



SBCM 2026

Eigen regiemodel





Werknemer



Werkgever

Dialogoog

Weten

Kennis en inzicht



Willen

Motivatie en
bereidheid



Kunnen

Capaciteiten en
vaardigheden



Durven

Veiligheid en
vertrouwen



Mogen

Ruimte en beleid



Invloeden van
buitenaf





Weten - Kennis en inzicht



Werknemer

- ✓ Weet waar hij goed in is
- ✓ Weet wat voor werk hij wil doen / wat hij wil ontwikkelen
- ✓ Weet wat hij wil verbeteren aan zijn gezondheid en werkplezier
- ✓ Weet wat daarvoor nodig is aan begeleiding, ondersteuning en voorzieningen en hoe dit te realiseren is
- ✓ Weet wat er mogelijk is om zijn vragen te beantwoorden en uit te voeren (aanbod en middelen)

Werkgever

- ✓ Informeert, stimuleert en faciliteert de werknemer om diens vragen te beantwoorden en (samen) te komen tot concrete inzichten en afspraken.
- ✓ Stelt instrumenten ter beschikking, zoals diagnose- en oriëntatie-instrumenten, en model/methode dat aanknopingspunten biedt om (kleine) vervolgstappen te zetten en werknemer en werkgever prikkelt om verder te kijken dan de huidige praktijk.
- ✓ Gaat het gesprek aan over verwachting t.a.v. de invulling, uitkomsten en opvolging van de ingezette instrumenten/ besproken behoeften, zodat beide partijen weten wat ze kunnen verwachten.



Willen - Motivatie en bereidheid

Werknemer

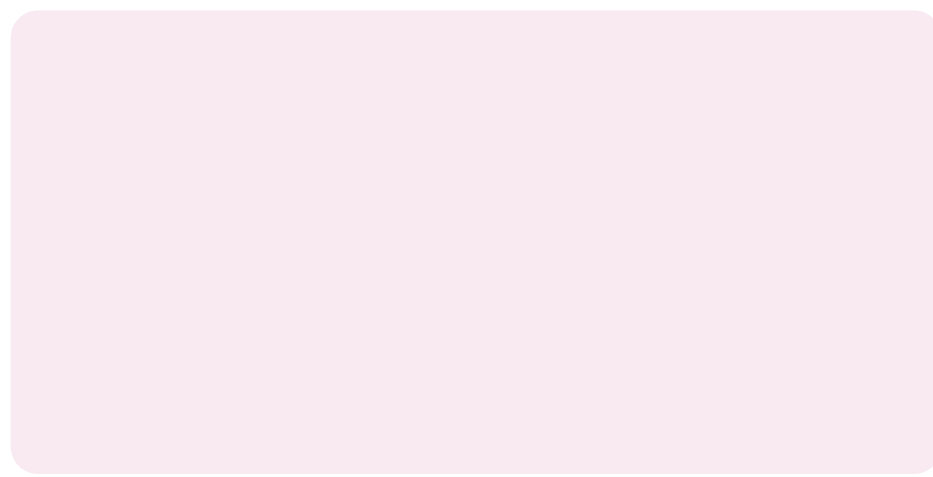
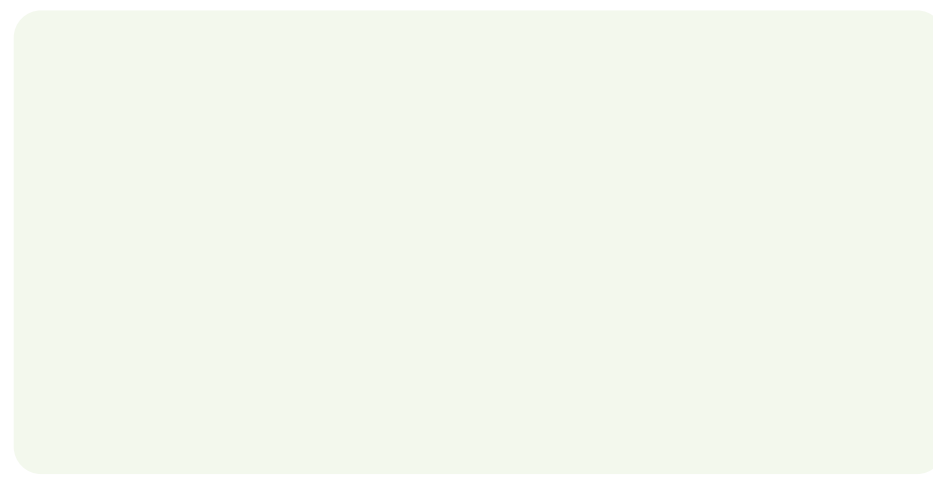
Werkgever

✓ Toont motivatie om te ontwikkelen op het gebied van persoonlijke groei/ gezondheid en/of werkplezier. Dat heeft te maken met o.a.

