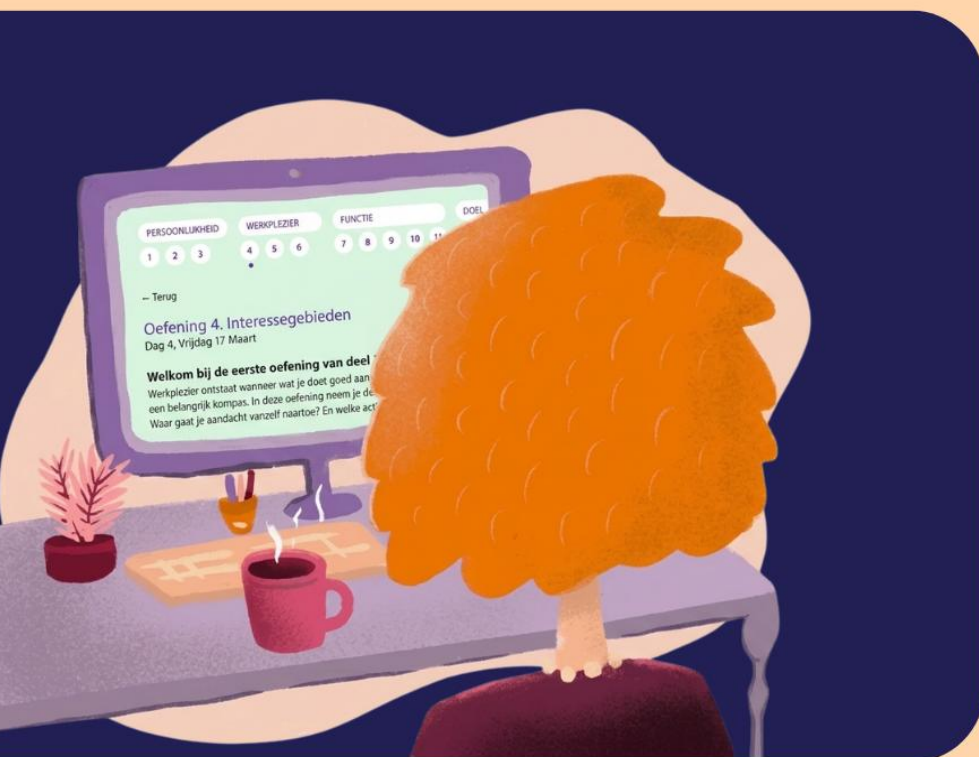


Eigen regie & online trainingen in tweede spoor re-integratie

HANDLEIDING VOOR RE-INTEGRATIE BEGELEIDERS



Colofon

© ZINZIZ, Utrecht, mei 2026 |
www.zinziz.nl

Dit project is medegefinancierd door
ZonMw, dossiernummer
10490012410013.

Auteurs

Marte Wachter, ZINZIZ
Willianne Korteweg, ZINZIZ
Laurien Brauner, ZINZIZ

Lena Wever, ZINZIZ
Jos Maas, Xynthesis
Roel Fransen, OVAL

We bedanken alle deelnemende tweede spoor
re-integratie cliënten, re-integratie begeleiders,
onderzoekers voor hun bijdrage aan het onderzoek.

HANDLEIDING

HANDREIKING

INTERVISIEWERKVORM

EINDRAPPORTAGE

Wat is dit?

Deze handleiding helpt re-integratiebegeleiders om eigen regie bij cliënten in tweede spoor trajecten te versterken. De inhoud is gebaseerd op praktijkgericht onderzoek en ervaringen van zowel cliënten als professionals. De handleiding combineert inzichten met direct toepasbare technieken.

Voor wie is dit?

Deze handleiding is bedoeld voor re-integratiebegeleiders die werken met cliënten in tweede spoor trajecten. De inhoud is geschikt voor zowel beginnende als ervaren professionals en kan ook gebruikt worden door leidinggevend en opleiders. Zo ondersteunt het verschillende rollen binnen de praktijk.

Wat is het doel?

Het doel is om professionals handvatten te geven om eigen regie bij cliënten te vergroten. Je krijgt inzicht in wat eigen regie betekent en hoe je dit gericht kunt stimuleren in je begeleiding. Hiermee draag je bij aan een effectiever en duurzamer re-integratietraject.

Eigen regie is onmisbaar voor een geslaagd tweede spoor traject

Eigen regie is geen nieuw concept in de re-integratie, en het heeft overlap met andere concepten, zoals activering, vitaliteit, duurzame inzetbaarheid.

In de afgelopen jaren wordt er echter steeds meer eigen regie van mensen verwacht. Volgens brancheorganisatie OVAL, is vitaliteit het fundament voor een toekomstbestendige arbeidsmarkt (OVAL, 2025). Het integraal zorgakkoord pleit voor meer inspraak van patiënten in hun zorgtraject (IZA). Eigen regie wordt genoemd als essentiële interventie om mensen duurzaam te laten participeren op de arbeidsmarkt (Van Vuuren, 2025).

Ook binnen tweede spoor re-integratie is een actieve houding is één van de voorspellende factoren van de mate van succes in de re-integratie (De Beleidsonderzoekers, 2022; Piek et al., 2008). Van werknemers wordt dan ook verwacht dat ze actief eigen regie voeren in het re-integratieproces (UWV, 2022).

