

# Een beetje Triple-C® werkt niet

Hoe voer je Triple-C betekenisvol in?



Door: Dick van de Weerd - Programmaleider Triple-C bij ASVZ



<b>Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>1 De invoering van Triple-C:</b>	
<b>Wat komt daar eigenlijk bij kijken?</b>	<b>4</b>
Wat is Triple-C?	4
Stilstaan bij organisatie- en behandeltraditie en onderliggende waarden	5
De valkuil van eerst 'anders gaan doen'	5
Welke stappen zijn noodzakelijk ?	5
<b>2 Stilstaan bij het waarom: Waarom is dat zo belangrijk?</b>	<b>7</b>
Casus 1 – Triple-C met porseleinen kopjes?	7
Casus 2 – Een activiteit centraal stellen voor Triple-C	7
Casus 3 – Vrijheidsbeperkingen opheffen voor Triple-C	8
Waarden als leidraad en houvast	8
<b>3 Het ontwikkelverlangen formuleren</b>	<b>9</b>
Valkuilen	11
Tot slot	12
Colofon	12



# Inleiding

Ruim zeventig procent van de veranderingsprocessen in Nederlandse organisaties loopt vroegtijdig vast of leidt niet tot het beoogde resultaat (Boonstra, 2000; Homan 2005). De oorzaak hiervan is dat veel veranderingen niet op het juiste niveau worden ingezet. Ze mislukken bijvoorbeeld omdat ze gericht zijn op nieuwe regels en inzichten, zonder de onderliggende waarden en de bestaande behandel- en organisatietraditie te bespreken.

Kortom, een beetje Triple-C werkt dus niet. Maar hoe je het dan wel goed? Deze publicatie is bedoeld voor mensen die Triple-C goed willen invoeren binnen de eigen organisatie. Of je nou behandelaar, directeur, manager, persoonlijk begeleider of meewerkend leidinggevende bent. Wellicht is jouw organisatie al aan de slag met de invoering van Triple-C. Dan kun je deze input gebruiken om na te gaan waar jullie staan met de uitvoering en wat er beter kan.

We bespreken kort wat er allemaal komt kijken bij de invoering van Triple-C, waarom het zo belangrijk is om stil te staan bij het waarom en hoe je vervolgens gezamenlijk het ontwikkelverlangen formuleert.

# De invoering van Triple-C: Wat komt daar eigenlijk bij kijken?

Als je Triple-C wilt invoeren in jouw organisatie weet je natuurlijk al wat Triple-C is. Om het weer even scherp te krijgen, staan we in dit hoofdstuk kort stil bij wat Triple-C precies inhoudt. We leggen uit wat we verstaan onder organisatie- en behandeltraditie en onderliggende waarden. Vervolgens noemen we alle stappen die nodig zijn voor de invoering van Triple-C. Elke organisatie zal die stappen op een andere manier vormgeven, maar het is belangrijk om ze wel goed in acht te nemen. Het zijn randvoorwaarden om te komen tot een succesvolle start.

## Wat is Triple-C?

Triple-C is een behandelmodel voor mensen met (verstandelijke) beperkingen die daarnaast gedragsproblemen of psychische problemen hebben. De drie C's van Triple-C staan voor Cliënt, Coach en Competentie. Cliënten kunnen met Triple-C het gewone leven ervaren doordat begeleiders:

- Uitgaan van menswaardigheid en menselijke behoeften.
- Een onvoorwaardelijke ondersteuningsrelatie aangaan (relatieopbouw).
- Samen met de cliënt werken aan een betekenisvolle daginvulling (competentieopbouw).
- Probleemgedrag zien als resultaat van onvervulde menselijke behoeften.



## Meer weten over Triple-C?

Lees dan ons boek 'Triple-C, tot hier en verder' van Dick van de Weerd en Hans van Wouwe van ASVZ. Dit boek kun je bestellen via [bol.com](http://bol.com) of [managementboek.nl](http://managementboek.nl) of lees meer op [www.triple-cwerkplaats.nl](http://www.triple-cwerkplaats.nl).

### **Stilstaan bij organisatie- en behandeltraditie en onderliggende waarden**

Voor een succesvolle implementatie, is bewustwording belangrijk van 'waarom doen we zoals we doen'. Dit waarom is belangrijk, want Mintzberg (1979) stelt niet voor niets dat 'Kennisswerkers zich niet door regels, procedures, protocollen en informatiesystemen laten managen'. Professionals voelen zich meer thuis in hun werk als zij zich herkennen in de visie, waarden en de behandel- en organisatietraditie. Het laten slagen van de invoering van Triple-C vraagt leren met en van elkaar op inzichtniveau. Hierbij gaat het om bewustwording en het stellen van waardegerichte vragen om er samen achter te komen 'Past wat wij doen bij onze waarden?'

