

NIEUWSBRIEF

ONDERZOEK RE-INTEGRATIE 2E SPOOR

In deze nieuwsbrief:

- Doel van het onderzoek
- Promotiemateriaal
- Motiverende gespreksvoering
- Inzet ervaringsdeskundigheid
- Reflectie ontwikkelwerkplaats
- De data op een rij
- Vervolgstappen

Uitgave 3: mei 2026

DOEL VAN HET ONDERZOEK

Het Trimbos-instituut ontwikkelt en onderzoekt samen met re-integratiebedrijf Perspectief en ervaringsdeskundigheidsorganisatie Ixta Noa een vernieuwde aanpak voor de re-integratie in het tweede spoor. Deze aanpak is gericht op het vergroten van acceptatie, motivatie en betrokkenheid van werknemers met psychische en/of verslavingsproblemen tijdens hun re-integratietraject.

De aanpak bestaat uit twee kernelementen:

1. Het toepassen van motiverende gespreksvoering door adviseurs arbeidsmobiliteit en werkgevers bij de begeleiding van werknemers.
2. De inzet van ervaringsdeskundigen tijdens het re-integratietraject, zowel individueel als in groepsverband (supportgroepen).

Het Trimbos-instituut voert binnen dit project een actieonderzoek en effectevaluatie uit. Hiervoor worden interviews gehouden met werknemers, werkgevers en adviseurs arbeidsmobiliteit. Het onderzoek heeft als doel inzicht te krijgen in wat goed werkt, waar verbeteringen mogelijk zijn en welke invloed de aanpak heeft op het verloop van de re-integratie.

Het onderzoek wordt gefinancierd door ZonMw en maakt deel uit van het programma Verbetering re-integratie tweede spoor. De uitvoering is gestart in januari 2023 en loopt – na een toegekende verlenging – in totaal ruim vier jaar. Tijdens de looptijd vinden vier interviewrondes plaats, waarin ervaringen van werknemers, adviseurs arbeidsmobiliteit, ervaringsdeskundigen en werkgevers worden opgehaald. Meer informatie over het onderzoek is [hier](#) te vinden.

Tussen november 2025 en januari 2026 is de derde interviewronde uitgevoerd. In deze periode zijn tien adviseurs arbeidsmobiliteit, vier werknemers, twee werkgevers en één ervaringsdeskundige geïnterviewd.

PROMOTIEMATERIAAL

Promovideo

Om het onderzoek breder onder de aandacht te brengen heeft Perspectief een promovideo ontwikkeld. Een adviseur arbeidsmobiliteit van Perspectief en een ervaringsdeskundige van Ixta Noa vertellen hierin over de inzet en meerwaarde van motiverende gespreksvering en ervaringsdeskundigheid. Daarnaast wordt het onderzoek en het werkgeversperspectief belicht. Bekijk [de video](#) hieronder:



Vernieuwde flyer Ixta Noa

Ixta Noa heeft een nieuwe flyer ontwikkeld die beter aansluit bij potentiële kandidaten. De flyer beschrijft de focus op herstel tijdens het re-integratie traject en de mogelijke meerwaarde van het contact met een ervaringsdeskundige daarin.

Denk je dat een gesprek met een ervaringsdeskundige, of deelname aan een supportgroep meerwaarde heeft voor jouw cliënt?

Kijk dan voor meer informatie op www.ixtanoa.nl



MOTIVERENDE GESPREKSVOERING

*Voor meer informatie over de inhoud van Motiverende gespreksvoering zie [Nieuwsbrief 1](#).

Stand van zaken

- Twee opleidingsgroepen van Perspectief, met in totaal 18 adviseurs arbeidsmobiliteit, hebben inmiddels de training in motiverende gespreksvoering afgerond.
- De intervisiemomenten, begeleid door een trainer van Hogeschool Windesheim, worden in 2026 zelfstandig voortgezet.
- Inmiddels is motiverende gespreksvoering toegepast in 84 begeleidingstrajecten.



Ervaringen met MGV

Adviseurs ervaren dat MGV hen helpt beter aan te sluiten bij de werknemer en wordt gezien als een verlengstuk van hun werkwijze: meer luisteren, doorvragen en meebewegen met het tempo en de motivatie van de ander. De intervisiemomenten, waarin adviseurs gezamenlijk casussen bespreken, helpen hen daarbij scherp te blijven op de toepassing van motiverende gespreksvoering.

De spanning tussen motiverende gespreksvoering en de kaders van het UWV (Wet verbetering poortwachter) is afgenomen. Adviseurs voelen zich zeker genoeg over hun werkwijze en kunnen hun keuzes beargumenteren als resultaten niet geheel in lijn zijn met de verwachtingen. Daarnaast merken adviseurs dat de inzet van MGV zorgt voor een sterkere band met de kandidaat, hoewel de begeleiding daardoor ook meer tijd vraagt.