Laten we kijken naar een voorbeeld uit de praktijk:

Inge is 40 jaar en kon door psychische klachten haar werk niet meer doen bij haar oude werkgever. Na het doorlopen van psychotherapie en een tweede spoor traject is ze sinds enkele maanden weer aan het werk bij een nieuwe werkgever in de transport branche. Zij omschrijft haar ervaring met eigen regie in het tweede spoor traject als volgt:

“Ik heb heel veel geleerd, ben echt wel heel erg gegroeid. En als ik dan daarnaar kijk, dan voel ik me weer een soort van sterk, laat maar zeggen. En zo zie ik dus ook weer de regie over mezelf terugnemen.”

Inges verhaal is een succesverhaal. Het succes werd bevorderd door een aantal externe factoren: een goede timing van het tweede spoor traject, voldoende steun van de werkgever, en de effectieve psychologische begeleiding. En misschien de belangrijkste factor: haar re-integratiebegeleider had **kennis over eigen regie** en **stimuleerde haar doelgericht** in het nemen ervan.

In veel gevallen zullen de externe factoren om eigen regie te nemen niet zo ideaal zijn als bij Inge. De communicatie van de werkgever over kansen, de belastbaarheid van de cliënt, samenwerking tussen partijen, de houding van de bedrijfsarts zijn allemaal invloedrijke factoren, die ook in het onderzoek naar voren zijn gekomen. Als professional kun je rekening houden met externe factoren, maar je hebt er weinig invloed op.

Je hebt wél invloed op je eigen kennis en handelen. Daarom richt zich deze handleiding ook op deze aspecten:

- Kennis vergoten over wat eigen regie in de context van tweede spoor re-integratie betekent
- Werkende elementen in je eigen coaching inbouwen
- Coaching technieken toepassen om doelgericht eigen regie te stimuleren.

Leeswijzer

In het **Deel 1** van de handleiding staat kennis centraal. Je leert over hoe cliënten zélf eigen regie definiëren, met welke contextfactoren je rekening moet houden en welke werkzame elementen je in je coaching kan inzetten om eigen regie te stimuleren.

In **Deel 2** van de handleiding staan vijf coaching technieken uitgewerkt die je helpen om de werkzame elementen in de praktijk te brengen. De coaching technieken zijn vormgegeven als placemat of kaart die je kan printen. Zo heb je een handig overzicht van elke techniek en kan je ze binnen handbereik bewaren.

Inhoud

.....	1
Eigen regie is onmisbaar voor een geslaagd tweede spoor traject	4
Leeswijzer	5
Deel 1	7
Wat verstaan cliënten onder eigen regie in tweede spoor re-integratie	7
Gezamenlijke verantwoordelijkheid	7
Hoe stimuleer je doelgericht eigen regie?	8
Eigen regie borgen en monitoren	11
.....	12
Deel 2 Van Inzicht naar Actie	12
Overzicht technieken	13
Vragen rondom eigen regie.....	14
Bewegen in de zones van eigen regie	16
Reparatiereflex.....	18
Inoculatie.....	20
Cirkel van Invloed	22

Deel 1

Wat verstaan cliënten onder eigen regie in tweede spoor re-integratie

Eigen regie wordt in de literatuur rondom re-integratie als volgt gedefinieerd:

Eigen regie in tweede spoor re-integratie is het vermogen van de cliënt om invloed uit te oefenen op het eigen re-integratieproces.

Cliënten die zelf een tweede spoor traject hebben doorlopen vullen deze definitie aan met vijf thema's:

1. **Controle over eigen proces**
2. **Controle over eigen doel**
3. **Ervaren van keuzevrijheid**
4. **Jezelf opnieuw ontdekken**
5. **Veerkracht**

De eerste drie thema's gaan over **het proces** van het traject. Een tweede spoor traject is vaak niet vrijwillig en er is wet- en regelgeving waar alle partijen aan moeten voldoen. Toch is het voor cliënten belangrijk om binnen de kaders controle te ervaren over hun proces. Dit gaat specifiek over het stellen van doelen die bij de eigen situatie passen en het invloed uitoefenen op de manier om aan de doelen te werken.

De laatste twee thema's gaan meer over **de inhoud** van het traject. 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. Eigen regie kan versterkt worden oor 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.

Gezamenlijke verantwoordelijkheid

Het stimuleren van eigen regie is een gezamenlijke verantwoordelijkheid waar de verschillende betrokken partijen allemaal een rol in pakken. Eigen regie gaat over de cliënt en de regie die de cliënt ervaart, maar dit betekent niet dat de mate waarin eigen regie ervaren wordt alleen in de handen van de cliënt zelf ligt. Zowel de re-integratiebegeleider, werkgever als andere partijen hebben hier ook een rol in.

Een re-integratiebegeleider die heel strak erboven op zit en geen ruimte geeft voor wensen, behoeften en doelen van de cliënt heeft een negatief effect op de eigen regie. Andersom geldt weer dat een re-integratiebegeleider die ruimte geeft voor de wensen en doelen van de cliënt, motiveert en faciliteert stimulerend is voor de eigen regie.

De werkgever heeft ook een substantiële invloed op de mate waarin een cliënt eigen regie kan ervaren en pakken. Aan de ene kant kan de werkgever sociale en praktische steun geven.

