

EINDRAPPORTAGE

HANDLEIDING

INTERVIEWWERKVORM

HANDREIKING

Waarom dit onderzoek?

Er is behoefte aan meer inzicht in hoe eigen regie werkt binnen tweede spoor trajecten. Tegelijk groeit het gebruik van online instrumenten, terwijl nog onvoldoende bekend is wat hierin echt effectief is en wanneer. Dit onderzoek sluit aan bij de praktijkvraag hoe deze elementen elkaar kunnen versterken.

Wat is er onderzocht?

We onderzochten hoe eigen regie ontstaat in re-integratieprocessen. Daarbij kijken we specifiek naar hoe online instrumenten in combinatie met coaching kunnen bijdragen aan het versterken van deze regie. Ook verkennen we hoe verschillende betrokkenen hierin een rol spelen.

Wat levert het op?

Dit onderzoek geeft inzicht in het begrip eigen regie en de factoren die dit beïnvloeden. Daarnaast biedt het concrete handvatten voor professionals om eigen regie van werknemers beter te ondersteunen en versterken. De uitkomsten zijn direct toepasbaar in de dagelijkse praktijk.

Inhoudsopgave

Leeswijzer	4
Eigen regie: een actueel thema binnen tweede spoor re-integratie	5
Instrumenten voor het stimuleren van eigen regie: coaching en tools	5
Doelstellingen en onderzoeksvraag	7
Onderzoeksopzet.....	8
Betekenis van eigen regie in de context van tweede spoor	11
Theoretisch kader.....	11
Vijf terugkerende thema's.....	12
Werkzame elementen voor versterken van eigen regie	16
Werkzame elementen	16
Werkingsmechanismen voor het bevorderen van eigen regie	20
Contextfactoren voor het bevorderen van eigen regie.....	21
De resultaten in het licht van de online training "Persoonlijk Profileren"	26
De casestudies	26
Cliënt 1 Man - 55-64 jaar- Lichamelijke klachten- Werkzaam in het onderwijs.....	27
Cliënt 2 Vrouw – 35-44 jaar – Combinatie lichamelijke en psychische klachten – Werkzaam in de zorg.....	28
Cliënt 3 Vrouw – 45-54 jaar – Combinatie Lichamelijke en psychische klachten- Werkzaam in het onderwijs.....	30
Cliënt 4 Vrouw – 25-34 jaar – Combinatie Lichamelijke en psychische klachten- Werkzaam in onderzoek.....	31
Resultaten casestudies	33
Eigen regie: een samenspel van coaching, instrumenten en contextfactoren	35
Betekenis van eigen regie in tweede spoor re-integratie	35
Bevorderen van eigen regie	35
Praktijkproducten	38
Reflectie op het onderzoek	39
Aanbevelingen voor vervolgonderzoek.....	39
Eindconclusie.....	40
Bronnen	41
Bijlage 1 Bronnen vanuit literatuuronderzoek	43
Bijlage 2 Overzicht deelnemers.....	45
Bijlage 3: Vragenlijst casestudies	49
Bijlage 4: Infographic Rouw tijdens het 2 ^e spoor	51

Leeswijzer

We hebben dit rapport met zorg opgesteld om brancheverenigingen, beroepsverenigingen, onderzoekers, beleidsmakers, directeuren van re-integratiebureau 's en opleiders te informeren over het effectief versterken van de eigen regie van mensen in een twee spoor re-integratietraject.

Het hoofdstuk [Eigen regie in tweede spoor re-integratie: aanleiding en onderzoeksopzet](#) geeft de nodige context om het onderzoek en de resultaten te plaatsen. De geïnteresseerde lezer vindt in de [bijlages 1 en 2](#) aanvullende informatie over de onderzoeksopzet.

In het hoofdstuk [Betekenis van eigen regie in de context van tweede spoor](#) leggen we met een definitie van Eigen Regie de basis voor de rest van de eindrapportage. Dit hoofdstuk is relevant voor alle lezers.

Het hoofdstuk [Werkzame elementen voor het versterken van eigen regie in tweede spoor re-integratie](#) gaat uitgebreid in op de invloed en effecten van coaching en online instrumenten op eigen regie binnen tweede spoor re-integratie. Dit hoofdstuk biedt verdieping voor met name opleiders en onderzoekers. [Bijlage 4](#) bevat informatie en praktische handvatten voor het thema rouw bij baanverlies.

In het hoofdstuk [De resultaten in het licht van de online training "Persoonlijk Profileren"](#) illustreren we de resultaten aan de hand van vier personen die we in het kader van dit onderzoek hebben gevolgd. Dit hoofdstuk helpt om de resultaten te plaatsen in de beroepspraktijk en is een waardevolle aanvulling voor opleiders, beroepsverenigingen, onderzoekers en beleidsmakers.

We sluiten af met het hoofdstuk [Eigen regie: een samenspel van coaching, instrumenten en contextfactoren](#) waarin de resultaten gebundeld worden en in de bredere context worden geplaatst. Daarnaast vinden onderzoekers en beleidsmakers aanknopingspunten voor vervolgonderzoek en zien beroeps- en brancheverenigingen alle praktische implicaties op een rij.

Eigen regie in tweede spoor re-integratie: aanleiding en onderzoeksoptzet

Eigen regie: een actueel thema binnen tweede spoor re-integratie

Eigen regie is geen nieuw concept. Het heeft overlap met andere begrippen, zoals activering, vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Het sluit ook aan bij het idee van de participatiesamenleving, waarbij er van burgers wordt verwacht dat ze eerst voor zichzelf en hun naasten zorgen voordat ze een beroep doen op instanties. Vanuit de zorg wordt er meer nadruk gelegd op zelfredzaamheid en zelfmanagement, om patiënten zelf meer te laten beslissen. Zo pleit het Integraal Zorgakkoord voor meer inspraak van patiënten in hun zorgtraject (IZA).

Ook op de snel veranderende arbeidsmarkt wordt eigen regie benadrukt: van werkenden wordt verwacht dat zij pro-actief bezig zijn met hun ontwikkeling en vitaliteit, om zo duurzaam inzetbaar te blijven (SER). Volgens brancheorganisatie OVAL vormt vitaliteit het fundament voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt (OVAL, 2025).

Ook binnen tweede spoor re-integratie is een actieve houding een van de voorspellende factoren voor succes (Hippert et al., 2021; Piek et al., 2008). Van werknemers in een tweede spoortraject, in dit rapport cliënten genoemd, wordt dan ook verwacht dat zij *‘een positieve, actieve houding en enige flexibiliteit tonen’* (UWV, 2022, p. 22). Met andere woorden: cliënten worden geacht eigen regie te nemen in hun re-integratieproces. Deze verwachtingen staan echter vaak op gespannen voet met de situatie van langdurig zieke personen. Zij dreigen hun baan te verliezen en gaan vaak onvrijwillig een tweede spoortraject in, waarbij zij bovendien te maken krijgen met een nieuwe speler: de re-integratiebegeleider. Re-integratiebegeleiders in het tweede spoor hebben de lastige maar belangrijke taak om cliënten te stimuleren in het nemen van eigen regie.

Hoewel eigen regie binnen re-integratie steeds belangrijker wordt, is niet altijd duidelijk hoe re-integratiebegeleiders deze concreet en duurzaam kunnen stimuleren. Instrumenten en methodieken zijn beschikbaar, maar worden niet altijd doelgericht ingezet en er ontbreekt vaak een gedeeld begrip van wat eigen regie binnen tweede spoor re-integratie inhoudt. Daardoor blijft begeleiding geregeld ondersteunend in plaats van activerend. Tegelijk bevinden cliënten zich vaak in een kwetsbare situatie, waardoor het nemen van eigen regie niet vanzelfsprekend is en begeleiders moeten balanceren tussen ondersteunen en activeren. Daarom is meer inzicht nodig in effectieve werkwijzen en instrumenten om eigen regie te bevorderen.

Instrumenten voor het stimuleren van eigen regie: coaching en tools

In een tweede spoortraject wordt bij langdurige arbeidsongeschiktheid gezocht naar passend werk bij een nieuwe werkgever. Het traject kan al vanaf de eerste weken van re-integratie starten, maar wordt uiterlijk in week 52 van ziekte gestart (UWV, 2022). Soms worden er tegelijkertijd ook nog mogelijkheden voor passend werk bij de eigen werkgever verkend. Het werk van de re-integratiebegeleider richt zich deels op het re-integratieproces zelf, bijvoorbeeld bij het ontwikkelen

van een persoonsprofiel en het ondersteunen bij sollicitatieactiviteiten. Daarnaast bestaat een groot deel van de begeleiding uit coaching tijdens een vaak zware periode. Hierbij ligt de focus op het versterken van vitaliteit door te werken aan mentale weerbaarheid, emotionele stabiliteit, fysieke conditie en het opnieuw opbouwen van sociale contacten (Hoefsmit, 2015; Hippert et al., 2021; OVAL, 2025). In de beroepsgroep is die rolbeschrijving niet eenduidig en de invulling hiervan verschilt dan ook. Er is ook verschil in hoe re-integratiebegeleiders eigen regie stimuleren: geven ze veel ruimte aan de client of zijn ze vooral sturend?

Re-integratiebegeleiders hebben doorgaans verschillende instrumenten tot hun beschikking. Enerzijds fungeert de re-integratiebegeleider zelf als instrument: door een bepaalde houding, het inzetten van coaching stijlen en gesprekstechnieken kan het de eigen regie van cliënten worden beïnvloed. Anderzijds zijn er veel tools beschikbaar om cliënten te ondersteunen bij het ontdekken van hun kwaliteiten en het zoeken naar werk. Denk hierbij aan persoonlijkheidstesten, vragenlijsten over passend werk, oefeningen om meer zelfinzicht te verkrijgen en online programma's.

Online-instrumenten gericht op eigen regie

De afgelopen jaren is sprake van een toenemende digitalisering binnen re-integratie. Digitale instrumenten en online begeleiding worden steeds vaker ingezet als aanvulling op face-to-face gesprekken. Hierdoor ontstaat een hybride vorm van begeleiding, waarbij online instrumenten en persoonlijke coaching met elkaar worden gecombineerd. Deze hybride aanpak biedt mogelijkheden om cliënten actiever te betrekken bij hun eigen re-integratieproces en daarmee eigen regie te versterken. We maken daarbij onderscheid tussen 2 typen online instrumenten: online-trainingen en losse online-instrumenten.

Online training	Online instrumenten
• Gestructureerd programma met een start- en eindpunt en een duidelijk doel • Combinatie aan kennisopdrachten, testen en opdrachten • Methodische en uniforme opbouw van de opdrachten • Geïntegreerd in 1 online omgeving waar de cliënt zelfstandig toegang toe heeft.	• Losse kennisopdrachten, testen en opdrachten. • Re-integratiebegeleider combineert instrumenten naar eigen inzicht • Losse instrumenten kunnen in 1 of meerdere online omgevingen zitten en worden vaak 'klaargezet' door de re-integratiebegeleider.

Deze instrumenten worden met verschillende doelen ingezet, maar er is nog weinig bekend over het gebruik om specifiek eigen regie te stimuleren, mede door:

- Een gebrek aan een duidelijke definitie van eigen regie in de tweede spoor context
- De neiging van re-integratiebegeleiders om een zorggerichte houding aan te nemen in plaats van een activerende houding (Meinema, 2017)

- Dat de Wet verbetering Poortwachter duidelijke deadlines en stappen heeft die voor iedereen gelden, waardoor de ruimte voor maatwerk kleiner is
- Er weinig instrumenten beschikbaar zijn die specifiek gericht zijn op het stimuleren van eigen regie.

Doelstellingen en onderzoeksvraag

Er is dus binnen tweede spoor re-integratie behoefte aan meer inzicht in hoe eigen regie concreet gestimuleerd kan worden en welke instrumenten en werkwijzen daarbij effectief zijn. In het bijzonder is er behoefte aan kennis over hoe online instrumenten en coaching elkaar kunnen versterken binnen een hybride begeleidingsvorm. Dit onderzoek richt zich daarom op het verkennen van werkzame elementen van online-training en coaching voor het stimuleren van eigen regie en het formuleren van praktische handvatten voor re-integratiebegeleiders en betrokkenen.

De doelstellingen van het onderzoek zijn:

- Het (her)definiëren van het begrip eigen regie in de context van tweede spoor re-integratie
- Het evalueren van de best practice online-training ‘Persoonlijk Profileren’ en hoe deze bijdraagt aan eigen regie van cliënten
- Het beschrijven van werkzame elementen van online-instrumenten in combinatie met coaching voor het bevorderen van eigen regie
- Het formuleren van concrete handvatten voor re-integratiebegeleiders, cliënten en werkgevers. Hoe kunnen zij eigen regie binnen re-integratie tweede spoortrajecten benutten, faciliteren en versterken?

Hierbij hoort de volgende hoofdvraag:

Hoe kan de eigen regie van cliënten beter gefaciliteerd, versterkt en benut worden door alle betrokkenen (re-integratiebegeleiders, cliënten en werkgevers) ten behoeve van een duurzame re-integratie in het tweede spoor?

Daarnaast zijn er drie deelvragen geformuleerd:

- Wat betekent eigen regie volgens cliënten, werkgevers en re-integratiebegeleiders in tweede spoor re-integratie?
- Welke elementen zijn daarbij specifiek voor de context van re-integratie tweede spoor?
- Wat zijn de werkzame elementen voor re-integratiebegeleiders bij het toepassen van een online-training als onderdeel van de begeleiding van cliënten?

Onderzoeksopzet

In dit onderzoek hebben we in eerste instantie gefocust op online-trainingen als innovatieve manier om eigen regie te stimuleren. In de loop van het onderzoek werd echter duidelijk dat binnen tweede spoor re-integratie nauwelijks met gestructureerde online-trainingen wordt gewerkt. Wel worden losse online-instrumenten ingezet, soms gekoppeld aan online platformen van re-integratiebedrijven. Daarnaast werd duidelijk dat de meerwaarde van online-trainingen en instrumenten sterk afhankelijk is van de integratie in het coaching traject. Op basis van deze inzichten hebben we de focus van het onderzoek verbreed naar het gebruik van online-instrumenten in combinatie met coaching en hoe deze kunnen bijdragen aan het versterken van eigen regie bij cliënten.

Om de onderzoeksvragen zorgvuldig en onderbouwd te beantwoorden, hebben we diverse onderzoeksactiviteiten uitgevoerd en de gecombineerde data geanalyseerd.

Literatuuronderzoek

Er is een rapid review uitgevoerd waarbij 22 Nederlandstalige en Engelstalige artikelen uit de periode 2008 t/m 2025 zijn geïnccludeerd ([zie Bijlage 1](#)). In de geïnccludeerde artikelen is onderzocht hoe eigen regie in de literatuur gedefinieerd wordt en welke theorieën eraan gekoppeld worden. Ook hebben we gekeken naar werkzame elementen om eigen regie te bevorderen. Hierbij hebben we voornamelijk gekeken naar literatuur over (tweede spoor) re-integratie en eigen regie.