“Je moet ook een soort van voelsprietten hebben; wanneer is iets toepasbaar en daar ga je op af.” - Adviseur

Ook de werknemers zijn positief over de begeleiding: zij voelen zich gezien, gehoord en ontzorgd. Adviseurs nemen de tijd, sluiten aan bij wat mogelijk is en maken samen afwegingen. Hierdoor ontstaat ruimte en motivatie bij de werknemer om stappen te zetten. Voor sommige werknemers, zo blijkt, speelt rouw om het verlies van hun huidige baan een grote rol in het tweede spoortraject. Dit maakt het lastig voor hen om motivatie te vinden voor de volgende stap. Juist in die fase kan motiverende gespreksvoering helpen om ruimte te geven aan die gevoelens én om weer vooruit te kijken.

“Uiteindelijk is het allemaal aan bod gekomen, alleen heeft de adviseur heel goed doorgehad wanneer ik daar ook mentaal aan toe was.”

- Werknemer

INZET ERVARINGSDESKUNDIGHEID

Stand van zaken

- Inmiddels heeft de tweede supportgroep plaatsgevonden, met vier deelnemers.
- Ruim 20 werknemers hebben één of meerdere individuele gesprekken gevoerd met de ervaringsdeskundige.
- Bij een kwart van de afgeronde tweede spoor trajecten is een ervaringsdeskundige ingezet.
- De ervaringsdeskundige heeft opnieuw adviseurs arbeidsmobiliteit bezocht om de mogelijkheden van inzet van ervaringsdeskundigheid te bespreken. Door het persoonlijke contact is de ervaringsdeskundige steeds beter in beeld bij de adviseurs en is de drempel verlaagd om de ervaringsdeskundige in te zetten.
- De ervaringsdeskundige heeft met werknemers ook lokaal inloophuizen/zelfregieorganisaties bezocht, zodat werknemers daar ook aansluiting kunnen vinden.

Ervaringen

De supportgroepen waren actief en interactief vormgegeven. Deelnemers gaven aan dat juist de herkenning en het samen delen van ervaringen in een veilige, kleine groep van grote waarde was – los van de specifieke thema's. De groepen bieden steun, perspectief en praktische handvatten. Ook individuele gesprekken blijken waardevol, doordat ze ruimte geven om dieper in te gaan op de persoonlijke situatie. Zoals een werknemer het verwoordde:

“Juist iemand hebben om wat meer mee te kunnen delen en een beetje mee te kunnen levelen, omdat die iets vergelijkbaars heeft meegemaakt. Dat was gewoon veel waardevoller, want dat heb ik gewoon niet zo veel.”



Aanpassingen en focuspunten

De ervaringsdeskundige heeft verschillende veranderingen doorgevoerd in de aanpak van de supportgroep n.a.v. de ervaringen met de eerste groepen. Zo is de kennismaking wat ingekort en neutraler, worden creatieve werkvormen gebruikt (zoals een vision board), en is er meer aandacht voor rouw om verlies van werk. Ook is er meer flexibiliteit ingebouwd om per groep passende thema's te kiezen en worden de bijeenkomsten om de week en op vaste dagen gepland, omdat deelnemers de groep intensief vinden.

Voor de inzet van ervaringsdeskundigheid zijn er daarnaast enkele aandachtspunten:

- De ervaringsdeskundige heeft een goed beeld van de sociale kaart in de regio en kan daarmee adviseurs ondersteunen in het vinden van geschikte doorverwijs mogelijkheden.
- Inzetten op nog meer contact tussen de ervaringsdeskundige en de adviseurs die nu nog minder vaak doorverwijzen, zodat ook deze adviseurs meer bekend raken met de aanpak.

REFLECTIE ONTWIKKELWERKPLAATS



De ontwikkelwerkplaats

Het actieonderzoek wordt uitgevoerd in samenwerking met een ontwikkelwerkplaats. Meer weten over de ontwikkelwerkplaats? Lees erover in [Nieuwsbrief 2](#).

Vierde bijeenkomst

Op 29 januari 2026 vond de vierde bijeenkomst van de ontwikkelwerkplaats plaats, waarin onderzoekers, professionals en praktijkpartners samenkwamen om de voortgang van het actieonderzoek te bespreken. Tijdens de bijeenkomst werden onder andere de resultaten van de derde tussentijdse synthese besproken.