Sociale steun door oprechte interesse te tonen en de cliënt nog steeds onderdeel van de werkvloer te laten voelen. Praktische steun gaat over het inrichten van het tweede re-integratie traject naast of onder werktijd, rekening houden met de belastbaarheid. Daarnaast bevordert de werkgever de eigen regie door duidelijkheid te scheppen over wel of niet terug kunnen keren naar de oude functie of het oude bedrijf. Het maken van heldere afspraken en het nakomen ervan is hierin belangrijk. Een driegesprek tussen cliënt, werkgever en re-integratiecoach is hiervoor een passend instrument.

Hoe stimuleer je doelgericht eigen regie?

Sturen op eigen regie klinkt als een paradox, want als je te veel stuurt, is er dan nog sprake van eigen regie? (Van Vuuren, 2026).

Sturen dekt dan ook niet helemaal de lading, maar als re-integratiebegeleider kun je in je “spreekkamer” wel een omgeving creëren waarin de cliënt eerder eigen regie kan ervaren, en daardoor zijn of haar gedrag verandert.

Door gericht *werkzame elementen* toe te passen, is de kans groter dat een cliënt eigen regie ervaart.

Daarbij blijft elke cliënt en diens situatie uniek en blijft het belangrijk om je coaching strategieën en de instrumenten elke keer hierop aan te laten sluiten. Het werkzame element **Maatwerk in het coaching proces** kwam niet voor niets duidelijk uit ons onderzoek. Als re-integratiebegeleider kan je de persoonlijke situatie en de ingrijpende veranderingen die iemand mee maakt onderwerp maken van gesprek. Herkenning voor de situatie van de cliënt, zonder te willen ontzorgen, kan eigen regie juist versterken.

In de tabel 1 zijn deze werkzame elementen toegelicht.

Tabel 1

Werkzaam element	Wat is het	Hoe doe je het
Verwachtingsmanagement	Duidelijke rolverdeling, overzicht van de stappen in het traject en gezamenlijk doelen bepalen.	<ul style="list-style-type: none"> • Aan het begin expliciet bespreken wat jouw rol is en welke rol de cliënt heeft of wil hebben. • Een overzicht geven over de stappen in het traject, bv. in de vorm van een checklist. • Samen doelen opstellen voor het traject, waarbij je streeft naar doelen die voldoen aan de eisen van het tweede spoor traject maar ook voldoen aan de wensen van de cliënt.
Maatwerk in het coaching proces	De rollen, stappen en doelen aan laten sluiten bij de cultuur, persoonlijke situatie, en persoonlijkheid van de cliënt.	<ul style="list-style-type: none"> • Benutten van “grijze ruimte” in wet- en regelgeving. • Cultuur, persoonlijke situatie en persoonlijkheid onderwerp van gesprek maken.
Duidelijke informatievoorziening	Gebruik van informatiemateriaal in begrijpelijke taal.	<ul style="list-style-type: none"> • Testen, opdrachten en informatiemateriaal in begrijpelijke taal aanbieden. • Cliënt de informatie in eigen woorden laten herhalen.
Aandacht voor rouwproces	Signalering en erkenning van rouw bij (dreigend) baanverlies.	Kennis hebben over rouwen bij (dreigend) baanverlies en hierop in te kunnen spelen. Zie bijlage 1 voor een infographic over rouw bij baanverlies.
Activerende houding: regie “geven”	<ul style="list-style-type: none"> • Positief reageren op initiatief client. • Erkennen van beperkingen en van daaruit aanzetten tot acties. • Eigen regie voor de cliënt blijven zoeken, ook als er weinig mogelijk lijkt te zijn. 	<ul style="list-style-type: none"> • Inzetten van de coaching technieken uit Deel 2 van deze handleiding. • Eigen regie geven in “kleine dingen”, zoals afspraken plannen, opdrachten kiezen of samenvatting van een sessie opschrijven.

Naast het inzetten van werkzame elementen kun je als coach nog naar een drietal andere zaken kijken als je cliënten vaak weinig eigen regie ervaren: je reflectievermogen, hoe je discretionaire ruimte benut en de relatie met de cliënt. Deze dingen gaan over jezelf, en dus niet over de externe omgeving van de cliënt.

Je **reflectievermogen** je 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 je eigen professioneel handelen. In het kader van het onderzoek is er ook een intervisiewerkvorm ontwikkeld die re-integratiebegeleiders helpt met reflectie.

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 uit het onderzoek verwoordde 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." (O1.2_coach4).

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.

Eigen regie borgen en monitoren

Bovenstaand zijn een aantal werkzame elementen besproken en in Deel 2 van de handleiding worden vijf coaching technieken aangereikt om mee te oefenen. Deze zijn geen wondermiddel waardoor de cliënt direct meer eigen regie zal ervaren. Toch blijkt uit onderzoek dat er door een combinatie van gunstige externe factoren én het doelgericht stimuleren van eigen regie een aantal veranderingen plaatsvinden bij de cliënt.

Op korte termijn ervaren cliënten:

- Minder gevoel van onzekerheid.
- Toenemende motivatie en draagvlak voor tweede spoor traject.
- 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.

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

- Gevoel van Eigenaarschap
- Toename zelfvertrouwen
- Toename ervaren autonomie

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

Als re-integratiebegeleider kun je letten op signalen van de client 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. Professionele testen of vragenlijsten voor deze onderwerpen kunnen een beeld geven maar ook regelmatige zelfbeoordelingen van cliënten kunnen inzicht geven. Je kan bijvoorbeeld schaalvragen gebruiken zoals:

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

Tip: Borgen van eigen regie in het Plan van Aanpak

Het Plan van Aanpak kan jou en de cliënt helpen om eigen regie 'serius te nemen', omdat het een officieel document is en er vaste evaluatiemomenten zijn.