Evaluatie van de training Persoonlijke Profilerings

Om de inzet van online-trainingen te onderzoeken hebben we Persoonlijke Profilerings als voorbeeld van een online-training onderzocht. Persoonlijk Profilerings is op basis van praktijkervaring ontwikkeld door re-integratiebureau Xynthesis. De training biedt een gestructureerd traject van 18 dagen waarin deelnemers zelfstandig en in eigen tempo werken aan onderdelen van hun persoonlijk profiel, met als doel hen bewuster maken van hun kwaliteiten en voorkeuren. Doordat er dagelijks aandacht is voor het persoonsprofiel bevordert dit het zelfbewustzijn en de stap-voor-stap ontwikkeling van de kandidaat. De training wordt aangevuld door gesprekken met de re-integratiebegeleider en biedt de gelegenheid om verdieping aan te brengen aan het geleerde uit de online-training.

Schermafbeelding van een oefening uit de online training

PERSOONLIJKHEID WERKPLEZIER FUNCTIE DOEL DOCUMENTEN

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17

← Terug Werkdocument →

Oefening 4. Interessegebieden

Dag 4, Vrijdag 17 Maart

Welkom bij de eerste oefening van deel 2 van Werkplezier: Interesses.

Werkplezier ontstaat wanneer wat je doet goed aansluit bij wie jij bent. Jouw interesses, drijfveren en waarden vormen daarbij een belangrijk kompas. In deze oefening neem je de tijd om stil te staan bij je interesses. Wat vind jij écht leuk om te doen? Waar gaat je aandacht vanzelf naartoe? En welke activiteiten geven je energie of maken je enthousiast?

We hebben evaluatieformulieren van 812 cliënten geanalyseerd, die Persoonlijke Profilerings hebben gebruikt in hun tweede spoor re-integratie. We hebben door zowel kwantitatieve als kwalitatieve analyse gekeken naar verbeterpunten voor de training en naar welke thema's er naar voren kwamen die verband houden met eigen regie

Expert interviews

We hebben met 6 experts gesproken die zich bezighouden met eigen regie en/of tweede spoor re-integratie (zie [Bijlage 2](#)). We gingen met hen in gesprek over hun definitie van eigen regie en hun visie op de rol van professionals in het stimuleren van eigen regie.

Interviews met cliënten

We hebben 33 cliënten geïnterviewd die een Tweede spoor re-integratie traject volgen (zie [Bijlage 2](#)). Deze cliënten hebben ook de online-training 'persoonlijke profilering' doorlopen. We hebben hen naar hun ervaringen met de online-training en de coaching tijdens hun re-integratietraject. We hebben hen aanvullend gevraagd om een foto in te sturen die iets zei over hun gevoel van eigen regie tijdens hun re-integratietraject.

Focusgroepen met re-integratiebegeleiders

Tijdens zes focusgroepen gingen we met 25 re-integratiebegeleiders in gesprek over hun visie op eigen regie in spoor twee trajecten, hoe zij als professionals eigen regie kunnen ondersteunen en over hoe online tools kunnen bijdragen aan eigen regie van cliënten (zie [Bijlage 2](#)).

Focusgroep met werkgevers

Om ook het werkgeversperspectief mee te nemen hebben we een focusgroep gedaan met drie werkgevers in gesprek over uitdagingen in spoor twee trajecten en op zoek naar kansen om cliënten meer regie te geven. Tijdens het onderzoek kwam naar voren dat de rol van de werkgever belangrijk

is in het gevoel van eigen regie en het re-integratieproces. Het bleek ook lastig om werkgevers te werven voor onderzoek die actief willen meedenken over dit thema. We vroegen werkgevers welke kennis er voor hen belangrijk is en wat hun perspectief is op eigen regie. De focus lag in het onderzoek en in de productontwikkeling voornamelijk op cliënten en re-integratiebegeleiders, aangezien de werkgever in online-trainingen en de begeleiding een kleinere rol speelt.

Casestudies met cliënten en re-integratiebegeleiders

We volgden 4 cliënten en hun re-integratiebegeleiders tijdens het volgen van de training Persoonlijke Profilerings. De cliënt kreeg aan het begin, halverwege en aan het einde een vragenlijst over hoe de training ervaren werd en over zijn gevoel van eigen regie. Aan het einde van de online-training vond er een duo-interview plaats met de cliënt en de re-integratiebegeleider om te bespreken wat er werkt in het stimuleren van eigen regie.

Na het verzamelen van alle data is deze op twee manieren geanalyseerd. Om tot een definitie te komen is een thematische analyse gedaan op de interviews met cliënten. De focusgroepen met re-integratiebegeleiders, werkgevers, casestudies en interviews met cliënten zijn verder geanalyseerd aan de hand van het Context-Interventie-Mechanisme-Outcome model (hierna: CIMO-model). Het CIMO-model helpt om te begrijpen *wat* er precies werkt, *hoe* het werkt en *onder welke omstandigheden*.

Zo hebben we in dit onderzoek de CIMO elementen gedefinieerd als:

- Context = Factoren die buiten de interventie om liggen, maar wel invloed hebben op hoe de interventie werkt. Dit kan gaan over persoonlijke factoren van de cliënt of de re-integratieprofessional, of omgevingsfactoren zoals tijdsdruk, steun van werkgever.
- Interventie = De online-training Persoonlijke Profilerings in combinatie met coaching gesprekken. Binnen deze interventie zijn ook nog specifieke elementen, zoals opdrachten of een bepaalde coaching stijl, die als werkend of niet-werkend worden ervaren.
- Mechanisme = Gedrag, gedachtes of gevoelens bij de cliënt of de re-integratie die door de interventie elementen geactiveerd worden.
- Uitkomst = De uitkomsten voor de cliënten de re-integratieprofessional van de online-training i.c.m. coaching. In dit project richten we ons vooral op de uitkomst *eigen regie* van de kandidaat, maar we letten ook nog op andere relevante uitkomsten

Productontwikkeling

We hebben de opgedane kennis vertaald naar vier producten voor de praktijk van re-integratiebegeleiders in tweede spoor re-integratie. De doelen en de mogelijke vormen van de praktijkproducten zijn door het onderzoeksteam uitgewerkt in een brainstormsessie. Alle praktijkproducten zijn van feedback voorzien door re-integratiebegeleiders.

Betekenis van eigen regie in de context van tweede spoor

In dit hoofdstuk verkennen we de definitie van eigen regie binnen spoor twee re-integratie en komen tot een definitie en vijf hoofdthema's die onder de definitie hangen.

Eigen regie is een breed begrip waarvoor veel verschillende termen worden gebruikt. Ook in de context van re-integratie worden verschillende definities gehanteerd. Een gedragen definitie die past bij de ervaringen van de verschillende betrokkenen binnen spoor twee trajecten kan helpen om verwachtingen helder te krijgen en aan te sluiten bij de verschillende leefwerelden. Daarom zijn we op zoek gegaan naar een nieuwe definitie van eigen regie op basis van ervaringen vanuit verschillende perspectieven. Dit deden we door zowel literatuuronderzoek als doordat we cliënten en professionals naar hun kijk op eigen regie vroegen.

Daarbij stonden twee deelvragen centraal:

- Wat betekent eigen regie volgens cliënten, werkgevers en re-integratiebegeleiders in tweede spoor re-integratie?
- Welke elementen zijn daarbij specifiek voor de context van re-integratie tweede spoor?

Theoretisch kader

In de literatuur worden veel verschillende begrippen en definities gehanteerd over eigen regie. Naast eigen regie wordt bijvoorbeeld gesproken over zelfregie, zelfmanagement of empowerment. De definitie van eigen regie in (tweede spoor) re-integratie kan als volgt worden samengevat:

“Eigen regie in (tweede spoor) re-integratie is het vermogen om invloed uit te oefenen op het eigen re-integratieproces.”

Het meest gebruikte theoretische kader is de zelfdeterminatie theorie (Hoefsmit et al., 2019; Meinema, 2017; Smeets et.al, 2019; Vos et al., 2021). Volgens deze theorie houdt het vervullen van drie psychologische basisbehoeften verband met het kunnen en willen nemen van eigen regie. Hoefsmit et al. (2019) beschrijven deze behoeften bijvoorbeeld concreet in de context van re-integratie: autonomie (het meebeslissen over de eigen werkhervatting), competentie (het in staat zijn om het werk te hervatten) en verbondenheid (het ontvangen van werkgeverssteun die aansluit bij de behoeften van de cliënt).

De meeste auteurs onderschrijven het belang van eigen regie in het re-integratieproces. Eigen regie wordt in zekere mate verwacht van cliënten vanuit beleid maar wordt ook gezien als een behoefte van welzijn (De Mul et al., 2023). Maar het vergroten van eigen regie vergroot ook de kans op een geslaagde re-integratie.

Uit de literatuur blijkt dat eigen regie positief bijdraagt aan herstel en succesvolle werkhervatting (Hippert et al., 2022; Piek et al., 2008). Tegelijkertijd leidt eigen regie niet altijd tot duurzame terugkeer naar werk en kan het nemen van eigen regie juist een uitdaging zijn bij terugkeer naar werk (Van Hal et al., 2012, De Mul et al., 2023). De verwachtingen binnen het re-integratieproces kunnen op gespannen voet staan met de onvoorspelbaarheid van het leven en werken met een ziekte of beperking (Van Hal et al., 2012) en het nemen van eigen regie gericht op het verbeteren van de gezondheid (Bosselaar, 2011). Er wordt dan ook gepleit voor het aannemen van een bredere notie van eigen regie, met meer oog voor de context van de cliënt. Zo stellen Van Hal en collega's (2012) dat werken niet voor iedereen gelijk is aan welzijn en cliënten vaak zoekende zijn naar een goede balans in verschillende levensaspecten.

In de praktijk staat eigen regie van cliënten die re-integreren dus vaak onder druk door stress, ziekte of beperkingen, onzekerheid over hun situatie, beperkte belastbaarheid en complexe regelgeving. Er is daarbij een spanningsveld tussen wettelijke verwachtingen (Wet Verbetering Poortwachter) en de realiteit van cliënten die vaak nog vooral gericht zijn op hun herstel.

Tot slot komen er uit de literatuur verschillende factoren naar voren die bevorderend of belemmerend zijn voor eigen regie bij re-integratie:

Intrapersoonlijke factoren	Interpersoonlijke factoren	Omgevingsfactoren
- Autonomie: zelfredzaam vermogen en zelfsturing - Autonomie: binnen de context van wet- en regelgeving - Belastbaarheid - Geloof in eigen kunnen - Motivatatie en passende doelen	- Verskillende belangen in de samenwerking - Relatie met werkgevers - Relatie met professionals - Sociale steun	- Ruimte in beleid en regelgeving - Aansluiting op de dynamiek van de arbeidsmarkt - Organisatiecultuur

Vijf terugkerende thema's

Door cliënten en andere betrokkenen te vragen naar hun definities en ervaringen met eigen regie kunnen we beter begrijpen waar in het re-integratieproces er ruimte is voor eigen regie en welke thema's er belangrijk zijn in de context van spoor twee re-integratie. Wat verstaan we onder eigen regie in tweede spoor re-integratie, hoe kunnen cliënten invloed uitoefenen op het eigen re-integratieproces en wat is er van invloed op hun vermogen om dat te doen? We namen de perspectieven van cliënten, re-integratiebegeleiders en werkgevers mee in een thematische analyse.

Hier kwamen vijf thema's uit die van belang zijn in de eigen regie van cliënten in spoor twee. We beschrijven deze thema's hieronder en voegen per thema een afbeelding ter illustratie toe. Deze afbeeldingen zijn door deelnemers aangedragen en met hun toestemming geplaatst.

Controle over eigen proces

Veel cliënten beschreven eigen regie als het hebben van controle over hun eigen proces. Ze vinden het belangrijk dingen op hun eigen manier te kunnen doen en het gevoel te hebben het heft in eigen hand te nemen. Ze noemen bijvoorbeeld het belangrijk te vinden dat ze zelf kunnen bepalen wat ze aankunnen en dat ze dingen op hun eigen tempo kunnen doen. We vroegen de cliënten om een afbeelding op te sturen die eigen regie voor hen uitbeeldt en deze toe te lichten.



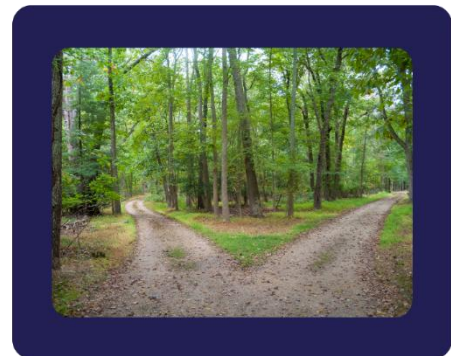
Controle over eigen doel

Cliënten noemden het zelf kunnen bepalen van je bestemming of koers, of het zelf stellen van je doelen als belangrijk voor hun gevoel van eigen regie. Het gevoel dat je zelf controle hebt over waar je naartoe gaat. Hier zit een verschil met het eerste thema: het gaat hierbij meer over de uitkomst dan over het proces. Bij veel cliënten zit hier ook een spanningsveld tussen wat er van hen wordt gevraagd in een spoor twee traject en hun eigen doelen: Veel cliënten zijn gericht op hun herstel of re-integratie bij hun eigen werkgever, terwijl ze zich (ook) moeten oriënteren op werk bij een andere werkgever.



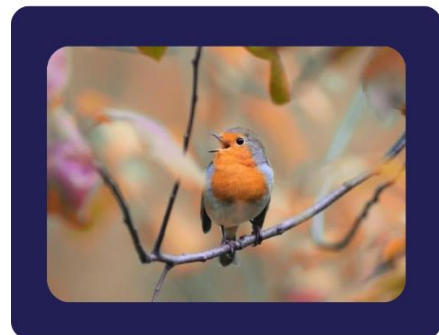
Ervaren van keuzevrijheid

Voor veel cliënten is dit nieuwe een fase waarin keuzes gemaakt moeten worden. Het zelf maken van keuzes of het zetten van stappen wordt ook omschreven als een gevoel van eigen regie. Cliënten vinden het daarbij belangrijk om ruimte te ervaren voor het zelf maken van keuzes. Deze ruimte kan in een spoor twee traject beperkt voelen door het verplichte karakter van een spoor twee traject en omdat het vaak om complexe trajecten gaat waarbij veel mensen zijn betrokken. Bovendien ervaren cliënten in spoor twee trajecten vaak veel onzekerheid. Er is dan ook behoefte bij cliënten om ondersteund te worden in het zelf maken van keuzes.



Jezelf opnieuw ontdekken

Cliënten die re-integreren in het tweede spoor krijgen veelal te maken met een nieuwe gezondheidssituatie en een nieuwe werksituatie. Ze moeten zich opnieuw verhouden tot deze situaties, wat door sommige cliënten wordt omschreven als een proces van het opnieuw ontdekken of uitvinden van jezelf. Cliënten beschreven dit gevoel van eigen regie als de ruimte krijgen om opnieuw naar jezelf en je kwaliteiten te kijken. Zo werd 'mogen onderzoeken wat er bij je past' genoemd of 'dingen doen waar je heel gelukkig van wordt.'



Veerkracht

Cliënten beschreven verschillende ervaringen over eigen regie die te maken hebben met veerkracht: dingen die hen in staat stellen om beter met tegenslagen om te gaan in hun re-integratieproces. Deze ervaringen gingen veelal over een positieve ontwikkeling in hun herstel of persoonlijke ontwikkeling. Cliënten beschreven het opnieuw terugvinden van eigen kracht, het ervaren van meer vrijheid of meer zelfvertrouwen. Zo waren er voorbeelden van hoe ze geleerd hebben zichzelf meer op de eerste plek te zetten, beter grenzen te kunnen stellen of meer de focus te leggen op positieve dingen. Voor sommige cliënten was het accepteren van de nieuwe situatie (met een beperking of ziektebeeld) daarin belangrijk.