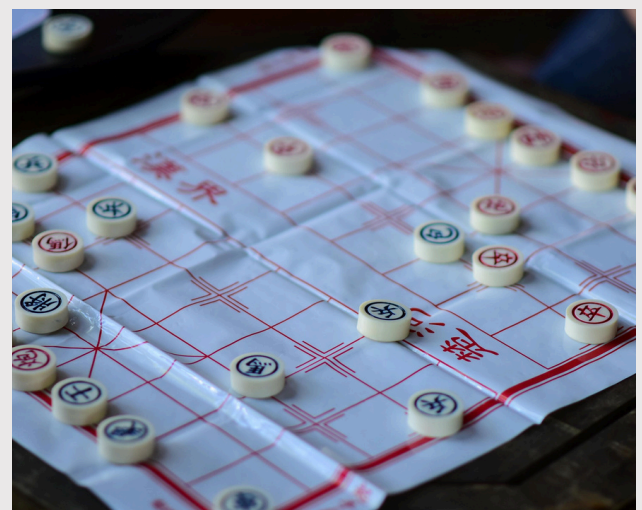
Er werd stilgestaan bij de vraag hoe werkgevers beter ondersteund kunnen worden in de begeleiding van werknemers in re-integratietrajecten. Het goed doorlopen van het rouwproces van verlies van werk bij een werknemer is namelijk belangrijk voor een goed verloop van het 2^e spoor traject. En dat terwijl niet alle werkgevers weten wat de beste omgangsvormen zijn bij problematiek.

We verkenden hoe ervaringsdeskundigen nadrukkelijker betrokken kunnen worden in begeleidingstrajecten, en kwamen tot een aantal concrete punten:

1. De profilering van een ervaringsdeskundige is van groot belang
2. Ervaringsdeskundigen kunnen van meerwaarde zijn voor driegesprekken
3. Een ervaringsdeskundige kan helpen bij het in kaart brengen van de sociale kaart

Daarnaast werden de meerwaarde en ervaringen met motiverende gespreksvoering besproken. De reacties zijn positief: er is veel enthousiasme in het veld en Perspectief is bezig met opschaling van de training voor adviseurs.

Er werd ook gesproken over het verder omarmen van deze nieuwe werkwijze en de mogelijkheden voor een bredere toepassing. Bijvoorbeeld door de meerwaarde van motiverende gespreksvoering en de inzet van ervaringsdeskundigheid binnen het eerste spoor en breder op de werkvloer te verkennen.



DE DATA OP EEN RIJ

Experimentele regio's

Inmiddels zijn meer dan 80 werknemers begeleid aan de hand van motiverende gespreksvoering door getrainde adviseurs arbeidsmobiliteit in de experimentele regio's. 55 van hen hebben het 2^e spoor traject afgerond. In een kwart van de afgeronde trajecten heeft de werknemer contact gehad met een ervaringsdeskundige (in een supportgroep of in een individueel gesprek). Bij tweederde van de afgeronde trajecten is er werkhervatting gerealiseerd aan het eind van het traject en bij ruim 20% is een WIA-uitkering toegekend.

Controle regio's

In de controle regio zijn de adviseurs niet opgeleid in motiverende gespreksvoering en kunnen werknemers geen gebruik maken van een ervaringsdeskundige. Van de ruim 50 deelnemers in deze regio heeft de helft zijn of haar traject afgerond. Ongeveer zes op de tien werknemers heeft werkhervatting gerealiseerd aan het eind van het traject en bijna een kwart heeft een WIA-uitkering gekregen.

*De beschreven data zijn gebaseerd op een tussentijdse analyse. Conclusies kunnen pas worden getrokken op basis van de eindanalyse van de volledige dataset.



VERVOLGSTAPPEN

De volgende stappen op een rij:

- Om continuïteit te waarborgen gaat Perspectief intern trainers opleiden om in de toekomst nieuwe adviseurs op te leiden in motiverende gespreksvoering.
- Een nieuwe supportgroep gaat van start in Zwolle.
- Er wordt een inventarisatie gedaan naar behoeften aan aanvullend informatiemateriaal voor werkgevers.
- Onderzoekers van Windesheim en Hogeschool van Amsterdam analyseren en rapporteren over de MITI (Motivational Interviewing Treatment Integrity). Hiervoor is aan de hand van concrete gespreksfragmenten (audio- of video-opnames) beoordeeld in hoeverre de principes van motiverende gespreksvoering worden toegepast in de gesprekken van de adviseurs arbeidsmobiliteit met werknemers.
- De vierde en daarmee laatste interviewronde vindt plaats tussen oktober en december 2026.
- De laatste ontwikkelwerkplaats zal in februari 2027 plaatsvinden. Tijdens deze bijeenkomst worden de eindproducten besproken.
- Het project wordt met enkele maanden verlengd. De resultaten van het onderzoek worden daarom naar verwachting in het voorjaar van 2027 gepubliceerd.



Contact

Vragen of opmerkingen over deze uitgave? Neem contact op met Anne van Jaarsveld (ajaarsveld@trimbos.nl).

Vragen over het onderzoek? Neem contact op met Nicole van Erp (nerp@trimbos.nl).

Vervolg uitgaven

Dit was de derde uitgave van de nieuwsbrief. Na iedere ontwikkelwerkplaats wordt een nieuwe nieuwsbrief gepubliceerd op [de website](#).