Een paar concrete tips voor het plan van aanpak:

- Neem de gezamenlijke doelen erin op, dus niet alleen de doelen die "moeten".
- Noteer de afspraken die gemaakt zijn in het kader van verwachtingsmanagement, dus de stappen en rollen.
- Noteer voor jezelf, of in overleg met de cliënt, dat het stimuleren van eigen regie onderdeel uitmaakt van het traject en hoe jullie hieraan ga

DEEL 2

VAN INZICHT NAAR ACTIE

Coachingstechnieken voor het versterken van eigen regie

In dit deel ga je aan de slag met het toepassen van eigen regie in de praktijk.

Je vindt hier concrete coachingstechnieken die je helpen om een activerende houding aan te nemen en cliënten doelgericht te stimuleren.

De technieken sluiten aan op de werkzame elementen uit deel 1 en helpen je om deze zichtbaar te maken in je dagelijkse begeleiding.

Een activerende houding innemen met behulp van coaching technieken

Maak gebruik van jezelf als “werkzaam element” om eigen regie bij de cliënt te stimuleren.

Dit doe je door een activerende houding aan te nemen. Een activerende houding is het tegenovergestelde van een zorggerichte houding, of soms ook de “reddersrol” genoemd.

We hebben vijf coaching technieken uitgewerkt die de beginnende professional in kan zetten om met een activerende houding te oefenen. Maar ook een ervaren professional kan de technieken gebruiken om een activerende houding te versterken.

Naam techniek

Doel

Wanneer zet je het in

Vragen stellen



- Zicht krijgen op eigen regie van cliënt
- Zelfinzicht vergroten en daarmee ook eigen regie

- Je wilt dat de cliënt nadenkt over de mate van of stijl rondom eigen regie
- Je zelf de vinger niet erop kan leggen waarom het de cliënt niet lukt om meer eigen regie te pakken

Sturing aanpassen



Hogere mate van eigen regie faciliteren

- Als je bewust de mate van eigen regie van de cliënt wilt vergroten
- Als je merkt dat de cliënt een stijl van jou vraagt die je niet natuurlijk ligt

Reparatiereflex



Bewust handelen om niet regie van cliënt over te nemen

- Als je merkt dat je zelf veel oplossingen aandraagt of uitvoert
- Als de cliënt (te) vaak naar jou kijkt voor oplossingen of advies

Inoculatie



Probleemoplossend vermogen vergroten

- Als de cliënt een lage mate van probleemoplossend vermogen heeft
- Als de cliënt in de 'ja, maar....' blijft hangen

Cirkel van invloed



Inzicht in effect van eigen handelen vergroten

- Als de cliënt alles overkomt en het gevoel heeft geen controle meer te hebben
- Als de cliënt juist denkt te veel controle te hebben



Vragen rondom eigen regie



Ook dit is minder een eenmalige gesprekstechniek, maar meer een inspiratie voor vragen die je doelgericht kan inzetten om eigen regie te stimuleren. Met welk doel je die vraag stelt kan wisselen, soms om zelf meer informatie op te halen, soms om de ander juist meer zelfinzicht te geven. Afhankelijk van welk doel je wilt bereiken zet je een andere vraag in.

Doel

We zetten vragen op een rij voor twee doelen:

1. Zicht te krijgen op het niveau van eigen regie van de cliënt
2. Zelfinzicht bij de cliënt op het gebied van eigen regie stimuleren

Hoe doe je het?

Vragen zet je in gedurende gesprekken, hieronder zijn de vragen per doel uitgesplitst. Dit zijn voorbeelden van vragen, die per situatie van de cliënt aangepast moeten worden om goed aan te sluiten.

Doel 1: Zicht krijgen op de mate van eigen regie van de cliënt

Deze vragen zet je in als je zelf meer inzicht wilt in de eigen regie van de cliënt

Je kunt zicht krijgen op de vaardigheden van de cliënt om doelen te realiseren:

- "Hoe pak je taken meestal aan? Begin je meteen, of maak je eerst een plan?"
- "Vind je het makkelijk of moeilijk om doelen te stellen voor jezelf?"
- "Maak je voor jezelf vaak een plannetje?"
- "Hoe zorg je er voor dat je een plan ook daadwerkelijk uitvoert?"
- "Ben jij iemand die vaak 'ja zegt, maar nee doet'?"
- "Wat doe je als je merkt dat dingen anders lopen dan verwacht?"

Je kunt zicht krijgen op de vaardigheden van de cliënt om focus te houden:

- "Wat doe je als je een kans ziet? Hoe pak je dat aan?"
- "Hoe voel je je als er onverwachte obstakels op je pad komen, en hoe ga je ermee om?"
- "Wat doe je als je merkt dat je ergens vastloopt?"
- "Vraag je gemakkelijk om hulp?"
- "Wat helpt jou om door te zetten, zelfs als je tegenslagen hebt?"
- "Hoe zorg je ervoor dat je op tijd hulp vraagt als je het nodig hebt?"



Vragen rondom eigen regie

Doel 2: Zelfinzicht bij de cliënt op het gebied van eigen regie stimuleren

Je kunt met vragen stellen niet alleen een beeld krijgen van de eigen regie van de cliënt, maar je kunt deze ook faciliteren en versterken. Je zet deze vragen in als de cliënt moeite heeft met doelen stellen en die ook zelf te realiseren of zichzelf moeilijk kan motiveren.