Totaalbeeld uit literatuur en interviews

De thema's die naar voren kwamen uit het onderzoek vormen een aanvulling op de bestaande definitie uit de literatuur: Eigen regie in tweede spoor re-integratie is het vermogen van de cliënt om invloed uit te oefenen op het eigen re-integratieproces. Het is daarbij belangrijk dat cliënten deze invloed vooral ervaren als ze controle ervaren over hun eigen proces en eigen doelen en het gevoel hebben dat ze in staat worden gesteld zelf keuzes te maken.

Specifiek voor de context van tweede spoor re-integratie zijn de elementen van het jezelf opnieuw ontdekken en het ervaren van veerkracht belangrijk. In het tweede spoor krijgen veel cliënten te maken met ingrijpende situaties. Denk aan rouw om baanverlies, leven met een beperking of het aanpassen aan een nieuw baanperspectief. In het ervaren van eigen regie is het voor cliënten in spoor twee belangrijk dat ze zoveel mogelijk zelf keuzes kunnen maken in de ruimte die er binnen de wet- en regelgeving daarvoor is. Daarnaast is het belangrijk dat er aandacht is voor de complexe realiteit van cliënten in spoor twee door rekening te houden met het herstelproces (en de veerkracht die daaruit voortkomt) en de zelftransformatie die ze ervaren. Wanneer daar meer ruimte voor is ervaren cliënten meer eigen regie.

Implicaties voor de praktijk

Re-integratiebegeleiders kunnen niet uitgaan van één uniforme betekenis van eigen regie, bij elke cliënt ligt de nadruk op 1 of meerdere thema's:

- Controle over eigen proces
- Controle over eigen doel
- Ervaren van keuzevrijheid
- Jezelf opnieuw ontdekken
- Veerkracht

Het individueel verkennen van deze thema's vormt een belangrijk vertrekpunt om eigen regie te versterken.

Werkzame elementen voor versterken van eigen regie

In dit hoofdstuk richten we ons specifiek op de invloed en effecten van coaching en online instrumenten op eigen regie binnen tweede spoor re-integratie.

In het tweede spoor speelt de re-integratiebegeleider een belangrijke rol, zowel door coaching toe te passen als door (online) instrumenten in te zetten. Deze werken door op de mate van eigen regie van de client.

Daarbij stond de volgende deelvraag centraal:

- Wat zijn de werkzame elementen voor re-integratiebegeleiders bij het toepassen van een online-training als onderdeel van de begeleiding van cliënten?

We geven eerst een overzicht van de werkzame elementen. Daarna gaan we in op werkingsmechanismen en contextfactoren die relevant zijn om eigen regie te versterken.

Werkzame elementen

We hebben in kaart gebracht wat werkt bij het inzetten van online-trainingen en instrumenten en wat werkt in de coaching stijl en technieken van de re-integratiebegeleider. Daarnaast kwam het driegesprek met de werkgever als belangrijk instrument naar voren.

Werkzame elementen in coaching

Er zijn vijf werkzame elementen geïdentificeerd binnen coaching, die re-integratiebegeleiders kunnen inzetten in hun coaching om eigen regie van de client te bevorderen.

Verwachtingsmanagement werd veelvuldig genoemd door cliënten en door re-integratiebegeleiders. Vooral aan het begin van het 2e spoortraject is er behoefte aan verwachting management en vraagt dit om een gesprek tussen de cliënt en de re-integratiebegeleider waarin de stappen van het traject en de rolverdeling besproken worden. Hierbij hoort ook het gezamenlijk opstellen van een doel of doelen. Hoe beter het doel van het 2e spoortraject aansluit bij de doelen van de cliënt, hoe meer eigen regie er ervaren wordt.

Als er weinig duidelijkheid is, is het belangrijk om ook dit expliciet te benoemen.

Een re-integratiebegeleider verwoorde dit als volgt:

"Ja, in het begin van spoor 2 is het altijd lekker om onzekerheid, zoveel als mogelijk, onduidelijkheden uit de weg te werken. En dan merk je wel dat spoor 2 meer gedragen wordt door de kandidaat. Maar soms weet je ook gewoon niet waar het schip gaat stranden. En dat blijft moeilijk voor sommige kandidaten, niet voor allemaal. Het is heel erg afhankelijk van de persoon die je voor je hebt zitten, denk ik." (respondent 2)

Maatwerk in het coaching proces biedt ruimte om het proces aan te laten sluiten bij de cliënt. Door, binnen de wettelijke kaders, flexibel te zijn in de rolverdeling, stappen en doelen geeft de coach de cliënt het gevoel dat zij of hij invloed kan uit oefenen op het proces. Dit sluit aan bij het thema ‘Controle over eigen proces’ binnen eigen regie.

Duidelijke informatievoorziening is cruciaal voor het gevoel van eigen regie van de cliënt. Informatie, instructies en afspraken moeten begrijpelijk en toegankelijk zijn voor de cliënt. Hierbij hoort het formuleren van doelen en afspraken in de woorden van de cliënt en het gebruik van checklists, video's, vertaalapps, en infographics.

Aandacht voor het rouwproces draagt bij aan het thema ‘Jezelf nieuw ontdekken’, wat hoort bij eigen regie. Sommige cliënten bevinden zich in een rouwproces door (dreigend) baanverlies wat tweede spoor re-integratie in de weg staat. Door rouw te signaleren en te erkennen kunnen cliënten de volgende stappen zetten in hun re-integratie. Een re-integratiebegeleider verwoordde dit als volgt:

"Ja, ik geef altijd in het begin heel veel plek voor die weerstand die er soms is. Want als we dat onder de tafel gaan schuiven, dan blijft al het hele traject door sudderen als het ware. Dus ook die rouwverwerking om echt eerst afscheid te nemen van wat er was en plaats te maken voor wat er kan gaan komen. Dat zijn wel allemaal dingen die maken dat iemand ook weer in eigen regie kan komen, omdat het anders vertroebeld blijft." (respondent 3)

Een **activerende houding** is het tegenovergestelde van een zorggerichte houding. De re-integratiebegeleider is er dan op gericht om regie aan de client te geven en niet om zoveel mogelijk te ontzorgen. Dit gebeurt in maatwerk en is afgestemd op de mogelijkheden van de client. Hierbij moet er niet te groot gedacht worden, eigen regie zit ook in de kleine dingen: zelf een huiswerkopdracht kiezen, zelf een deadline stellen, zelf een korte samenvatting van het gesprek en de afspraken mailen of zelf aangeven als iets niet lukt.

Het **driegesprek tussen werkgever, cliënten re-integratiebegeleider** werd nadrukkelijk benoemd als een werkzaam element om eigen regie te bevorderen.

Werkzame elementen in het gebruik van online instrumenten

Re-integratiebegeleiders zetten veelvuldig online instrumenten in tijdens een tweede spoortraject. Het primaire doel van deze instrumenten is meestal niet het vergroten van eigen regie, maar toch kan het inzetten van instrumenten eigen regie bevorderen. Hierbij zijn de elementen in Tabel 2 als werkzaam bevonden.

De **structuur** bij het inzetten van instrumenten moet inzichtelijk zijn voor de cliënt. Idealiter bouwen instrumenten op elkaar voort en dragen ze duidelijk bij aan het gezamenlijke doel. Een online-training, zoals Persoonlijk Profileren, waarbij opdrachten een duidelijk verband hebben en steeds teruggekoppeld worden in de coaching sessies worden door cliënten als bevorderend ervaren voor hun eigen regie.

Flexibiliteit is belangrijk, ook binnen een gestructureerd programma. Eigen regie wordt vergroot door de client zelf inspraak te geven op welke opdrachten gedaan kunnen worden, in welke volgorde of met welk tempo. Een coach die hierin keuzevrijheid geeft draagt bij aan het thema "Ervaren van keuzevrijheid" van eigen regie.

Inclusieve vormgeving van online instrumenten is cruciaal voor het bevorderen van eigen regie. Naast begrijpelijk moeten testen, opdrachten, apps, en online omgevingen digitaal toegankelijk zijn.

Een duidelijke **koppeling van instrumenten met coaching sessies** zorgt ervoor dat cliënten het nut van instrumenten begrijpen en er vervolgstappen uit kunnen voortvloeien. Dit bevordert het gevoel van eigen regie en voorkomt het gevoel van 'werkverschaffing'.

Persoonsgerichte beroepsadviezen en opdrachten zijn belangrijk voor het vergroten van de eigen regie. Online-instrumenten moeten waar mogelijk goed aansluiten bij de persoonlijke situatie (werksituatie, beperking, opleidingsniveau) en de cliënt passend advies geven over een beroepsrichting.

Instrumenten specifiek gericht op vergroten van eigen regie zijn er niet veel. Hier komt de coaching stijl en gesprekstechnieken van de re-integratiebegeleider weer aan bod. In dit onderzoek is ook een praktijkhandleiding voor re-integratiebegeleiders ontwikkeld waarin een aantal gesprekstechnieken uitgewerkt zijn die specifiek eigen regie kunnen bevorderen.

Implicaties voor de praktijk

Re-integratiebegeleiders die eigen regie van de cliënt willen versterken doen dit door:

- Aan het begin expliciet te bespreken wat hun rol is en welke rol de cliënt heeft of wil hebben.
- Een overzicht te geven over de stappen in het traject, bv. in de vorm van een checklist.
- Samen doelen op te stellen voor het traject, waarbij je streeft naar doelen die voldoen aan de eisen van het tweede spoortraject maar ook voldoen aan de wensen van de cliënt.
- Kennis te hebben over rouwen bij (dreigend) baanverlies en hierop in te kunnen spelen. De infographic in [Bijlage 4](#) kan hieraan bijdragen

Werkingsmechanismen voor het bevorderen van eigen regie

Door het inzetten van coaching in combinatie met een online-training of losse (online) instrumenten wordt er bepaald gedrag en gevoelens bij de cliënt getriggerd. Dit gedrag en deze gevoelens dragen wederom bij aan het gevoel van eigen regie van de cliënt. Door dit gedrag te observeren en de cliënt te vragen naar diens gevoelsbeleving kunnen re-integratiebegeleiders polsen of hun coaching en het inzetten van instrumenten eigen regie bevordert.

Als coaching en (online) instrumenten effectief ingezet worden zijn de volgende korte termijn mechanismen te beschrijven:

- Minder gevoel van onzekerheid.
- Toenemende motivatie en draagvlak voor tweede spoortraject.
- Inzicht in eigen kwaliteiten en positieve eigenschappen.
- Kansen om veilig te oefenen met solliciteren, netwerken, zelfprofilering en nieuwe werkzaamheden.
- Confrontatie met verlies, wat bijdraagt aan verwerking.

Bij minder effectieve inzet van coaching en (online) instrumenten bestaat het risico dat de cliënt het traject als werkverschaffing ervaart en het gevoel krijgt "geleefd te worden", dus het tegenovergestelde van eigen regie.

Door de bovenstaande veranderingen in gedrag en gevoelsbeleving van de cliënt kunnen er duurzamere veranderingen ontstaan:

- Gevoel van eigenaarschap
- Toename zelfvertrouwen
- Toename ervaren autonomie
- Toename van gevoel van competentie

In sommige gevallen nemen ook de digitale vaardigheden van cliënten toe wat weer positieve invloed heeft op eigen regie.

Implicaties voor de praktijk

Re-integratiebegeleiders kunnen letten op signalen van de cliënt die erop wijzen dat hun coaching de eigen regie vergroot. Dit kunnen subtiele signalen zijn die bijvoorbeeld wijzen op meer zelfvertrouwen of vergroot inzicht in eigen kwaliteiten.

Regelmatige zelfbeoordelingen van cliënten kunnen ook inzicht geven, bijvoorbeeld door het gebruik van schaalvragen zoals:

- Op een schaal van 1 tot 10, hoeveel onzekerheid voel je over je tweede spoortraject?
- Op een schaal van 1 tot 10, hoeveel vertrouwen heb je in je eigen kwaliteiten en vaardigheden?

Contextfactoren voor het bevorderen van eigen regie

Omstandigheden, oftewel contextfactoren, kunnen een aanzienlijke invloed uitoefenen op hoe succesvol je coaching en het inzetten van instrumenten verloopt. Contextfactoren kun je niet of maar langzaam beïnvloeden, maar je kan er wel rekening mee houden als je een tweede spoortraject instapt of als er tijdens het traject iets veranderd.

Hieronder lichten we de contextfactoren toe, gekoppeld aan de re-integratiebegeleider, de cliënt of de omgeving waarin het tweede spoortraject plaatsvindt.

Contextfactoren gekoppeld aan de re-integratiebegeleider

Er zijn drie contextfactoren gevonden die te maken hebben met de re-integratiebegeleider.

Het **reflectievermogen** van de re-integratiebegeleider op diens eigen houding en professioneel handelen kan invloed hebben op het succesvol stimuleren van eigen regie bij cliënten. Intervisie en supervisie is een gangbaar middel om te reflecteren op het eigen professioneel handelen. Daarom is er in dit onderzoek een intervisiewerkvorm ontwikkeld voor het thema eigen regie.

Het **benutten van discretionaire ruimte (grijs gebied)** hangt samen met het kunnen en durven bieden van maatwerk. Juist het benutten van die ruimte maakt een tweede spoortraject vaak leuk en uitdagend voor een re-integratiebegeleider. Een re-integratiebegeleider verwoordt dit als volgt:

"En ja, er zijn gewoon een aantal dingen die je echt moet aftikken en langs moet. Want anders ontstaat echt gevaar op loonsanctie. Dus het leveren van maatwerk is altijd, je hebt altijd die twee ingrediënten. Het verplichte deel. En het vrije deel. Dat is wat ons vak zo leuk en zo mooi maakt. Het is puzzelen met extra lastige puzzelstukjes." (Respondent 4).

Hoe de re-integratiebegeleider **de relatie** met de client ervaart kan invloed hebben op de eigen regie van cliënten. Een goede klik is bevorderend voor een goede verdeling van regie, mits het niet leidt tot een zorggerichte houding van de re-integratiebegeleider.

Contextfactoren gekoppeld aan de client

Naast contextfactoren die gekoppeld zijn aan de re-integratiebegeleider zijn er vier contextfactoren gevonden die gekoppeld zijn aan de client.

De **belastbaarheid** van de client kan bepalend zijn voor de mate van eigen regie die iemand ervaart. Soms wordt door re-integratiebegeleiders ingezet op het vergroten van fysieke en/of mentale belastbaarheid, waardoor eigen regie ook kan toenemen. Vaker is belastbaarheid een gegeven waar

de re-integratiebegeleider weinig invloed op heeft, en het dus belangrijk is om binnen de grenzen van de belastbaarheid de eigen regie te bevorderen.

De **cultuur, persoonlijke situatie, en persoonlijkheid** van de client hebben ook invloed op hoe eigen regie wordt ervaren en welke coaching technieken en instrumenten eigen regie bevorderen. Ook hierbij is een sensitieve houding van de re-integratiebegeleider belangrijk om maatwerk te kunnen bieden.