- Beeldvorming en sociale normen
- Ervaringen in het verleden
- Houding t.a.v. leren en ontwikkelen
- Zelfvertrouwen

✓ Stimuleert en faciliteert de werknemer door samen te zoeken naar de motivatie, achtergronden en bevorderende en belemmerende overtuigingen van de werknemer.

✓ Biedt instrumenten aan die helpen het Willen inzichtelijk te maken en zo nodig te versterken (zie ook Durven).





Kunnen - Capaciteiten en vaardigheden



Werknemer

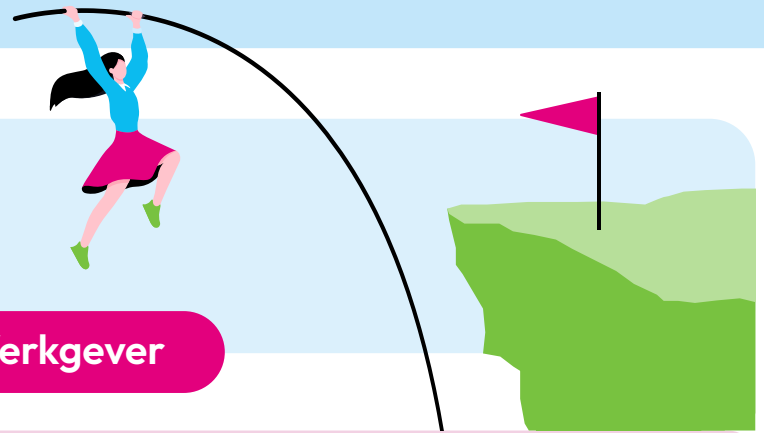
- ✓ Kan zich ontwikkelen / stappen zetten omdat de aanpak, methode en/of het instrument past bij zijn kenmerken, drijfveren en leerstijl
- ✓ Heeft de fysieke en mentale mogelijkheden om in actie te komen, nieuwe informatie op kunnen nemen, toe te passen en te reflecteren

Werkgever

- ✓ Zorgt dat de werknemer succesvol kan ontwikkelen door een aanpak/methode/instrument aan te bieden die passen bij de kenmerken (beperkingen), drijfveren en leerstijl van de werknemer
- ✓ Stimuleert en faciliteert (helpt om leer/ontwikkelvermogen te benutten) door te leren om te leren (stapsgewijs)
- ✓ Biedt passende begeleiding



Durven - Veiligheid en vertrouwen



Werknemer

- ✓ Durft stappen te zetten om zich te ontwikkelen
- ✓ Heeft vertrouwen in zichzelf (zie ook relatie met willen)
- ✓ Leert dat fouten maken niet negatief is, maar dat fouten maken en daarover in gesprek gaan juist een belangrijke basis is voor leren

Werkgever

- ✓ Zorgt voor sociaal veilige werkomgeving
- ✓ Stimuleert vertrouwen en verlagen van drempels van persoonlijke (faalangstige) belemmeringen



Mogen - Ruimte en beleid



Werknemer

- ✓ Heeft tijd en ruimte om zich voor te bereiden, eigen richting te geven aan de afspraken en om de afgesproken activiteiten uit te voeren.

Werkgever

- ✓ Zorgt voor tijd, ruimte en middelen (binnen het daarvoor geldende beleid) voor werknemers om zicht te kunnen oriënteren en zich te ontwikkelen
- ✓ Heeft de organisatie zo ingericht dat er opvolging kan worden gegeven aan gemaakte afspraken, bijvoorbeeld uitproberen andere werksoorten



Invloeden van buitenaf



Arbeidsmarkt



Maatschappij



Prive