Je kan eigen regie faciliteren en versterken met specifieke vragen, zoals:

Nuttigheidsvraag

met deze vraag help je de cliënt om meer regie op een gesprek of traject te pakken. Je kunt bijvoorbeeld vragen:

- "Hoe kunnen we onze tijd zo goed mogelijk besteden?"
- "Wanneer is dit voor jou de moeite waard?"
- "Wat zou dit gesprek/traject/werk voor jou de moeite waard maken?"

Verkleiningsvraag

cliënten kunnen een probleem groter maken dan dat het is. Je kunt dan begrip tonen en luisteren, maar ook helpen door vragen te stellen zodat hij zelf gaat inzien dat het probleem minder groot is dan dat hij dacht

- "Wat is een eerste stap?"
- "Wat is voor jou de kern?"
- "Hoe kan je het probleem kleiner maken?"

Weg blijven bij 'goed' en 'fout'

Het praten met cliënt over verandering en ontwikkeling wil nog wel eens voeden dat de cliënt gaat denken in 'goed' en 'fout' en van jou ook wil horen wat goed en fout is. Niet zo raar, want dat zijn ankers die duidelijkheid bieden. Maar het staat eigen regie vaak in de weg. Veel handiger is met vragen de cliënt te helpen daar anders over te denken en te praten:

- "Welke nadelen of risico's zie je?" en: "Welke voordelen zie je?"
- "Wat maakt het 'fout'?"
- "Hoe draagt dit bij aan je doel?"
- "Maakt dit het je moeilijker of makkelijker om je doel te bereiken?"



Bewegen in de zones van eigen regie



Deze techniek helpt je om je begeleiding en instrumenten doelgericht af te stemmen op het “niveau” van eigen regie van de cliënt. Het is dus minder een eenmalige techniek, maar meer een raamwerk om te reflecteren op je begeleiding en deze aan te passen aan de zone van eigen regie waar de cliënt zich in bevindt.

Doel

Net iets minder “sturing” geven dan de cliënt op dat moment comfortabel vindt. Hierdoor stimuleer je eigen regie op de meest effectieve manier.

Het gaat om het afstemmen van jouw begeleiding op de mate van eigen regie die een cliënt op dat moment heeft. Niet elke cliënt kan hetzelfde aan, en niet elke situatie vraagt dezelfde mate van sturing. Je beweegt dus bewust tussen verschillende begeleidingsstijlen. voorbeeld; Claudia heeft een lage mate van eigen regie, dat merk je op allerlei manieren. Je besluit om bewust te coachen op eigen regie en neemt ook een stijl in gesprekken aan waarbij je middelmatig stuurt. Hierdoor wordt Claudia uitgedaagd op haar eigen regie. Je laat redelijk veel bij haar liggen, daardoor moet ze zelf in actie komen. Uiteindelijk vergroot dit haar mate van eigen regie.

Dit heet ook wel constructieve frictie (Vermunt, 1997):

- Er is genoeg veiligheid en duidelijkheid;
- Maar ook genoeg uitdaging om zelf keuzes te gaan maken;
- De cliënt wordt niet overvraagd, maar wel uitgenodigd om te groeien.

Door precies in de passende stijl te hanteren neemt de cliënt meer verantwoordelijkheid, blijft de motivatie hoger, en wordt afhankelijkheid van jou afgebouwd.

Te veel uitdaging → angst, onveiligheid, stilvallen.
Te weinig uitdaging → passiviteit, afhankelijkheid, verveling.

Hoe doe je het?

Je maakt een inschatting van het “niveau” van eigen regie van de cliënt. Denk hierbij aan de kenmerken die genoemd zijn in deel 1 van de handleiding. Hoe zit het met het zelfvertrouwen, gevoel van eigenaarschap en autonomie? Hoeveel inzicht en vertrouwen heeft de cliënt in diens eigen kwaliteiten? Is er sprake van rouw? Je maakt je inschatting op basis van gesprekken, gerichte vragen en evt. vragenlijsten of testen. De vragen uit techniek 2 “Vragen rondom eigen regie” kunnen hierbij helpen. Daarna kies je passende zone van sturing: Net iets minder sturing dan de cliënt op dat moment prettig vindt.



Bewegen in de zones van eigen regie

Stijl van sturing professional	Mate van eigen regie cliënt		
	Hoge mate van eigen regie	Middel hoge mate van eigen regie	Lage mate van eigen regie
Strak	Irritatie	Verveling op den duur	Aansluiting
Middel	Verveling op den duur	Aansluiting	Uitdaging
Laag	Aansluiting	Uitdaging	Stress

1. Strakke sturing (laag niveau eigen regie)

Hier bied je duidelijke kaders, structuur en richting. Je vertelt welke stappen nodig zijn, maakt afspraken concreet en bewaakt voortgang actief. Het geeft veiligheid en rust. Maar: teveel strakke sturing kan ervoor zorgen dat een cliënt achteroverleunt of het gevoel krijgt niet serieus genomen te worden. Het is dus een tijdelijke interventie, geen standaard.

2. Gedeelde sturing (gemiddeld niveau eigen regie)

Jij faciliteert het proces door vragen te stellen, opties te verkennen, realiteit uit te leggen, maar de cliënt maakt keuzes en voert uit. Je helpt richting geven zonder het over te nemen. Je zet open vragen in over waarden, drijfveren en wat iemand wil bereiken. Dit sluit aan bij mensen die al stappen durven zetten, maar nog steun nodig hebben om keuzes te maken of overzicht te houden.