Voor zowel de belastbaarheid als ook cultuur, persoonlijke situatie, en persoonlijkheid geldt dat de cliënt en re-integratiebegeleider eigen regie naar vermogen invullen. Dat betekent dat er binnen de mogelijkheden van de client naar eigen regie gestreefd wordt, ook al is dat op kleine schaal.

Een re-integratiebegeleider verwoordt dit als volgt:

"Eigen regie is voor mij naar vermogen grip op hun eigen proces en grip op hun eigen beweging. Voor iemand die lager geschoold is, veertig jaar bij dezelfde werkgever heeft gewerkt in de productie en nu niks meer kan, op papier een cv'tje schrijven met een pen, maakt ook deel uit van zijn of haar eigen regie in dit proces." (Respondent 2)

De **match tussen eigen doel en doel tweede spoor** kan van grote invloed zijn op de ervaren eigen regie van de cliënt. Doorgaans hebben cliënten in het begin het gevoel dat ze weinig inspraak hebben op het doel van het tweede spoortraject. Toch lukt het in heel gevallen doelen te formuleren waarbij de eisen van het tweede spoortraject én de wensen van de cliënt samenkomen. Het is daarom van belang dat re-integratiebegeleiders aandacht besteden aan het verkennen en waar mogelijk verbinden van beide perspectieven, zodat ruimte ontstaat voor het vergroten van eigen regie.

Een cliënt beschreef dat de nadruk op solliciteren haar eigen regie ontnam. Later in het traject heeft ze samen met haar coach de doelen bijgesteld en is zij meer oriënterend te werk gegaan, dit paste beter bij haar belastbaarheid en persoonlijke situatie en gaf haar regie terug.

"Er wel echt van mij verwacht werd dat ik ging solliciteren. Toen dacht ik van ja, nu heb ik gewoon geen regie meer en dit heb ik ook wel heel duidelijk aangegeven dat ik dat heel lastig vond. En maar goed, volgens mijn coach was dat wel de insteek van het tweede spoor en, ja, dus toen voelde ik niet meer dat ik eigen regie had. Nee dus dan voelde het een beetje een verplichting om bedrijven te gaan benaderen met mijn CV terwijl ik [...] het niet waar kon maken om aan die functie te ja voldoen, laat ik maar zeggen." (Respondent 28)

Ook cliënten beschouwen de kwaliteit van de **relatie** tussen de re-integratiebegeleider en de cliënt als belangrijk voor de mate van eigen regie. Een relatie die gekenmerkt wordt door vertrouwen, open communicatie en wederzijds begrip kan bijdragen aan het gevoel van autonomie en eigenaarschap bij de kandidaat. Wanneer de relatie minder sterk is, kan dit het nemen van regie bemoeilijken. Re-integratiebegeleiders hebben in dit opzicht invloed door te investeren in een constructieve werkrelatie, waarbij zij de cliënt ondersteunen en tegelijkertijd ruimte laten voor eigen keuzes en initiatief.

Contextfactoren gekoppeld aan de omgeving

Naast de contextfactoren vanuit de re-integratiebegeleider en client zijn er nog zeven contextfactoren die uit andere partijen in de omgeving komen gevonden.

De mate waarin de **werkgever sociale en praktische steun** biedt, beïnvloedt de ruimte voor eigen regie. Interesse, begrip en flexibiliteit kunnen het vertrouwen en de motivatie van de cliënt vergroten. Praktische faciliteiten, zoals tijd of middelen voor activiteiten, maken het bovendien makkelijker om zelf stappen te zetten. Gebrek aan steun kan juist belemmerend werken.

De **houding van de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige** ten opzichte van het tweede spoortraject kan richtinggevend zijn voor de kandidaat. Wanneer het traject actief wordt ondersteund en positief wordt gepresenteerd, kan dit de acceptatie en betrokkenheid vergroten. Een terughoudende of negatieve houding kan daarentegen twijfel of weerstand oproepen.

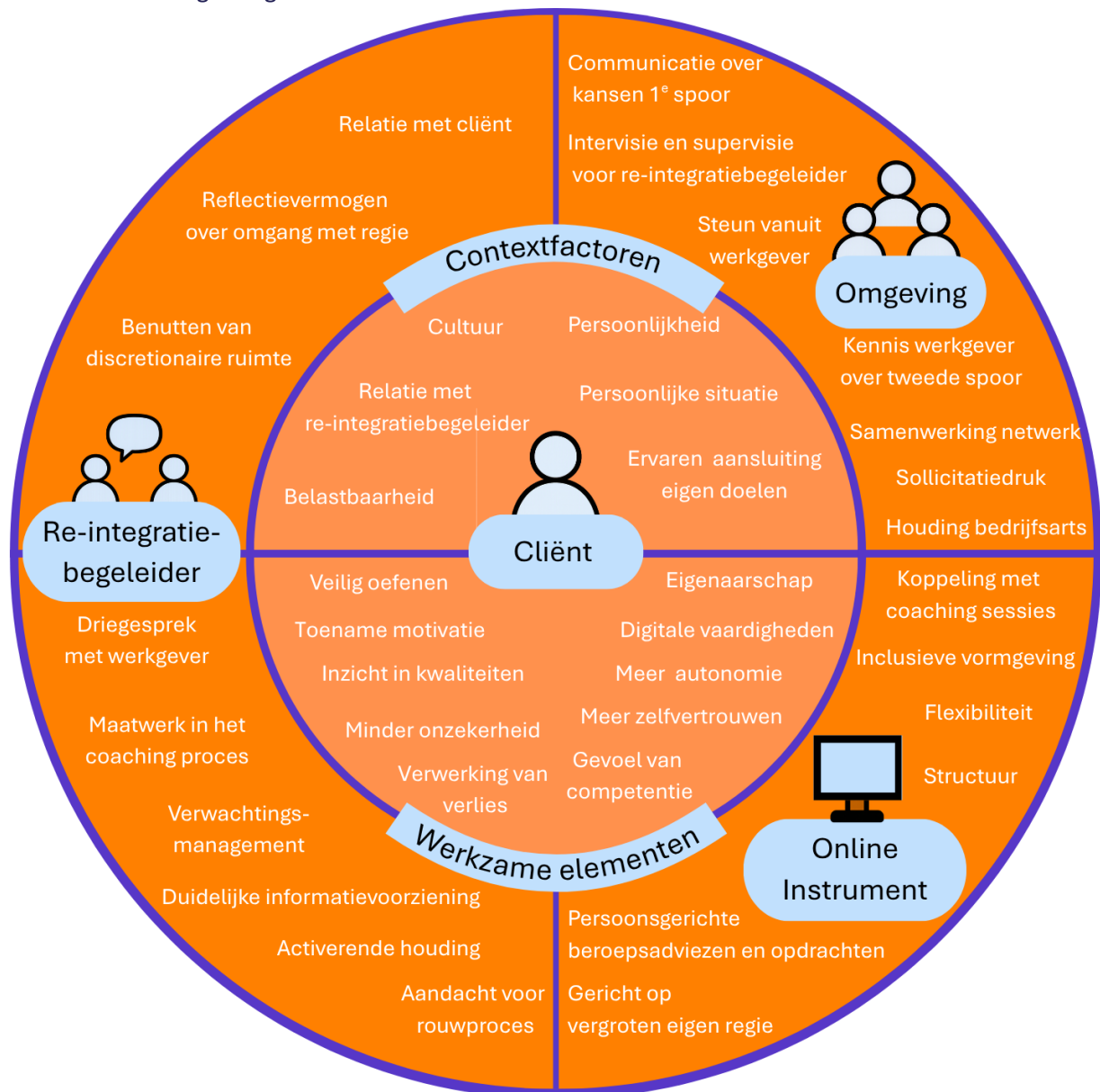
De manier waarop de **werkgever communiceert over mogelijkheden** binnen het eerste spoor heeft invloed op de focus en verwachtingen van de kandidaat. Duidelijke en realistische communicatie kan helpen om het tweede spoor te accepteren en daar actief regie in te nemen. Onduidelijkheid of valse hoop kan juist leiden tot afwachtend gedrag.

De mate van **kennis van de werkgever over tweede spoor** bepaalt in hoeverre passende ondersteuning geboden kan worden. Goede kennis draagt bij aan realistische verwachtingen en constructieve begeleiding. Beperkte kennis van de werkgever leidt vaak door meer werkdruk bij de re-integratiebegeleider en de cliënt zelf, die tijd investeren om de werkgever op de hoogte te brengen. Een driegesprek en betrouwbare informatiebronnen voor werkgevers kunnen de kennis van werkgever vergroten.

De mate waarin **betrokken partijen samenwerken**, beïnvloedt de consistentie en duidelijkheid binnen het traject. Goede afstemming tussen bijvoorbeeld werkgever, bedrijfsarts en begeleider kan de cliënt ondersteunen in het nemen van regie. Gebrekkige samenwerking kan juist leiden tot tegenstrijdige signalen en onzekerheid.

De **ervaren druk om te solliciteren**, met name richting een WIA-beoordeling, kan zowel motiverend als belemmerend werken. Matige druk kan aanzetten tot actie, maar hoge druk kan stress en verminderde eigen regie veroorzaken. Het is belangrijk om een balans te vinden die aansluit bij de situatie van de kandidaat.

De mate waarin de **re-integratiebegeleider** **intervisie en supervisie ontvangt**, heeft indirect invloed op de eigen regie van de kandidaat. Reflectie en ondersteuning kunnen de kwaliteit van begeleiding verbeteren en helpen om beter aan te sluiten bij de behoeften van de kandidaat. Dit kan het bevorderen van eigen regie versterken.



Figuur 1 – Overzicht van contextfactoren en werkzame elementen voor het bevorderen van eigen regie

Implicaties voor de praktijk

Het effect van coaching in combinatie met online-instrumenten, zoals een online-training, op eigen regie van de cliënt is afhankelijk van diverse contextfactoren.

Re-integratiebedrijven of zelfstandige professionals kunnen deze context optimaliseren door:

- ▶ Intervisie en supervisie te faciliteren rondom *eigen regie* en het *benutten van discretionaire ruimte*.
- ▶ Expliciet aandacht te hebben voor de relatie tussen professionals en kandidaat, bijvoorbeeld door cliënten zelf een re-integratiebegeleider te laten kiezen op basis van een profiel, en door voldoende ruimte te bieden voor de kennismaking en persoonlijke gesprekken.
- ▶ Samenwerking met andere partijen te versterken.
- ▶ Werkgevers te ondersteunen in het geven van sociale en praktische steun en heldere communicatie.

Werkgevers kunnen de deze context optimaliseren door:

Kennis te vergoten over tweede spoortrajecten.

- ▶ Mee te werken aan een driegesprek tussen werkgever, cliënten re-integratiebegeleider.
- ▶ Duidelijk te communiceren over welke kansen er zijn voor spoor 1.

De resultaten in het licht van de online training "Persoonlijk Profileren"

In dit hoofdstuk beschrijven we de resultaten van vier casestudies beschreven waarin cliënten die re-integreren in spoor twee zijn gevolgd tijdens het volgen van de online-training 'Persoonlijke Profileren'.

De casestudies

Het doel van deze casestudies was om inzicht te krijgen in hoe eigen regie zich ontwikkelt gedurende het traject en welke factoren hierop van invloed zijn.

De vier cliënten vulden op drie momenten (start, halverwege en afronding van de training) een vragenlijst in waarin hun ervaren autonomie, competentie, sociale verbondenheid werden gemeten. Deze dimensies zijn gebaseerd op de zelfdeterminatietheorie en hangen samen met het vermogen van cliënten om eigen regie te nemen in hun re-integratieproces. In [bijlage 3](#) staan de gebruikte vragenlijsten.

Naast de vragenlijsten vonden er aan het einde van het traject drie gesprekken plaats met de cliënt en de coach. In deze gesprekken werd gereflecteerd op de opbrengsten van de training, de ervaren ruimte voor eigen regie en de factoren die deze regie hebben bevorderd of belemmerd.

De casestudies bieden daarmee een verdiepend, praktijkgericht beeld van hoe online training en coaching samen bijdragen aan eigen regie, en hoe dit verschilt per persoon afhankelijk van contextfactoren zoals belastbaarheid, verwachtingen, ondersteuning en de relatie met de coach en werkgever.

Toelichting training 'persoonlijke profilering'

De training van Xynthesis biedt een gestructureerd traject van 18 dagen waarin deelnemers zelfstandig en in eigen tempo werken aan onderdelen van hun persoonlijk profiel, met als doel hen bewuster maken van hun kwaliteiten en voorkeuren. De online training bestaat uit een aantal onderdelen die cliënten stapsgewijs doorlopen. In de online omgeving kan je een overzicht zien van alle opdrachten. In de laatste opdrachten werkt de client aan het opstellen van een resume, een pitch en een persoonlijk cv. De ingevulde opdrachten zijn ook terug te vinden in een samenvattend document.

De onderdelen van de training 'persoonlijke profilering'

Welkom bij de eerste van een reeks trainingen die je gaat helpen om werk te vinden dat bij je past: Persoonlijke Profileren. Onderwerp van onderzoek in deze training ben je zelf, want om werk te vinden dat bij je past moet je weten:

- wie je bent,
- wat je drijft,
- wat je kunt,
- wat je wilt.

In deze cursus onderzoek je daarom in 17 oefeningen:

1. je persoonlijkheid,
2. je waarden en drijfveren,
3. de vaardigheden, competenties, kennis en ervaring waar je mee verder wilt,
4. je doel: je favoriete beroep en werkplek.

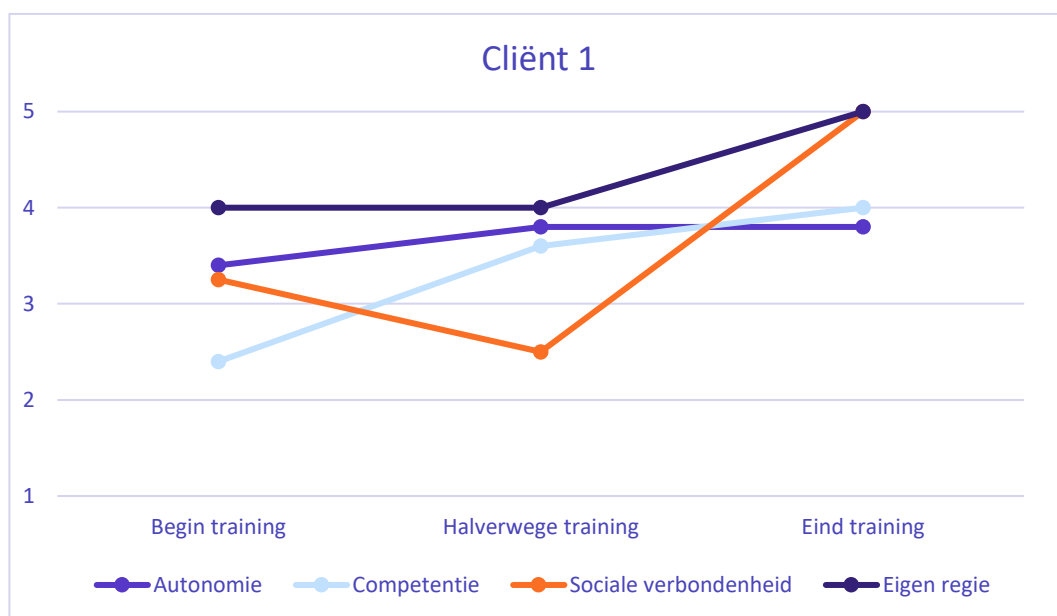
En je beschrijft de resultaten in een Elevator Pitch, Resumé en CV.

