ik vond echt dat ik ze in de steek liet</p> <p>Ik ben volgende week weer aan het werk, dat gevoel had ik zelf. Ik had helemaal niet in de gaten hoe het eigenlijk met me gesteld was</p>	<p>Dat helpt wel: als je een plan kan voorleggen aan de bedrijfsarts waarin je kan laten zien wat je doet om weer terug te keren</p> <p>Elke keer weer het gevoel hebben dat je je moet verantwoorden [...] draagt niet bij aan je herstel, dat zorgt alleen maar voor drempels en extra stress</p>	<p>Horen van "we gaan het samen doen" geeft ruimte en de mogelijkheid om je energie te besteden aan hoe ga je het doen</p> <p>Voor mij is wezenlijk geweest: het luisterend oor, begrip en geen druk. En structuur</p>	<p>Dat ik het heel goed gedaan heb</p> <p>"Ik vind het belangrijk hoe jij je voelt". Ik weet niet of mijn leidinggevende dat altijd kan waarmaken, maar het gevoel dat het geeft is [...] goed</p> <p>Binnenkort moet ik voor de WIA keuring. En dan ben ik nog steeds bang dat ik niet geloofd ga worden en dat maakt het gewoon zwaar</p>