'Anders doen' begint dan ook met te onderzoeken welke visie en waarden er onder de dagelijkse gewoontes liggen. Gewoontes zijn handelingen die vaak onbewust en zonder erbij na te denken worden uitgevoerd. Denk hierbij bijvoorbeeld aan:

- De wijze waarop we naar cliënten kijken.
  - De wijze van rapporteren.
  - Hoe er wordt overgedragen.
  - Welke doelen worden geformuleerd.
  - Welke dagprogramma's er zijn.
  - Hoe de roostersystematiek is ingevoerd.
  - Hoe de woningen van bewoners zijn ingericht.
- Vaak leiden deze handelingen tot routines. Zij geven houvast en zorgen voor stabiliteit. Als ze dan ook nog worden voorgeleefd en bekrachtigd door sleutelfiguren binnen jouw organisatie, is er sprake van een behandel- en organisatietraditie.

### **De valkuil van eerst 'anders gaan doen'**

Bij de invoering van Triple-C zijn organisaties vaak geneigd om eerst anders te gaan doen. Ter illustratie: Een organisatie besluit bijvoorbeeld om alle regels af te schaffen in de begeleiding van cliënten. De gedachte hierbij is dat regels niet bij Triple-C horen, want regels horen bij een beheerscultuur. Dit leidt vervolgens tot dagelijkse incidenten. Maar de eerst gehanteerde regels waren er in eerste instantie niet voor niets. Ze gaven houvast en zekerheid. Voordat je ze kunt aanschaffen en/of aanpassen, is bewustwording nodig vanuit welke visie en waarden ze zijn ontstaan en welke houvast ze boden. Vervolgens is het belangrijk om de vraag te stellen: 'Hoe kunnen we cliënten op een andere manier houvast bieden?'

Pas als alle professionals daar een antwoord op hebben gevonden en daarin zijn getraind, kan je ontdekken welke regels overbodig zijn en welke afspraken dan wel passen. Kortom, het is belangrijk om 'eerst anders te denken en te kijken' voordat je 'anders kan gaan doen'.

### **Welke stappen zijn noodzakelijk?**

Om Triple-C goed in te voeren is het dus belangrijk om samen eerst anders te gaan denken en te kijken. Wat goed werkt is om hierbij de volgende stappen te zetten:

#### **1. Betrek alle belangrijke sleutelfiguren in je organisatie.**

De invoering van Triple-C slaagt als je alle sleutelfiguren uit het behandelstelsel uit jouw organisatie betrekt. Denk hierbij aan begeleiders, behandelaars en leidinggevend. Het is belangrijk dat alle sleutelfiguren werken aan relatie- en competentieopbouw. Dit betekent dat leidinggevend bijvoorbeeld net zo omgaan met hun begeleiders, zoals ze verwachten dat begeleiders omgaan met hun cliënten en collega's. De invoering van Triple-C slaagt namelijk veel beter als alle sleutelfiguren uit het behandelstelsel de nieuwe behandel- en organisatietraditie 'voorleven', 'vasthouden' en doorgeven aan nieuwe medewerkers.

#### **2. Stilstaan bij het waarom.**

Deze stap begint bij bewustwording van onderliggende waarden. Hiermee krijgen jullie inzicht in waarom jullie met Triple-C willen werken. In het volgende hoofdstuk staan we stil bij hoe je met elkaar de overeenkomstige waarden benoemt.

#### **3. Een gezamenlijk ontwikkelverlangen formuleren.**

Voor een goede invoering van Triple-C is het belangrijk dat er een gevoel van urgentie is of oprecht verlangen bestaat om hiermee aan de slag te gaan. Het formuleren van het gezamenlijke ontwikkelverlangen helpt hierbij. Gezamenlijk ga je antwoord geven op het waarom en waartoe. In hoofdstuk 3 gaan we hier verder op in.

#### **4. Gehechtheidsbevorderende inrichting: Wat hebben we nodig?**

Sta stil in hoeverre jullie organisatie al gehechtheidsbevorderend is ingericht en wat er nog nodig is. Is de verhouding cliënten en begeleiders op orde, zodat begeleiders ook echt een

onvoorwaardelijke ondersteuningsrelatie kunnen aangaan? Wanneer je hiermee aan de slag gaat, pas er dan wel voor op dat je geen een-op-een-begeleiding invoert. Dit is emotioneel erg belastend en dat is voor cliënt en begeleider niet goed vol te houden. Daarnaast is het belangrijk dat het team op een cliëntgroep van vijf tot zeven niet groter is dan acht tot tien begeleiders. Wanneer dat wel zo is bemoeilijkt het de gehechtheidsopbouw tussen cliënten en begeleiders. Bij de inrichting is begeleiding nodig van medewerkers en leidinggevenden. Denk hierbij aan coaching en training. Voor leidinggevenden is het belangrijk om Triple-C voor te leven (zie ook punt 1). Voor medewerkers blijft het oefenen om het probleemgedrag van cliënten als signaalgedrag te zien, het niet te snel persoonlijk te nemen en niet over- of onder-emotioneel betrokken te zijn. Kortom, iedereen is nodig voor een gehechtheidsbevorderende inrichting.