De training wordt aangevuld door gesprekken met de re-integratiebegeleider en biedt de gelegenheid om verdieping aan te brengen aan het geleerde uit de online-training. De re-integratiebegeleider heeft toegang tot de inhoud van de training en kan meekijken met wat de client heeft ingevuld. De client ontvangt elke dag een mail met een nieuwe opdracht. In samenspraak met de re-integratiebegeleider kan dit worden aangepast: de opdrachten kunnen worden gepauzeerd of er kan in een keer toegang gegeven worden tot alle opdrachten.

Hieronder wordt er per cliënt beschreven hoe ze hun spoor twee traject ervaren en wat er voor hen het meest bepalend is voor hun gevoel van eigen regie. Hierbij worden werkende elementen en andere factoren het onderzoek gebruikt, geïllustreerd met quotes uit de interviews. Ook is er per client een grafiek te zien van hun scores uit de vragenlijsten over eigen regie gedurende de training. Tot slot staan de overkoepelende resultaten beschreven.

Cliënt 1 | Man - 55-64 jaar- Lichamelijke klachten- Werkzaam in het onderwijs

Deze cliënt ervaart de online-training en het tweede spoortraject deels als verplicht en minder passend bij zijn levensfase. De training levert hem vooral bevestiging van bestaande inzichten en weinig nieuwe kennis op. Tegelijkertijd is hij open in het traject en benut hij de ruimte die er is door zijn tempo aan te passen en hulp te zoeken wanneer nodig. Eigen regie wordt vooral ervaren in de invloed die hij heeft op het proces en minder in het doel van het traject.



Figuur 1 – Resultaten vragenlijsten cliënt 1

Inzicht in kwaliteiten (werkingsmechanisme)

Re-integratiebegeleider: *“Hij kent zichzelf wel. Hij weet wel waar die goed in is en niet goed in is. En hij weet ook wel wat hij heel erg leuk vindt en waar zijn sterke kanten en zijn minder sterke kanten liggen. Dat heeft hij bevestigd gekregen.”*

Activerende houding re-integratiebegeleider (werkend element coaching)

Re-integratiebegeleider: *“Dan probeer ik mensen uit te dagen om te zeggen, misschien niet voor je loopbaan, maar na je pensioen ben je ook nog steeds gezond. Dus kijk of je het dan kan gebruiken voor andere zaken zoals hobby's, of vrijwilligerswerk. Ik probeer om het interessant te houden voor iedereen, dat ze toch een beetje nut en noodzaak zien van het feit dat ze dit moeten doen.”*

Houding cliënt (contextfactor cliënt)

Re-integratiebegeleider: *“Hij gaat heel open wel het traject in. Er is ook heel eerlijkheid over. De weerstand die hij nu uitspreekt, die heeft hij naar mij toe ook uitgesproken. Hij komt in de lucht op het moment dat hij vastloopt. Hij past daar in het tempo aan voor wat voor hem past. Wat voor hem passend is. Dat is ook een stukje eigen regie.”*

Cliënt: *“Ik zeg altijd, door het te doen, of het nou in het dagelijks leven is, of met klusjes, als je het zelf doet, dan leer je er ook van.”*

Overeenstemming tussen eigen doelen en trajectdoelen (contextfactor cliënt)

Cliënt: *“Dan krijg ik allerlei vragen over de toekomst. Wat wil je doen? Ik wil helemaal niks anders doen. Dat is helemaal niet van toepassing op mij. En op een gegeven moment denk je ja.. dat is niet goed voor de motivatie.”*

Steun werkgever (contextfactor omgeving)

Cliënt: *“Ik ben wel naar mijn leidinggevende geweest. En dan krijg ik een antwoord, ja ik heb een hoop geld gekost, dus je maakt het maar af. Dat is niet echt motiverend. Ik zou het wel leuk vinden als ze eens vragen Hoe gaat het ermee? Hoe zit je erin? Leer je er wat van? Een beetje belangstelling tonen.”*

Cliënt 2 Vrouw – 35-44 jaar – Combinatie lichamelijke en psychische klachten – Werkzaam in de zorg

Deze cliënt ervaart het traject als intensief en belastend, vooral door de combinatie van spoor 1, spoor 2 en privéverplichtingen. De online training biedt bevestiging en inzicht, maar vraagt ook veel energie. Eigen regie wordt beperkt ervaren doordat het traject verplicht is, maar wordt bevorderd wanneer flexibiliteit en duidelijke kaders worden geboden. De coaching speelt een belangrijke rol in het normaliseren van onzekerheid en het ondersteunen van eigenaarschap.



Figuur 2 – Resultaten vragenlijsten cliënt 2

Belastbaarheid (contextfactor cliënt)

Cliënt: *“Ik merk dat, doordat ik in burn-out zit, het niet passend vindt bij mezelf. Het is echt heel veel als je spoor 1 en spoor 2 hebt, en ook nog werkt, en ook nog huishouden hebt, en ook nog kinderen hebt, en elke dag ook nog eens een mail krijgt van, hé hallo, we zijn er weer, met nog een opdracht. Ik vind het echt gigantisch veel.”*

Persoonlijkheid (contextfactor cliënt)

Re-integratie-begeleider: *“Nu heb je die ruimte in ieder geval om dat eens te onderzoeken. En dat doet ze ook al vanuit zichzelf. Maar ik onderschrijf dat dan ook. Ik ondersteun haar daar ook in. En ze is daar ook kritisch op, van dit wel, dat niet. Dus ze pakt daar wel haar eigen regie in. Maar ik vind wel dat ze heel veel dingen ook aanpakt en aangaat.”*

Complexiteit spoor twee (contextfactor omgeving)

Re-integratiebegeleider: *“Met eerste en tweede spoor samen, is vooral in het begin heel erg verwarrend en hoe ga ik dit allemaal doen? Dus daar moet ik de mensen doorheen leiden, want straks komt er ook meer rust, die komt gewoon.”*

Flexibiliteit (werkzaam element online training)

Cliënt: *“De coach heeft gezegd van, je kan hem stopzetten eventueel. Het hoeft niet elke dag, je hoeft niet op te reageren op die pushberichten. Toen was ik wel iets kalmer. Dan bakende ik het echt even af. In maximaal twee uur per week. En toen ging het wel wat makkelijker.”*

Duidelijke informatievoorziening (werkzaam element coaching)

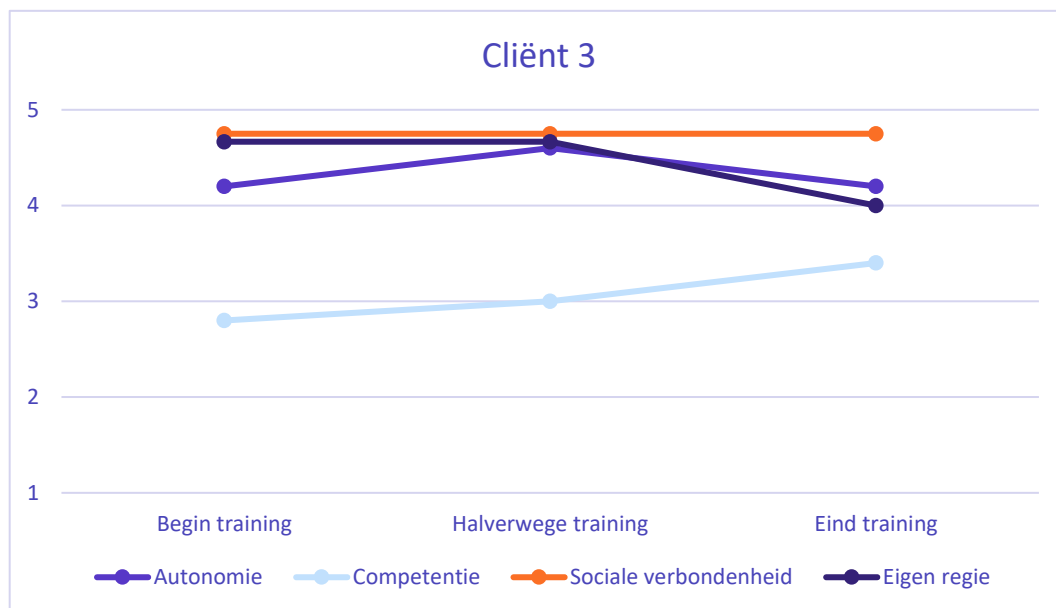
Re-integratiebegeleider: *“Ik leg altijd uit waarom ze dingen moeten doen. Ik zeg niet, je moet dit doen, je moet dat doen. Ik leg dan uit: het is om deze reden dat je dit moet doen, want het heeft met het UWV te maken.”*

Controle over proces (definitie eigen regie)

Clïënt: *“Ja, eigen regie is dat ik zelf kan bepalen wanneer ik het doe. Daarna houdt het wel op ook natuurlijk, vind ik zelf. Ik moet dit gewoon doen. Dus hoe ik het doe, daar kan ik mijn eigen regie voor gebruiken. Maar ik moet het doen. Dus dat vind ik geen eigen regie.”*

Clïënt 3 | Vrouw – 45-54 jaar – Combinatie Lichamelijke en psychische klachten- Werkzaam in het onderwijs

Voor deze clïënt waren haar belastbaarheid en de situatie met haar werkgever vooral bepalend in haar gevoel van eigen regie. Een conflictsituatie zorgt voor extra stress en onzekerheid en in haar keuzes moet ze sterk rekening houden met haar energielevels. De online-training biedt overzicht, terwijl coaching leidt tot inzicht in gedragspatronen. De combinatie versterkt elkaar. De clïënt ervaart eigen regie in het leren aangeven van grenzen en het leren keuzes maken die in het belang zijn van haar herstel.



Figuur 3 – Resultaten vragenlijsten clïënt 3

Belastbaarheid (contextfactor clïënt)

Clïënt: *“Dat voelt dan wel een beetje als minder eigen regie hebben. Want ja, ik heb gewoon echt te maken met die enorme energielek. Waardoor ik heel erg bewust keuzes moet maken wat wel en wat niet.”*

Overzicht online training (werkend element online training)

Cliënt: *“Ik vond de online-training absoluut nuttig en een goede stok achter de deur om eigenlijk alles bij elkaar te brengen. Wat je van jezelf weet en wat er uit allerlei testen komt. Het was niet zozeer nieuwe informatie, maar wel heel nuttig om dat in één overzicht te krijgen.”*

Combinatie van online-training en coaching (werkend element online training)

Cliënt: *“Het staat gewoon niet los van elkaar. Want het zit allemaal met elkaar verweven. En dat vind ik juist de meerwaarde, dat je het eigenlijk vanuit verschillende manieren aan het onderzoeken bent. Dus het is niet los van elkaar te zien, het versterkt elkaar gewoon heel duidelijk.”*

Relatie met coach (contextfactor coach)

Cliënt: *“De coaching was heel prettig. Ik vind haar gewoon een heel fijn mens. Ik voel me heel erg op mijn gemak bij haar en ze stelt mij echt centraal en heel veel ruimte om ook aan te geven wat ik wel of niet wil. Ja, dus dat werkt heel fijn.”*

Verwachtingsmanagement (contextfactor coach)

Re-integratiebegeleider: *“Zo leg ik het altijd uit. De online-training mag je in je eigen tijd doen. Ik kijk wel mee, maar ik ga je niet pushen, dit laat ik echt bij jou. Ik denk dat het heel belangrijk is dat dat gevoel van autonomie er kan zijn. Dus die zelfverantwoordelijkheid van nagaan: heb ik er tijd en ruimte voor? Is mijn hoofd een beetje helder? Oké, dan ga ik dat doen. Op basis daarvan vertrekken in plaats van dit moet.”*

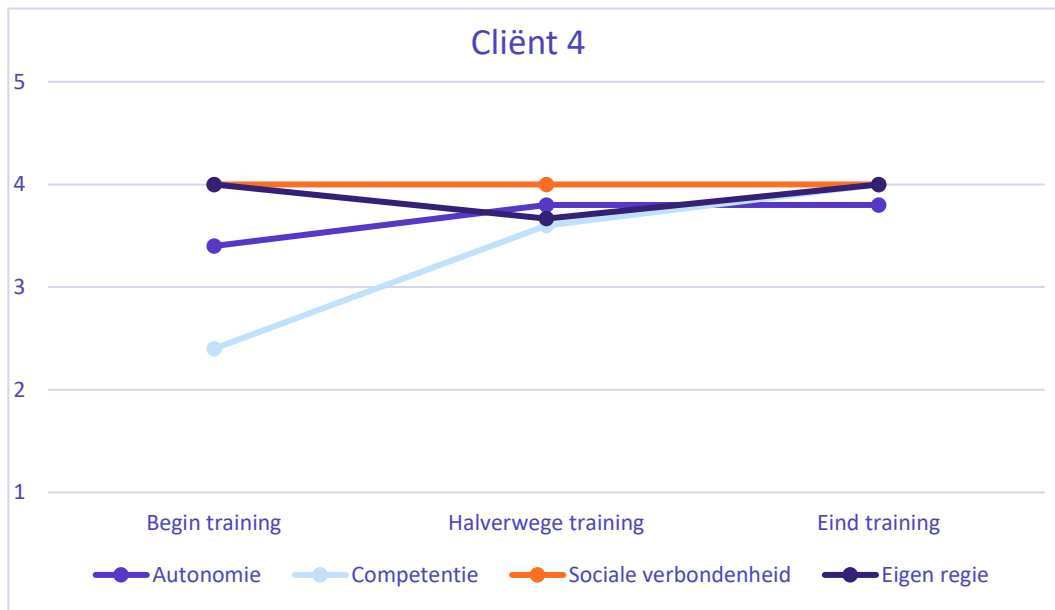
Inzicht in kwaliteiten en eigenschappen (werkingsmechanisme)

Cliënt: *“De coaching brengt heel erg in kaart waar mijn valkuilen zitten en wat mijn standaard gedragspatronen zijn. En daar krijg ik gewoon steeds meer bewustzijn op. Dat is van een hele grote toegevoegde waarde.”*

Re-integratiebegeleider: *“Ruimte om te kijken van wat denk ik nou, wat voel ik nou en hoe kan ik uit mijn automatische piloot komen. Dat inzicht is gewoon belangrijk om dan de keuze te kunnen maken. Van binnenuit voelen van, nee, dit is de grens. Ik ga niet iets doen wat tegen mijn herstel ingaat. Dus die, ja, een soort zelfzorg groeit.”*

Cliënt 4 Vrouw – 25-34 jaar – Combinatie Lichamelijke en psychische klachten- Werkzaam in onderzoek

Deze cliënt kijkt relatief positief naar het traject en ziet het ook als kans voor zelfonderzoek. Hoewel de verplichting wordt erkend, wordt deze ook als helpend ervaren. Eigen regie wordt beleefd als keuzevrijheid binnen structuur. Coaching biedt een veilige plek voor reflectie, terwijl de online-training structuur en richting geeft.