3. Losse sturing (hoog niveau eigen regie)

De cliënt krijgt maximale ruimte om het eigen traject vorm te geven. Jij observeert, bent beschikbaar en ondersteunt alleen wanneer nodig. Je stelt vooral reflectieve vragen en helpt om inzichten te verdiepen.



Reparatie reflex



Deze techniek laat zien hoe je kan voorkomen dat jij zelf voor de cliënt aan de slag gaat, en hoe je ervoor kan zorgen de cliënt zelf na gaat denken en stappen gaat zetten.

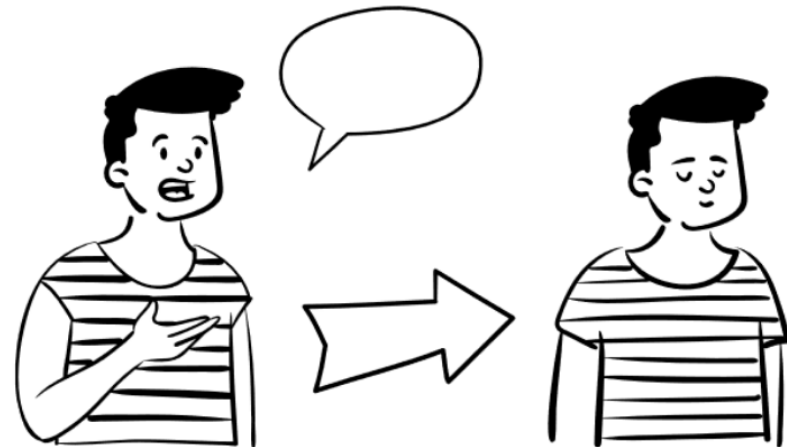
Doel

De reparatiereflex is een bekende valkuil bij het begeleiden van mensen. Het is een hardnekkige en veelvoorkomende reactie. Kort samengevat is het de drang om meteen advies te geven of tot oplossingen te komen. Uit deze reflex blijkt veel betrokkenheid en een oplossingsgerichte insteek. Daar is niks mis mee, maar het behelst een groot risico als je (ook op lange termijn) gedragsverandering bij de cliënt wilt realiseren.

Als je de cliënt wil helpen zich te ontwikkelen in zijn probleemoplossend vermogen, dan is het belangrijk de reparatiereflex te vermijden. Want hoe meer jij oplost, hoe kleiner de kans dat de cliënt zichzelf ontwikkelt in het oplossen van lastige situaties. De reparatiereflex is een natuurlijke en menselijke neiging waar iedereen gevoelig voor is, zeker als je:

- Je erg betrokken of verantwoordelijk voelt.
- Veel expertise hebt op een bepaald gebied.
- Getriggerd wordt op jouw waarden en normen.
- Tijdsdruk voelt.
- Je onzeker of beoordeeld voelt.
- Moe, chagrijnig of gefrustreerd bent.

Let op: helpen (en 'repareren') is niet erg en de cliënt ook echt verder helpen. Zeker als je dit heel bewust doet. Als je de cliënt helpt, niet vanuit een bewuste overweging van de voor- en nadelen, maar vanuit een reflex, dan zitten daar risico's aan vast en kun je bijvoorbeeld onbedoeld eigen regie afremmen.





Reparatiereflex

Hoe doe je het?

Als je uit de reparatiereflex wil blijven, kun je 3 stappen doorlopen:

1. De reparatiereflex herkennen

Ga bij jezelf na wat er gebeurt als je in de reparatiereflex stapt of gaat stappen. Dat kan bijvoorbeeld zijn dat je merkt dat je de cliënt steeds wil onderbreken, of dat je vaak op je horloge gaat kijken. Maar het kan ook zijn dat je zelf allerlei informatie erbij wilt pakken, of veel gaat zuchten. Bij iedereen is het anders, het is dus belangrijk om te ontdekken wat het bij jou is.

2. De reparatiereflex onderdrukken

Als je de reparatiereflex voelt opkomen, probeer het dan te onderdrukken. Dat zal niet altijd lukken, maar het begint bij het proberen en er alert op zijn. Het helpt dan dat je jezelf aanleert om, voordat je reageert op de cliënt, even adem te halen of tot 3 te tellen. Doe ook een check op het doel dat je wil bereiken (lange termijn of korte termijn) en of dat wat je geneigd bent om te gaan doen of zeggen wel bij jouw rol en verantwoordelijkheden past.

3. Een alternatief gebruiken voor de reparatiereflex

Het helpt als je een alternatief voor handen hebt. Dat kan al zo iets simpels zijn als niets doen. Een ander handig alternatief voor de reparatiereflex is het stellen van een vraag. Herformuleer dat wat je wil zeggen om naar een open vraag. Wanneer je bijvoorbeeld wilt zeggen "Als je je 's ochtends vaak verslaapt kun je ook meerdere wekkers zetten", vraag dan: "Wat zijn handige dingen om te doen die ervoor zorgen dat je wel wakker wordt?", of: "Hoe doen anderen dat, denk je?".