Figuur 4 – Resultaten vragenlijsten cliënt 4

Draagvlak kandidaat spoor 2 (werkingsmechanisme)

Clïënt: *“De realiteit is gewoon dat het deels ook verplicht is. Dus daar kom je niet onderuit. Maar meestal zit er wel een gedachte achter een verplicht deel. Dus voor mij is het ook van ja, we gaan er gewoon uit halen wat we eruit kunnen halen. Het is ook een kans om te verkennen wat je leuk vindt. Ik ging er wat dat betreft best open in.”*

Structuur (werkzaam element online training)

Clïënt: *“In zo'n ziekteproces ben je natuurlijk met allerlei soorten aspecten van jezelf aan het uitzoeken. Dus het is juist ook wel fijn dat een online-training zegt, we gaan nu even nadenken over deze statements en in hoeverre deze dingen bij jou passen of niet. Ik denk dat het juist wel goed is dat het ook deels al geformuleerd staat. En dat je er gewoon doorheen gaat. Dat ik het niet allemaal zelf hoeft te bedenken.”*

Controle over proces (definitie eigen regie)

Clïënt: *“Ik voel wel regie in wat ik eruit haal. Je kan dit best wel droog aflopen en dan gewoon het afvinken. Ik heb wel het idee dat ik daar een beetje de keuze in heb. Het lijkt me wat nuttiger als ik hier ook mijn best voor doe. Regie hebben in dat opzicht is denk ik ook niet per se je eigen pad uitsteken. Het pad heeft wel een bepaalde richting en hoe je daar overheen wandelt is dan een beetje aan jou.”*

Re-integratiebegeleider: *“Het pad ligt er wel degelijk. Dus daar kunnen we niet omheen. En ik denk inderdaad dat de eigen regie er veel meer in zit, hoe je dat pad bewandelt. Ga je als speer naar het eindpunt of ben je ook echt nieuwsgierig om te kijken van hoe ziet dat pad eruit en wat kan ik daarin voor mezelf in meenemen?”*

Maatwerk (werkzaam element coach)

Cliënt: *“Uiteindelijk gebeuren er natuurlijk nog allerlei andere dingen in mijn leven. Die context negeren we niet in dit proces en dat vind ik op zich ook wel fijn. Dat we het daar ook wel over kunnen hebben, want dan snapt ze ook beter waar ik vandaan kom op die dag. Ja uiteindelijk is het een beetje op maat. Het is natuurlijk een soort van programma wat je afloopt op een bepaalde manier, maar de coaching voelt heel erg persoonlijk aangepast op jou.”*

Activerende houding (werkzaam element coach)

Cliënt: *“Dat je een soort van persoon in je leven hebt, die een beetje buiten je leven staat. Maar wel dingen over je weet, waar je dan met een specifiek onderwerp over kan praten. Dat het even een apart plekje heeft. Dat je hier je twijfels en je hersenkronkels even kan laten landen.”*

Re-integratiebegeleider: *‘Ik geef daarin ook veel regie over de inhoud van de gesprekken; ze mogen zelf inbrengen waar ze mee aan het werk willen. Ik denk dat ook een stukje eigen regie zit in hoe uitvoerig je dingen zelf wilt bespreken. Dat laat ik voor een groot deel bij de cliënt”*

Resultaten casestudies

Hier beschrijven we de overkoepelende resultaten die naar voren kwamen uit de drie vragenlijsten die de cliënten hebben ingevuld en de gesprekken samen met de cliënt en re-integratiebegeleider.

Toename van ervaren competentie

Het meest opvallende resultaat uit de vragenlijsten is een toename in het ervaren competentiegevoel van cliënten gedurende de training. In alle casestudies stijgt de score op competentie duidelijk tussen de start en het einde (bijv. van 2,4 naar 4 of van 3 naar 3,8). Cliënten geven aan meer vertrouwen te krijgen in hun vaardigheden en beter zicht te hebben op hun kwaliteiten en mogelijkheden. Dit sluit aan bij de bevindingen uit de interviews: de training leidt vaak niet zozeer tot volledig nieuwe inzichten, maar vooral tot bevestiging en structurering van bestaande kennis over zichzelf, wat het gevoel van competentie versterkt.

Online-training draagt bij aan inzicht en bewustwording

Cliënten geven in de interviews aan dat het meest waardevolle effect van de training is om hun kwaliteiten en voorkeuren beter in kaart te brengen. Het stelt ze in staat op hun werk- en loopbaansituatie te reflecteren en meer inzicht te krijgen in wat wel en niet passend is. Een belangrijk mechanisme hierin is het overzicht creëren en expliciteren van impliciete kennis. Cliënten geven aan dat dit helpt bij het maken van keuzes, het geven van bevestiging of het onderbouwen van vervolgstappen.

Coaching en training versterken elkaar

Een duidelijke bevinding is dat de meerwaarde niet alleen zit in de online-training zelf, maar in de combinatie met coaching. De online-training biedt vooral structuur, overzicht en input voor

gesprekken. De coach helpt om de inhoud van de online-training te vertalen naar de persoonlijke situatie. Samen zorgen ze voor verdieping, reflectie en toepassing. Cliënten geven aan deze wisselwerking van toegevoegde waarde te vinden.

Eigen regie wordt vooral ervaren in het proces (en minder in het doel)

Cliënten ervaren met name eigen regie in het tempo van de training, de keuze hebben in hoe opdrachten worden uitgevoerd en het bepalen van de inhoud van coachgesprekken. Tegelijkertijd wordt het doel van het traject (tweede spoor) vaak als verplicht ervaren. Dit zorgt vaak voor een spanningsveld; cliënten hebben minder gevoel van controle over het doel van het traject. Dit bevestigt dat eigen regie in deze context vooral gaat over invloed binnen kaders, en niet over volledige autonomie.

Grote verschillen tussen cliënten door contextfactoren

De mate waarin cliënten eigen regie ervaren verschilt sterk. Dit lijkt in de casestudies vooral samen te hangen met factoren uit de persoonlijke context: de belastbaarheid (heeft een cliënt genoeg energie of mentale ruimte) en de aansluiting tussen de eigen doelen en de doelen van een spoor twee traject; staat de cliënt open voor het verkennen van ander werk?

De casestudies laten zien dat de combinatie van online-training en coaching kan bijdragen aan het versterken van eigen regie, met name door het vergroten van inzicht en competentiegevoel. Ook lijkt de combinatie van online-training (structuur en overzicht) een goede combinatie met de coaching (verdieping en reflectie) om de cliënt in staat te stellen beter onderbouwde keuzes te maken. Tegelijkertijd blijft eigen regie in tweede spoor altijd een balans tussen structuur (verplichting) en ruimte (keuzevrijheid). De mate waarin cliënten deze regie ervaren, hangt sterk af van de persoonlijke context.

Eigen regie: een samenspel van coaching, instrumenten en contextfactoren

Dit praktijkgerichte onderzoek laat zien dat eigen regie in tweede spoor re-integratie meer omvat dan autonomie alleen. Eigen regie ontstaat in een samenspel van persoonlijke, professionele en contextuele factoren, waarbij coaching en online instrumenten een ondersteunende rol spelen. De rol van de re-integratiebegeleider en de werkgever blijkt hierin cruciaal. Wanneer deze factoren in samenhang worden ingezet, ervaren cliënten meer invloed op hun re-integratieproces en neemt de kans op een effectief en duurzaam tweede spoortraject toe.

Op basis van literatuur, interviews, focusgroepen en casestudies is in kaart gebracht wat eigen regie in het tweede spoor re-integratieproces betekent en welke werkzame elementen van coaching en online instrumenten bijdragen aan het versterken hiervan.

Betekenis van eigen regie in tweede spoor re-integratie

Uit het onderzoek blijkt dat eigen regie door cliënten, werkgevers en professionals wordt omschreven als het kunnen beïnvloeden van het eigen re-integratieproces. Daarbij spelen thema's een rol zoals controle over het proces en doel, keuzevrijheid, zichzelf opnieuw ontdekken en het (her)vinden van zelfvertrouwen.

Deze ervaringen sluiten aan bij theoretische inzichten, zoals de zelfdeterminatie-theorie waarin autonomie, competentie en verbondenheid centraal staan. Tegelijkertijd voegen de onderzoeksresultaten praktijk-specifieke elementen toe die kenmerkend zijn voor tweede spoor re-integratie, zoals rouw om verlies van werk en de spanning tussen wettelijke verplichtingen en persoonlijke belastbaarheid. Bovendien sluiten deze thema's aan bij de bredere ontwikkeling binnen de re-integratie branche, waarin een verschuiving plaatsvindt van verzuim naar vitaliteit (OVAL, 2025).

Hoewel het concept eigen regie niet nieuw is, voegen de onderzoeksresultaten belangrijke tweede spoor-specifieke thema's toe. Vooral de rijke input van zieke cliënten zelf, naast resultaten uit de literatuur en opvattingen van re-integratiebegeleiders, vormt een waardevolle aanvulling op bestaande kennis.

Bevorderen van eigen regie

Het bevorderen van eigen regie in tweede spoor re-integratie vraagt om een samenhang tussen interventie-elementen, mechanismen en contextfactoren. Deze drie niveaus bepalen samen of cliënten ervaren dat zij invloed kunnen uitoefenen op hun re-integratieproces. In deze paragraaf worden deze inzichten vertaald naar concrete handelingsperspectieven voor re-integratiebegeleiders, werkgevers en cliënten.

De re-integratiebegeleider als “instrument” voor eigen regie

Sturen op eigen regie lijkt paradoxaal: wanneer er te veel gestuurd wordt, is er mogelijk minder ruimte voor eigen regie (van Vuuren, 2026). Tegelijkertijd laat dit onderzoek zien dat re-integratiebegeleiders wel degelijk concrete strategieën kunnen inzetten om een omgeving te creëren waarin cliënten eigen regie kunnen ervaren.

Voorbeelden van strategieën zijn:

- Rollen, stappen en doelen expliciet bespreken aan het begin van het traject
- Een activerende houding aannemen en (micro)keuzes bij de kandidaat laten
- Opdrachten uit online-trainingen en instrumenten actief koppelen aan coachgesprekken
- Rouw en verlies erkennen voordat regie kan groeien
- Specifieke vragen (bijvoorbeeld schaalvraag) en reflectiemomenten inzetten om zicht te houden op eigen regie
- Intervisie organiseren rondom het thema eigen regie
- Veel van deze strategieën zijn niet nieuw voor re-integratiebegeleiders, maar het doelgericht inzetten ervan om eigen regie te versterken vormt een belangrijke nieuwe insteek. Door deze strategieën bewust toe te passen, neemt de kans toe dat cliënten invloed ervaren op hun re-integratieproces.

Daarbij blijft iedere cliënt en diens situatie uniek. Het werkzame element maatwerk in het coaching proces kwam niet voor niets duidelijk naar voren in het onderzoek. Het doelgericht toepassen van strategieën voor eigen regie die passen bij de unieke situatie van de client, vraagt daarom om reflectievermogen van de re-integratiebegeleider.

Uit het onderzoek blijkt dat re-integratiebegeleiders soms onbewust een meer zorggerichte houding aannemen. Door hier bewust op te reflecteren, kunnen stappen worden gezet naar een meer activerende houding. Re-integratiebedrijven en beroepsverenigingen spelen hierin een belangrijke rol door reflectie, intervisie en vakmanschap te stimuleren.

Hierbij is het belangrijk om stil te staan wat dit vraagt van de rollen van re-integratiebegeleiders. Naast hun rol als loopbaanbegeleider zal de rol van professionele coach steeds meer aandacht krijgen. Het inzetten van coaching strategieën voor eigen regie en het meenemen van vitaliteit in een tweede spoortraject vraagt om specifieke vaardigheden. Branche- en beroepsverenigingen en opleiders spelen een belangrijke rol in het professionaliseren van de beroepsgroep.

Online-trainingen en instrumenten voor eigen regie

De online-training Persoonlijk Profileren bevat verschillende werkzame elementen die eigen regie kunnen bevorderen. Dit komt deels door kenmerken van de online-training zelf, zoals een logische structuur, een duidelijk doel en flexibiliteit in tempo en inhoud.

De kracht ligt echter vooral in de hybride manier van begeleiding, waarbij de re-integratiebegeleider de online-training actief inbouwt in de coachgesprekken. Het samenspel van online-instrumenten en persoonlijke begeleiding zorgt voor maatwerk en versterkt mechanismen zoals eigenaarschap en zelfvertrouwen.

Om deze mechanismen en effecten te realiseren, moeten online trainingen en instrumenten wel aan een aantal voorwaarden voldoen, zoals inclusieve vormgeving, duidelijke structuur en voldoende flexibiliteit.

De invloed van externe factoren op eigen regie

Binnen tweede spoor re-integratie bewegen cliënten en re-integratiebegeleiders zich in een spanningsveld van verschillende contextfactoren. In dit onderzoek zijn deze factoren concreet gemaakt en geordend.

Factoren die bij de cliënt liggen, zoals belastbaarheid en persoonlijkheid, spelen een rol in de mate waarin eigen regie kan worden ervaren. Daarnaast zijn kenmerken van de re-integratiebegeleider, zoals reflectievermogen en houding, van invloed.

De meeste omgevingsfactoren blijken echter gekoppeld aan de externe omgeving, met name de werkgever. De kennis, houding en communicatie van de werkgever kunnen eigen regie in de re-integratie zowel belemmeren als bevorderen.

Het moment waarop werkgevers eigen regie kunnen en moeten stimuleren begint al voordat een cliënt in tweede spoor re-integratie terechtkomt. Het bevorderen van eigen regie draagt bij aan duurzame inzetbaarheid en kan verzuim mogelijk voorkomen (van Vuuren, 2026). Wanneer eigen regie al eerder wordt gestimuleerd, kan tweede spoor re-integratie effectiever verlopen wanneer deze toch noodzakelijk blijkt.

Deze preventieve blik sluit aan bij bredere ontwikkelingen rondom duurzame inzetbaarheid en inspraak van medewerkers in hun werkomgeving en loopbaan (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 2023; OVAL, 2025).

Tegelijkertijd blijkt uit dit onderzoek dat er nog relatief weinig bekend is over de rol van werkgevers in tweede spoor re-integratie. De geïdentificeerde omgevingsfactoren bieden belangrijke aanknopingspunten voor verdere ondersteuning van werkgevers bij het bevorderen van eigen regie.

Implicaties voor de praktijk

De resultaten van dit onderzoek bieden verschillende praktische implicaties voor re-integratieprofessionals, werkgevers en organisaties.

- Implicaties voor re-integratiebegeleiders
 - Ga niet uit van één uniforme betekenis van eigen regie, maar verken deze individueel met iedere cliënt
 - Bespreek rollen, verwachtingen en verantwoordelijkheden expliciet aan het begin van het traject
 - Stimuleer (micro)keuzes om eigenaarschap bij cliënten te versterken
 - Besteed expliciet aandacht aan rouw en verlies bij arbeidsuitval
 - Combineer online-instrumenten actief met coachgesprekken
 - Reflecteer regelmatig op de eigen begeleidingsstijl en houding
 - Gebruik schaalvragen en reflectiemomenten om eigen regie zichtbaar te maken
- Implicaties voor werkgevers
 - Communiceer duidelijk over verwachtingen en mogelijkheden binnen tweede spoor
 - Geef cliënten ruimte voor eigen keuzes binnen de kaders van het re-integratieproces
 - Werk samen met re-integratiebegeleiders vanuit een gedeeld doel
 - Investeer in duurzame inzetbaarheid en eigen regie als preventieve strategie
- Voor re-integratieorganisaties, branche-en beroepsverenigingen en opleiders
 - Stimuleer intervisie en reflectie rondom eigen regie
 - Ontwikkel instrumenten en trainingen gericht op eigen regie
 - Faciliteer hybride begeleiding met online en persoonlijke ondersteuning

Praktijkproducten

Binnen dit onderzoek zijn er verschillende praktijkproducten ontwikkeld om re-integratiebegeleiders, re-integratiebedrijven en beroepsorganisaties te ondersteunen bij het toepassen van de resultaten van dit onderzoek.

- Een zesdelige podcastreeks met Eliane van Beukering van de 2e spoorcoach Podcast. Elke aflevering biedt een verdiepend én praktijkgericht gesprek over de thema's uit dit onderzoek.
- Praktijkhandleiding voor re-integratiebegeleiders: Eigen regie stimuleren in tweede spoortrajecten. Kennis en coaching technieken voor re-integratiebegeleiders Tweede Spoor.
- Handreiking online instrumenten
- Interviewwerkvorm voor re-integratiebegeleiders: Wat betekent regie voor jou in tweede spoortrajecten?

Reflectie op het onderzoek

Door de nauwe samenwerking met re-integratiebureau Xynthesis en brancheorganisatie OVAL heeft dit onderzoek een sterk praktijkgericht karakter. De resultaten sluiten daardoor goed aan bij de praktijk van tweede spoor re-integratie en zijn direct bruikbaar voor stakeholders zoals re-integratiebegeleiders, werkgevers en beroepsorganisaties. Daarnaast is de online-training *Persoonlijk Profileren* op basis van de onderzoeksresultaten verbeterd, met als doel eigen regie nog effectiever te bevorderen.

Naast deze praktijkgerichte meerwaarde dragen de resultaten ook bij aan de bestaande kennis over eigen regie. Het onderzoek voegt tweede spoor-specifieke inzichten toe en biedt aanknopingspunten voor vervolgonderzoek, met name rondom de rol van werkgevers en de inzet van online-instrumenten.

Een sterk punt van het onderzoek is de duidelijke aanwezigheid van het cliëntperspectief, verzameld via 812 evaluatieformulieren, 33 interviews en vier casestudies. Tegelijkertijd was de steekproef van cliënten in de interviews niet op alle kenmerken representatief voor de tweede spoor-populatie. In vergelijking met een dossieronderzoek van het UWV (2021) waren vrouwen relatief sterk vertegenwoordigd, was de leeftijdsgroep 60-plus ondervertegenwoordigd en waren hbo-opgeleiden iets vaker vertegenwoordigd. Redenen voor ziekteverzuim en sectoren waren wel representatief.

Een beperking van het onderzoek ligt daarnaast in de focus op één online-training. Door meerdere trainingen te onderzoeken hadden de resultaten mogelijk breder toepasbaar kunnen zijn. Dit risico is deels ondervangen door naast online trainingen ook online instrumenten mee te nemen in de dataverzameling.

Tot slot was de betrokkenheid van werkgevers beperkt, terwijl hun rol in het bevorderen van eigen regie cruciaal blijkt. De scope van het onderzoek richtte zich vooral op re-integratiebegeleiders en online trainingen. Dit biedt een duidelijke richting voor vervolgonderzoek naar de rol van werkgevers in tweede spoor re-integratie.

Aanbevelingen voor vervolgonderzoek

Hoewel dit onderzoek belangrijke inzichten biedt, zijn er ook aanknopingspunten voor vervolgonderzoek. Met name de rol van werkgevers in tweede spoor re-integratie verdient verdere verdieping. Uit dit onderzoek blijkt dat werkgevers een belangrijke invloed hebben op de mate waarin cliënten eigen regie ervaren, terwijl deze groep beperkt betrokken was in de dataverzameling. Vervolgonderzoek kan zich daarom richten op de kennis, houding en handelingsperspectieven van werkgevers en op manieren waarop zij eigen regie van cliënten actief kunnen ondersteunen.

Daarnaast kan vervolgonderzoek zich richten op het ontwikkelen en valideren van meetinstrumenten voor eigen regie in tweede spoor re-integratie. Met een dergelijk instrument kan de effectiviteit van hybride begeleiding op eigen regie onderzocht worden. In dit onderzoek kwam de combinatie van coaching en online instrumenten naar voren als veelbelovend, maar verdere effect evaluatie kan bijdragen aan meer generaliseerbare conclusies. We bevelen aan om vervolgonderzoek uit te voeren met een meer representatieve steekproef van tweede spoor kandidaten. Met name een betere vertegenwoordiging van 60-plussers, verschillende opleidingsniveaus en een evenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen kan bijdragen aan beter generaliseerbare resultaten.

Een ander relevant onderwerp van onderzoek is de rolbeschrijving en -begrenzing van re-integratiebegeleiders. Uit dit onderzoek blijkt dat begeleiders veel meer doen dan het begeleiden naar werk en dat coachen op eigen regie veelzijdige kennis en vaardigheden vraagt. Duidelijke rolomschrijvingen voor de professional en bijpassende opleidingsmogelijkheden kunnen helpen om kwalitatieve begeleiding te borgen.

Tot slot kan vervolgonderzoek zich richten op het vergelijken van verschillende online-trainingen en instrumenten voor eigen regie. In dit onderzoek lag de focus op één training, terwijl vergelijking met andere interventies meer inzicht kan geven in werkzame elementen en succesfactoren voor het versterken van eigen regie in tweede spoor re-integratie. Hierbij is het ook belangrijk om te onderzoeken welke rollen coaches innemen en wat de kwaliteit van de coaching op eigen regie is.

Eindconclusie

Dit praktijkgerichte onderzoek laat zien dat eigen regie geen individuele eigenschap is, maar een dynamisch proces waarin cliënt, professional en werkgever gezamenlijk een rol spelen. Door coaching, online instrumenten en aandacht voor contextfactoren bewust in te zetten, kan eigen regie worden versterkt.

Wanneer eigen regie doelgericht wordt gefaciliteerd, kan tweede spoor re-integratie effectiever, duurzamer en meer passend bij de individuele cliënt verlopen. Daarmee biedt dit onderzoek concrete aanknopingspunten voor zowel de praktijk als vervolgonderzoek en draagt het bij aan de verdere professionalisering van tweede spoor re-integratie.

Bronnen

Bosselaar, J. H. (2011). *Zelfregie, empowerment en re-integratie. Naar een wederkerige re-integratiepraktijk?* Welder Amsterdam.

De Mul, B., de Vries, H., van Ooijen, R., Roelen, C., & Brouwer, S. (2023, November). Barriers, facilitators and needs for workers' self-direction in return to work: a multi-perspective study. In *16th European Public Health Conference*.

Hippert N., ten Hoeve, Y., de Ruig, L. & Engelen, M. (2021). Hoe kan re-integratie tweede spoor een succes zijn? Kennissynthese re-integratie tweede spoor. De Beleidsonderzoekers.

Hoefsmit N. (2015) Self-direction in return-to-work: bottlenecks, facilitators and an intervention. [Dissertatie]. Maastricht University. ISBN 978 94 6159 421 1.

Hoefsmit, N., Boumans, N., & Houkes, I. (2019). Eigen regie over werkhervatting door verzuimende cliënten. *Gedrag & Organisatie*, 32(2), 71-85. <https://doi.org/10.5117/2019.032.002.001>

Meinema, T. (2017) Wat werkt bij eigen regie. Movisie.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2023) Arbovisie 2040: De trend gekeerd. Den Haag: MinSZW.

OVAL (2025) Innovatie en lobby voor een toekomstbestendig stelsel. [Interne Communicatie].

Piek, P., van Vuuren, T., Ybema, J. F., Joling, C., & Huijs, J. (2008). Re-integratie van zieke cliënten: feiten, verklaringen en mogelijkheden. TNO Kwaliteit van Leven. Onderzoek in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen.

UWV (2022) Werkwijzer Poortwachter. UWV. <https://www.uwv.nl/particulieren/ziek/werkwijze-poortwachter>

Van Hal, L. B. E., Meershoek, A., Nijhuis, F., & Horstman, K. (2012). The 'empowered client' in vocational rehabilitation: The excluding impact of inclusive strategies. *Health Care Analysis*, 20(3), 213–230. <https://doi.org/10.1007/s10728-011-0182-z>

Van Vuuren, T. (2026) Wees loyaal aan je latere zelf: Welke interventies versterken duurzame inzetbaarheid? *Gedrag & Organisatie*, 39(1), <https://doi.org/10.5117/GO2026.1.006.VUUR>

Smeets, J., Hoefsmit, N., & Houkes, I. (2019). Self-directing return-to-work: Employees' perspective. *Work*, 64(4), 797–807. <https://doi.org/10.3233/WOR-193041>

Vos, M., Roelse, V., Koopmans, L., van der Torre, W., Xavier, M., van der Horst, A., van Nispen, I., &

Sociaal-Economische Raad. (z.d.). Eigen regie nemen over je ontwikkeling. Van
<https://www.ser.nl/nl/thema/leven-lang-ontwikkelen/eigen-regie>

Sanders, J. (2021). Stimuleren van eigen regie op loopbaan en ontwikkeling. Tijdschrift voor HRM, 2021(2), 61–80. <https://doi.org/10.5117/THRM2021.2.VOS>

Bijlage 1 Bronnen vanuit literatuuronderzoek

Brink, C., & Van der Veen, N. (2013). Zelfregie eigen kracht zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid. *De begrippen ontward: MOVISIE AVI*.

Bosselaar, J. H. (2011). *Zelfregie, empowerment en re-integratie. Naar een wederkerige re-integratiepraktijk?* Welder Amsterdam.

Carlier B.E., Vossen, E., Pruijsen, T., Detaille, S.I., Crisson, M. & Oomens, S. (2025). Samen beslissen met cliënten tijdens re-integratie. Verkenning van de methodiek 'gezamenlijke besluitvorming' in de context van re-integratie van cliënten met psychische klachten. AKC.

De Beleidsonderzoekers. (2022). *Kennissynthese re-integratie tweede spoor: Hoe kan re-integratie tweede spoor een succes zijn?* Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Hoefsmit, N., Pennings, B., & Houkes, I. (2023). Empowering self-direction in return to work of employees with low and high levels of education: A qualitative comparative study. *Work*, 74(3), 859-869.

Hoefsmit, N., & Houkes, I. (2019). Eigen regie over werkhervatting door verzuimende cliënten. *Gedrag & Organisatie*, 32(2), 71-85.

Hoefsmit, N. (2015). *Self-direction in return-to-work: Bottlenecks, facilitators and an intervention*. [Doctoral Thesis, Maastricht University]. Datawyse/Universitaire Pers Maastricht. <https://cris.maastrichtuniversity.nl/en/publications/self-direction-in-return-to-work-bottlenecks-facilitators-and-an->

Hoefsmit, N., Houkes, I., & Nijhuis, F. J. (2012). Intervention characteristics that facilitate return to work after sickness absence: a systematic literature review. *Journal of occupational rehabilitation*, 22, 462-477.

Magnée, T., Bossen, D., Osch, M. van, Bartels, P., & Rijken, M. (2023). *Online zelfmanagementondersteuning gericht op werkbehoud: De ontwikkeling van een theoretische 'best practice'*. NIVEL.

Meesters, Y., Ferwerda, M., Reneman, M., & Sorgdrager, B. (2022). Tweede spoor kan eerste spoor laten ontsporen: Een arbeidsrisico. *Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde (TBV)*, 30(7/8), 35-37.

Meinema, T. (2017). Wat werkt bij eigen regie. MOVISIE.

de Mul, B., de Vries, H., van Ooijen, R., Roelen, C., & Brouwer, S. (2023, November). Barriers, facilitators and needs for workers' self-direction in return to work: a multi-perspective study. In *16th European Public Health Conference*.

OVAL & Kwaliteit op Maat. (2021). *Tweede spoor re-integratietraject: Praktijkervaringen met re-integratie in het tweede spoor*. OVAL. <https://www.oval.nl>

Piek, P., van Vuuren, T., Ybema, J. F., Joling, C., & Huijs, J. (2008). *Re-integratie van zieke cliënten: feiten, verklaringen en mogelijkheden*. TNO Kwaliteit van Leven. Onderzoek in opdracht van de Raad voor Werk en Inkomen.

Sanders, J., Post, J., van Genabeek, J., & Ballafkih, H. (2022). Skills als basis voor een nieuwe (re-)integratiepraktijk. *Beleid en Maatschappij*, 49(1), 53–72. <https://doi.org/10.5553/BenM/138900692022049001006>

Smeets, J., Hoefsmit, N., & Houkes, I. (2019). Self-directing return-to-work: Employees' perspective. *Work*, 64(4), 797–807. <https://doi.org/10.3233/WOR-193041>

UWV. (2022, 1 augustus). *Werkwijze poortwachter*. <https://www.uwv.nl/particulieren/ziek/werkwijze-poortwachter/>

Van Genabeek, J., Steenbeek, R., Wevers, C., & Huson, A. (2012). *Dialogogestuurde re-integratie: Resultaten vooronderzoek* (TNO-rapport 051.01404/01.01). TNO & Welder.

Vos, M., Roelse, V., Koopmans, L., van der Torre, W., Xavier, M., van der Horst, A., van Nispen, I., & Sanders, J. (2021). Stimuleren van eigen regie op loopbaan en ontwikkeling. *Tijdschrift voor HRM*, 2021(2), 61–80. <https://doi.org/10.5117/THRM2021.2.VOS>

Van Hal, L. B. E., Meershoek, A., Nijhuis, F., & Horstman, K. (2012). The 'empowered client' in vocational rehabilitation: The excluding impact of inclusive strategies. *Health Care Analysis*, 20(3), 213–230. <https://doi.org/10.1007/s10728-011-0182-z>

Van Vuuren, T., Lub, M., & Marcelissen, F. (2016). *Sturen op eigen regie van cliënten op gezondheid: Een noodzakelijke paradox*. Tijdschrift voor HRM, 2016(2), 1–18.

Wesdorp, P., Van Hooft, E., Duinkerken, G., & Van Geuns, R. (2010). *Het heft in eigen hand: Sturen op zelfsturing. Handreiking voor re-integratieprofessionals*. Raad voor Werk en Inkomen.

Wiemen, D. (2022). *Methodiek Samen Beslissen in Re-integratie*. Advisie.