Door de reparatiereflex te vermijden, geef je de cliënt de ruimte om zelf tot oplossingen te komen en versterk je zijn eigen regie. Elke keer dat jij de oplossing aandraagt, ontnem je de cliënt als het ware de kans om zijn eigen probleemoplossend vermogen te ontwikkelen. Op korte termijn lijkt het misschien efficiënt om direct advies te geven, maar op lange termijn verklein je daarmee de kans dat de cliënt meer eigen regie vertoont. Dit betekent niet dat je nooit mag helpen of meedenken, maar wees je bewust van het risico: Als je dit regelmatig doet, belemmer je onbedoeld de ontwikkeling van de eigen regie van de cliënt.

Wanneer de cliënt zelf oplossingen bedenkt en deze succesvol toepast, kan ook het zelfvertrouwen groeien. Jij bent immers niet nodig voor de oplossingen, de cliënt kan het zelf! Verder kan het zelf bedenken van oplossingen en adviezen ook de houding positief beïnvloeden. Wanneer iemand zelf oplossingen kiest, is de kans groter dat diegene ook relevantie in die oplossingen ziet en het ook de oplossingen zijn die bij hem passen.



Inoculatie

Deze techniek kun je inzetten om de eigen regie te versterken van een cliënt die vaak veel beren op de weg ziet, door een impuls te geven aan zijn oplossingsgericht denken.

Doel

De techniek inoculatie zet je in om de eigen regie van een cliënt te versterken en diens oplossingsgericht denken te stimuleren. De methode is geschikt voor cliënt die vaak beren op de weg zien en daardoor moeite hebben om in actie te komen.

Je kunt een inoculatie inzetten bij cliënten die:

- regelmatig dezelfde “ja, maar”-argumenten herhalen;
- veel (niet of nauwelijks beïnvloedbare) belemmeringen ervaren;
- moeilijk tot actie overgaan;
- de neiging hebben om snel op te geven bij obstakels of tegenslag.

Een inoculatie heeft twee samenhangende doelen:

1) Het vinden van een oplossing voor een actueel, relevant en urgent probleem.

Je helpt de cliënt concreet verder met een obstakel dat op dit moment speelt. Je reikt hem als het ware een vis aan voor de honger die hij ervaart.

2) Het versterken van vertrouwen en probleemoplossende vaardigheden voor de toekomst.

Door het proces leert de cliënt zelf oplossingen bedenken en toepassen, zodat hij ook bij toekomstige obstakels zelfstandig kan handelen. Je helpt hem zelf vissen voor de honger in de toekomst.

De term inoculatie is afgeleid van het Engelse inoculation (inenting of vaccinatie). De parallel is bewust gekozen: bij een vaccinatie wordt het lichaam niet beschermd door het probleem weg te nemen, maar door het systeem te prikkelen om zelf weerstand op te bouwen. Zo ook bij deze techniek: je vermijdt het obstakel niet, maar gaat het juist onderzoeken. Hierdoor wordt de cliënt getriggerd om zelf kracht en oplossend vermogen te ontwikkelen.

Hoe doe je het?

Dit lijkt mooi overzichtelijk en daardoor verraderlijk simpel. Een effectieve inoculatie is echter lastiger dan dat op het eerste oog lijkt. Het is belangrijk om alert te zijn op een aantal belangrijke punten en valkuilen. Hieronder staan ze per stap beschreven.

1. Obstakels identificeren en benoemen

Een inoculatie start met het uitvragen van de obstakels die de cliënt ervaart bij het realiseren van zijn doel (bijvoorbeeld bij werkhervatting). In deze fase is het belangrijk dat je verbinding en veiligheid creëert en empathie toont. Stel open vragen zoals:

- “Wat maakt het voor jou lastig om ...?”
- “Waar loop je tegenaan bij ...?”

Laat de cliënt zelf benoemen wat hij als obstakel ervaart. Het gaat niet om hoe reëel of objectief groot het obstakel is, maar om de beleving van de cliënt. Noteer de obstakels zo veel mogelijk letterlijk in zijn eigen woorden.



Inoculatie

2. Samen een obstakel kiezen

Vaak worden in de eerste stap meerdere obstakels genoemd (meestal vijf tot acht). Dat zijn er te veel om allemaal uit te werken. Maak daarom samen een keuze: welk obstakel is het meest urgent, of welk obstakel wil de cliënt graag verder onderzoeken?

3. Brainstormen over mogelijke oplossingen

Jullie brainstormen samen over zo veel mogelijk oplossingen voor het gekozen obstakel. Let hierbij op:

- Tijd en rust: breek de brainstorm niet te snel af en blijf doorvragen.
- Kwantiteit en creativiteit: hoe meer ideeën, hoe beter.
- Geen beoordeling: ga geen discussie aan over haalbaarheid of kwaliteit. Je wilt hier juist een grote lijst van oplossingen, kwantiteit boven kwaliteit.
- Vertrouwen versterken: benoem expliciet dat de cliënt zelf de oplossingen aandraagt en dat dit laat zien dat hij meer kan dan hij misschien denkt.?

Door alle oplossingen te noteren (bijvoorbeeld op een flip-over of hand-out) ontstaat zichtbaar bewijs van het probleemoplossend vermogen van de cliënt.

4. Committeren aan actie

Vraag de cliënt zich te committeren aan het uitvoeren of uitproberen van een oplossing. Gebruik hierbij actiegerichte vragen zoals:

- "Welke oplossing ga je morgen uitvoeren?"
- "Wat ga je de komende week uitproberen?"