Bijlage 2 Overzicht deelnemers

Re-integratiebegeleiders		
Leeftijd		
25-34 jaar		3 (21%)
35-44 jaar		2 (14%)
45-54 jaar		4 (29%)
55-64 jaar		5 (36%)
Jaren werkervaring in re-integratie		
Minder dan 1 jaar		2 (14%)
1-3 jaar		3 (21%)
4-7 jaar		3 (21%)
8-15 jaar		3 (21%)
Meer dan 15 jaar		3 (21%)
Doelgroepen*		
Mensen met psychische klachten		12 (86%)
Mensen met lichamelijke beperkingen		12 (86%)
50- plussers		12 (86%)
Jongeren tot 27 jaar		11 (79%)
Mensen met een migratieachtergrond		10 (71%)
Totaal		14

Cliënten (interviews)

Gender		
	Man	7 (19%)
	Vrouw	26 (79%)
Leeftijd		
	18-24 jaar	1 (3%)
	25-34 jaar	7 (21%)
	35-44 jaar	9 (27%)
	45-54 jaar	4 (12%)
	55-64 jaar	11 (33%)
	65 jaar of ouder	1 (3%)
Tijd sinds afronden online training		
	Minder dan twee maanden	9 (27%)
	3-9 maanden	17 (52%)
	Meer dan 9 maanden	7 (21%)
Afkkomst		
	Nederlands (in NL geboren, beide ouders in NL geboren)	30
	Niet-westerse migratieachtergrond	3
Opleidingsniveau		
	MBO / HAVO / VWO	7 (21%)
	HBO (bachelor)	16 (48%)
	HBO (master)	1 (3%)
	WO (bachelor of master)	9 (27%)
Aard van de klachten		
	Psychisch	7 (21%)
	Lichamelijk	10 (30%)
	Combinatie van psychisch en lichamelijk	15 (45%)
	Niet bekend	1 (3%)
Sector of branche		
	Onderwijs	10 (30%)
	Overheid en publieke sector	8 (24%)
	Zorg en welzijn	4 (12%)
	Financiële en zakelijke dienstverlening	3 (9%)
	Detailhandel/ Horeca	3 (9%)
	Logistiek/ Transport	3 (9%)
	Anders: Industrie/Techniek, Recreatie, zuivelindustrie, fotografie	4 (12%)
Totaal		33

Cliënten (case studies)

Gender		
Man		1 (25%)
Vrouw		3 (75%)
Leeftijd		
25-34 jaar		1 (25%)
35-44 jaar		1 (25%)
45-54 jaar		1 (25%)
55-64 jaar		1 (25%)
Afkkomst		
Nederlands (in NL geboren, beide ouders in NL geboren)		4 (100%)
Opleidingsniveau		
MBO / HAVO / VWO		1 (25%)
HBO (bachelor)		1 (25%)
WO (bachelor of master)		2 (50%)
Aard van de klachten		
Psychisch		
Lichamelijk		1 (25%)
Combinatie van psychisch en lichamelijk		3 (75%)
Sector of Branche		
Onderwijs		2 (50%)
Zorg en welzijn		1 (25%)
Onderzoek		1 (25%)
Totaal		4

Experts

Organisatie

Universiteit/Hogeschool	3
Academisch Ziekenhuis	2
Kennisinstituut	3

Expertisegebied (meerdere opties mogelijk)

Eigen regie tijdens re-integratie	2
Psychische kwetsbaarheid en/of verslavingsproblemen bij re-integratie	2
Samenwerking cliënten en werkgevers	2
Arbeidsparticipatie en rol professionals	2
Arbeidsmarktinclusie	1

Totaal	8
---------------	----------

Bijlage 3: Vragenlijst casestudies

Open vragen

Vragenlijst 1

- Wat verwacht je van de online training?
- Welke kennis zou je graag willen opdoen?
- Welke vaardigheden of gedrag zou je graag willen leren?

Vragenlijst 2

- Sluit de training tot nu toe aan bij je verwachtingen?
- Hoe vind je het om de training te doen (vind je het bijvoorbeeld leuk of nuttig, of juist niet?)
- Wat heb je tot nu toe geleerd van de training? (Heb je nieuwe inzichten opgedaan of nieuwe vaardigheden geleerd?)
- Ben je door de training bepaalde dingen anders gaan doen?
- Wat heeft de training je tot nu toe opgeleverd?

Vragenlijst 3

- Sloot de training aan bij je verwachtingen en behoeften?
- Hoe vond je het om de training te doen? (vond je het bijvoorbeeld leuk of nuttig, of juist niet?)
- Wat heb je geleerd van de training? (Heb je nieuwe inzichten opgedaan of nieuwe vaardigheden geleerd?)
- Ben je door de training bepaalde dingen anders gaan doen?
- Wat heeft de training je opgeleverd?

Gesloten vragen

Autonomie

- In mijn re-integratietraject kan ik zelf keuzes maken over hoe ik dingen aanpak.
- Ik heb het gevoel dat ik een stem heb in beslissingen die mij aangaan binnen het traject.
- De stappen in mijn traject sluiten goed aan bij wat ik zelf belangrijk vind.
- Ik voel me vrij om mijn eigen tempo te bepalen in dit tweede spoortraject.
- Ik heb het gevoel dat ik vooral dingen doe omdat ze moeten, niet omdat ik ze zelf wil (omgekeerd gescoord).

Competentie

- Ik heb vertrouwen in mijn vaardigheden om passend werk te vinden
- Ik ervaar dat ik voortgang boek in mijn tweede spoortraject
- Ik voel me voldoende toegerust om nieuwe uitdagingen in dit tweede spoortraject aan te gaan
- Ik twijfel regelmatig aan mijn eigen capaciteiten (omgekeerd gescoord).
- Soms heb ik het gevoel dat ik tekortschiet in wat er van me gevraagd wordt (omgekeerd gescoord)

Sociale verbondenheid

Ik voel me gezien en gehoord door mijn coach.

Ik voel me gesteund door de mensen om mij heen tijdens dit tweede spoortraject.

Ik heb het gevoel dat ik er niet alleen voor sta.

Er is voldoende ruimte om eerlijk te praten over wat ik moeilijk vind ik dit tweede spoortraject.

Eigen regie

Ik heb het gevoel dat ik zelf richting geef aan mijn re-integratieproces

Ik voel me verantwoordelijk voor mijn voortgang.

Ik ben gemotiveerd om actief aan mijn re-integratie te werken.

Bijlage 4: Infographic Rouw tijdens het 2^e spoor



Context project

Het project *Samen het Juiste Spoor Leggen* ontwikkelt een integrale aanpak om het tweede spoortraject te versterken. Deze aanpak richt zich op re-integratieadviseurs, werkgevers en werknemers en bestaat uit:

- Aandacht voor rouw bij (dreigend) baanverlies en gezondheidsverlies en de rol van betrokkenen
- Het Integratief Gedragsmodel (IGM) met bijpassende gesprekstechnieken, gebruikt om het willen en kunnen van tweede spoor kandidaten in kaart te brengen en te versterken

Deze infographic gaat dieper in op wat rouw bij (dreigend) baanverlies inhoudt en hoe werkgevers en re-integratieadviseurs werknemers hierin kunnen ondersteunen.



Wat is spoor 2?

Bij langdurig ziekteverzuim wordt in het eerste jaar gekeken naar terugkeer naar eigen werk. Tijdens het tweede jaar wordt ook ingezet op een 'tweede spoor' door middel van begeleiding om te kijken naar werk buiten eigen werkgever/ organisatie.

Wat is rouw bij (dreigend) baanverlies?

Rouw wordt vaak geassocieerd met het verlies van een dierbare, maar kan ook optreden bij andere vormen van verlies, zoals baanverlies. Het verliezen van een baan behoort tot een van de meest stressvolle gebeurtenissen in iemands leven. Werk biedt belangrijke middelen zoals zekerheid, sociale steun, vaardigheden en structuur. Het wegvallen daarvan kan uiteenlopende rouwreacties oproepen. Ook bij dreigend baanverlies kunnen zulke reacties voorkomen. Mensen gaan piekeren over de toekomst, zich terugtrekken uit sociale contacten of verlangen naar hoe het was voor alles veranderde.

Niet iedereen reageert hetzelfde. Ongeveer 80% van de mensen ervaart na baanverlies relatief weinig stress. Ongeveer 1 op de 5 ervaart duidelijke rouwreacties. De duur van het dienstverband of reden van ontslag lijken hangen niet samen met intensiteit van de rouw. Wat zwaarder weegt is de mate waarin werk onderdeel is van iemands identiteit. Hoe sterker die verbondenheid, hoe intenser de rouw kan zijn.

Maar wat als je je baan verliest of dreigt te verliezen door gezondheidsverlies?

Wanneer gezondheid blijvend verandert, kan dat voelen als een dubbel verlies: verlies van gezondheid én (dreigend) verlies van werk.

Voor veel werknemers is het tweede spoortraject een intensieve periode waarin herstel, onzekerheid en toekomstvragen samenkomen.



Rouw tijdens het 2e spoor

Herkennen en meten van rouw

Herkennen van (gecompliceerde) rouw

Rouwreacties kunnen per persoon verschillend zijn maar hebben veelal betrekking op:

- Verlangen naar hoe het was voordat het verzuim begon en/of moeite met het onder ogen komen van de veranderde werkelijkheid.
- Veel malen over het (dreigende) baan- en gezondheidsverlies.
- Gevoelens van identiteitsverlies.
- Het lastig vinden om een nieuwe richting of doel in je leven te vinden.
- Boosheid, bitterheid of onbegrip over het (dreigende) baan- en/of gezondheidsverlies.
- Moeite om de draad weer op te pakken.
- Gevoel van zinloosheid.

Wanneer iemand langdurig vastloopt in het verwerken van werkverlies, kan sprake zijn van *gecompliceerde rouw*. Er zijn ook een aantal factoren die het risico hierop kunnen vergroten:

- Voor deze persoon is het dé baan, niet een baan
- De werknemer heeft niet veel buiten werk, zoals een netwerk of hobbies, etc.
- De werknemer heeft veel opgegeven voor deze baan
- De identiteit van de werknemer hangt samen met deze baan

Waarom het zoeken naar een nieuwe baan zo lastig kan zijn

Wanneer duidelijk wordt dat terugkeer in de eigen functie niet meer mogelijk is, start voor de medewerker het proces van het zoeken naar ander passend werk binnen of buiten de organisatie. Rouw kan dit proces echter bemoeilijken:

- Cognitieve belasting: rouw kan zorgen voor voortdurende gedachten aan het verlies, waardoor er minder ruimte in het hoofd is voor toekomstgerichte acties, zoals het schrijven van sollicitaties of het voeren van gesprekken.
- Verlies van motivatie: gevoelens van zinloosheid of boosheid maken het lastig om actief te blijven zoeken.
- Belemmerde inzetbaarheid: het kan lastig zijn om te achterhalen welke functies passend zijn, als je niet meer weet wie je bent. Als daarnaast het vertrouwen in zichzelf, anderen en de toekomst afneemt, wordt solliciteren extra moeilijk.
- Negatieve spiraal: doordat de zoektocht moeilijk gaat, kan de stress en onzekerheid toenemen, wat de rouw kan versterken.

Voorbeeld

Marieke werkt al meer dan 20 jaar als verpleegkundige in een ziekenhuis. Haar werk is meer dan een baan: het geeft haar trots, voldoening en vormt een belangrijk deel van haar identiteit.

Na ernstige rugklachten en beperkt herstel blijkt terugkeer in haar functie niet meer mogelijk. Ze is gestart in haar tweede spoortraject en moet buiten het ziekenhuis op zoek naar passend werk. Dat valt haar zwaar. Het idee om ergens anders te solliciteren maakt haar verdrietig en onzeker; ze kan zich niet voorstellen in een andere functie te werken.

Ze mist haar oude leven, voelt zich boos op haar lichaam en heeft moeite te accepteren dat ze haar vertrouwde werk moet loslaten. Bij het zoeken naar vacatures wordt ze overspoeld door gemis en bij sollicitatiebrieven blijft het scherm leeg. Ze twijfelt aan wie ze is zonder haar werk en vraagt zich af of er nog wel een plek voor haar is. Spoor 2 confronteert haar telkens opnieuw met dit verlies, waardoor ze nog niet kan zien wat er wél mogelijk is.



Rouw tijdens het 2e spoor

Omgaan en bespreekbaar maken van rouw

Ondersteunen bij (gecompliceerde) rouw na baanverlies

Wanneer iemand vastloopt in rouw na baanverlies, kan tijdige signalering het verschil maken. Erken dat rouw een normale reactie kan zijn op (dreigend) werkverlies en maak dit bespreekbaar. Psycho-educatie kan hierbij helpend zijn.

Bij het bespreken van rouw zijn enkele zaken belangrijk:

- Ga alleen verder als de werknemer hiervoor open staat, check dit door het te vragen.
- Creëer een vertrouwensband door regelmatig contact te houden en interesse te tonen in de werknemer.
- Denk na over de timing van het gesprek, stel dit niet uit tot de laatste 10 minuten van een gesprek.
- Benoem dat rouw een normale reactie is op verlies. En check of de werknemer zich hierin herkent.

Wat kan ik als werkgever doen?

Als werkgever heb je een belangrijke rol, ook als de kandidaat al langere tijd ziek is.

- Een gevoel van onrechtvaardigheid is ook een risico factor. Als de werknemer het als onrechtvaardig ervaart, geef ruimte voor dit gevoel in het gesprek en probeer waar mogelijk toelichting te geven.
- Duidelijkheid en eerlijkheid helpen de werknemer. Soms zijn deze gesprekken niet gemakkelijk om te voeren, maar dat is geen reden om ze uit te stellen. Bereid je voor, weet wat je wil zeggen en hoe je dit wilt zeggen.
- Zorg voor een afscheid dat aansluit. Vraag hoe een medewerker dit graag zou willen vormgeven. Soms is dat een groot afscheid met collega's, soms klein. Het gevoel van keuzevrijheid geeft een werknemer hier het gevoel van regie en autonomie.

Wat kan ik als re-integratieadviseur doen?

Als je het vermoeden hebt dat een werknemer last heeft van rouw, kun je dit meten met behulp van een vragenlijst.

Deze vragenlijsten kan je inzetten als screening-middel. Uit de vragenlijst komt een groene, oranje of rode score:

- Bij een 'groene' uitslag heeft iemand nauwelijks tot geen last van gecompliceerde rouwreacties na baanverlies.
- Een 'oranje' uitslag geeft aan dat iemand gecompliceerde rouwreacties ervaart, waarvoor gerichte interventies kunnen worden ingezet.
- Bij een 'rode' uitslag heeft de werknemer veel last van gecompliceerde rouwreacties, het is dan aan te raden om professionele hulp in te schakelen. Denk hierbij aan een professional met ruimte ervaring en kennis op het gebied van: re-integratie, rouw- en verliesbegeleiding en cognitieve gedragstherapie.



Rouw tijdens het 2e spoor

Benieuwd naar meer?

Meer weten?

Wil je meer weten over rouw bij dreigend baanverlies in dit project? Neem vooral contact op met de projectleider Marte Wachter (marte@zinziz.nl).

De WerkVerliesLijst is gratis beschikbaar en kan je hier vinden.

Daarnaast zijn er drie (wetenschappelijke publicaties vanuit dit project;

- Van Eersel, J. H. W., Hulshof, I. L., Wickham, M. I., Smid, G. E. & Boelen, P. A. (2024). Pre-job loss grief reactions and work attachment among sick-listed employees: Introduction of the imminent job loss scale. *BMC Psychology*, 12:118. <https://doi.org/10.1186/s40359-024-01626-8>
- Van Eersel, J. H. W., Hulshof, I. L., van Os, L. S., Smid, G. E. & Boelen, P. A. (2025). Health loss-related grief and coping among sick-listed employees: Psychometric evaluation of the Health Impairment Grief Scale. *Disability and Rehabilitation*, 1-13. <https://doi.org/10.1080/09638288.2026.2624530>
- Van Eersel, J. H. W., Hulshof, I. L., Wickham, M. I., Smid, G. E. & Boelen, P. A. (2026). Reciprocal relations between job loss-related grief reactions and quality of job search behaviour: A cross-lagged analysis. Manuscript ingediend.

Scan hier voor een gesprekshulp en meer informatie