Het is belangrijk dat de cliënt zelf kiest en dat er ruimte is voor een oplossing die bij hem past. Geef de lijst met oplossingen mee, zodat hij ook later andere opties kan proberen als de eerste keuze niet werkt.

5. Opvolging geven

Kom op een later moment terug op de gekozen actie en bespreek de voortgang en impact.

- Is de cliënt niet in actie gekomen, onderzoek dan welke nieuwe obstakels spelen en of een nieuwe inoculatie nodig is.
- Heeft de oplossing gewerkt, geef dan gerichte positieve feedback en maak expliciet wat de cliënt hiervan kan leren voor toekomstige situaties.



Cirkel van invloed

Met deze techniek kun je een cliënt laten nadenken over zaken waar hij daadwerkelijk invloed op heeft zoals zijn eigen handelen en zaken waar hij juist geen invloed op heeft. Dit helpt bij het maken van keuzes over waar de cliënt zijn energie in kan steken.

Doel

Deze techniek is vooral effectief om in te zetten wanneer de cliënt:

- Veel energie besteedt aan aspecten die niet binnen de cirkel van invloed liggen.
- Weinig inzicht heeft op het gevolg van zijn gedrag/keuzes.
- Het idee heeft dat hij nergens invloed op heeft, en/of in een slachtofferrol zit.

De cirkel van invloed is een praktisch model dat helpt om onderscheid te maken tussen wat je wel en niet kunt beïnvloeden. Voor cliënt is dit vaak heel helpend. In een periode waarin je als cliënt bijvoorbeeld op zoek bent naar werk, kun je het gevoel krijgen dat veel buiten je controle ligt: afwijzingen, lange sollicitatieprocessen of onduidelijkheid over kansen op de arbeidsmarkt. Dit kan frustrerend zijn en energie kosten.



Hoe doe je het?

Met dit model kijk je samen naar waar de cliënt wél invloed op heeft, zoals zijn voorbereiding, eigen acties, houding in gesprekken of nieuwe vaardigheden ontwikkelen. Door de focus te verleggen naar datgene waar hij echt iets mee kan, krijgt hij meer grip op zijn situatie en groeit het gevoel van regie. Het maakt helder waar je energie in wil steken, en waar het beter is om los te laten.

Al deze zaken kunnen we opsplitsen in de volgende 3 cirkels:

1. Cirkel buiten je invloed

Binnen de cirkel buiten je invloed vallen zaken waar wij geen of heel erg weinig invloed op hebben en waarop we geen controle hebben. Sterker nog, als je hier te veel tijd en aandacht aan gaat besteden, gaat het jouzelf controleren. Mensen die hier hun focus hebben liggen, richten zich vaak op zwaktes van anderen, problemen in de maatschappij en omstandigheden waar ze geen invloed op en controle over hebben. De aandacht gaat uit naar een houding van verwijten, de schuld geven en het gevoel van slachtoffer zijn.



Cirkel van invloed

2. Cirkel van directe invloed

Binnen de cirkel die we hierboven hebben besproken ligt een andere cirkel: de cirkel van indirecte invloed. Deze cirkel geeft het gebied aan waarbinnen je wél invloed kan uitoefenen, maar niet alles voor het zeggen hebt. Je hebt als cliënt bijvoorbeeld geen directe invloed op het gedrag van je begeleider, maar je kunt wél aangeven wat je nodig hebt of wat gedragingen met je doen. Opvallend genoeg wordt je invloedssfeer vanzelf groter als je dit principe langdurig toepast. Je gaat dan steeds meer manieren ontdekken om meer mensen en omstandigheden positief te beïnvloeden.

3. Cirkel van invloed

De meest effectieve wijze om je tijd en energie te gebruiken, ligt in de binnenste cirkel: de cirkel van invloed. Deze binnenste cirkel bevat alles waar je als persoon écht direct invloed op hebt. Denk aan je eigen gedrag, keuzes, houding, inzet, hoe je je voorbereidt op een gesprek of welke acties je vandaag onderneemt. Door je te richten op wat je zelf kunt doen of veranderen, vergroot je je effectiviteit en vaak ook je zelfvertrouwen. Je hoeft niet af te wachten of hopen dat iets verandert, maar je komt zelf in beweging.

Het is relevant om te beseffen dat vooral tijd besteden aan zaken die buiten de cirkel van invloed liggen veel energie kost. Inzicht krijgen in waar je vooral tijd en aandacht aan besteedt, en daar bewust keuzes in maken, helpt om energie te behouden en doelgericht te blijven. Voor cliënt betekent dit dat ze zich meer kunnen richten op wat wél binnen hun bereik ligt. Juist dat is vaak de sleutel tot het zetten van concrete stappen richting werk of persoonlijke groei. Het model helpt om gedachten te ordenen, regie te herpakken en met hernieuwde focus vooruit te kijken.

Met de cirkel van invloed vergroot je het bewustzijn van de cliënt over zijn **context en randvoorwaarden**. Je onderzoekt samen wat hij wel kan beïnvloeden en wat niet. Dit helpt om realistische keuzes te maken en energie te richten op wat echt effect heeft. Het model biedt houvast om belemmeringen te benoemen en, waar mogelijk, aan te passen. Zo ontstaat meer grip en regie. Dit proces versterkt vaardigheden zoals probleemoplossend vermogen en het stellen van prioriteiten. Het helpt de cliënt ook om met tegenslagen om te gaan, door te focussen op wat wel binnen zijn controle ligt en gericht stappen te zetten.