#### *5. Bepaal de gewenste toekomstsituatie.*

Waar staan jullie bijvoorbeeld over drie jaar op het gebied van Triple-C? Hoe ziet behandeling en begeleiding eruit? Hoe verbindend verloopt de wijze van organiseren? Hoe ziet de ondersteuning van begeleiders eruit? Dit gezamenlijke doel bepalen is belangrijk omdat je zo ook duidelijk hebt waar je samen naar toe wilt. Ook helpt een doelstelling om tussentijds te evalueren hoe het gaat en wat er eventueel nog nodig is om het te bereiken en te bespreken of doelen onbewust wat aan het schuiven zijn. Ga echt na of de omgeving zich ook daadwerkelijk aanpast aan het benodigde begeleidingsniveau. Bij het evalueren is het voor de motivatie belangrijk vooral te benoemen waar je trots op bent en wat al bereikt is. Wees tevreden met kleine stapjes. Zorg voor een trotse ondertoon en benadruk dat je gezamenlijk, dus met alle sleutelfiguren, verantwoordelijk bent voor de resultaten.

#### *6. Op welke manier gaan we medewerkers begeleiden om dit te bereiken?*

Denk hierbij bijvoorbeeld aan het organiseren van overleggen waarin jullie casussen bespreken. Het werkt namelijk goed om praktijksituaties te belichten met diverse Triple-C-materialen die in de training worden gebruikt. Deze training is onderdeel van het Triple-C Systeemprogramma. Onder 'Tot slot' vind je daar meer informatie meer over. Met de



materialen oefen je samen met collega's om betekenis te geven aan wat je doet. Belangrijk is dat het hierbij niet gaat om kennis overdragen, maar vooral om onbewuste kennis naar boven te halen. Dit doe je vooral door elkaar vragen te stellen. De invoering en uitvoering van Triple-C is een continu proces. Het vasthouden van reflectie is een belangrijke voorwaarde om succesvol te werken met Triple-C.

**In de volgende twee hoofdstukken zoomen we in op twee belangrijke stappen. Namelijk: 'Stilstaan bij het waarom' en 'Een gezamenlijk ontwikkelverlangen formuleren'. Deze stappen verdienen wat extra toelichting.**



## HOOFDSTUK 2

# Stilstaan bij het waarom: Waarom is dat zo belangrijk?

In het vorige hoofdstuk hebben we de stappen genoemd die belangrijk zijn voor de invoering van Triple-C. Hierdoor heb je een idee over wat er bij de invoering van Triple-C allemaal komt kijken. In dit hoofdstuk gaan we in op waarom het zo belangrijk is om samen stil te staan bij het waarom. Vaak zien we in de praktijk dat dit al snel wordt overgeslagen en dat de invoering van Triple-C meer gaat over het hoe en wie. Zoals we in het vorige hoofdstuk hebben beschreven, is het gevolg dat een organisatie eerst 'anders gaat doen' in plaats van 'eerst anders denken en gaan kijken'. Met onderstaande casussen geven we nog wat meer voorbeelden over wat er dan mis kan gaan.

### **Casus 1 – Triple-C met porseleinen kopjes?**

Binnen een organisatie wordt nu al jaren gebruik gemaakt van plastic borden en bekera. Dit omdat bewoners bij woedeaanvallen anders de borden en bekera kunnen stukgooien, met risico op verwondingen. Dat past niet bij 'het gewone leven laten ervaren door cliënten'. Daarom worden alle plastic borden en bekera vervangen door porseleinen borden en bekera. Maar sommige bewoners blijven regelmatig borden en bekera kapotsmijten. Die worden door de begeleiders dan ook dagelijks weer vervangen door nieuw servies. Want dat is nou eenmaal Triple-C. Of niet?

#### *Hoe dan wel?*

Deze organisatie is eerst 'anders gaan doen', in plaats van 'eerst anders denken en kijken'. Dit betekent dat je eerst te onderzoeken hebt met elkaar vanuit welke onderliggende waarden er jarenlang van plastic borden is gegeten. Daarnaast is het belangrijk om na te gaan welke bewustwording en ontwikkeling er nodig is bij behandelaar en begeleiders om te zien welk signaal de cliënt afgeeft met het gooien van borden en bekera. Pas als begeleiders dat signaal 'anders zien', is er aansluiting bij de behoefte van de cliënt mogelijk. Van daaruit kunnen begeleiders dan werken aan betrouwbaarheid en vertrouwen. Dit heeft als neveneffect dat probleemgedrag afneemt. En pas dan is het misschien wel tijd voor porseleinen servies.

### **Casus 2 – Een activiteit centraal stellen voor Triple-C**

Een organisatie kiest ervoor om zorg te dragen dat cliënten echt meedoen aan het dagprogramma, wat er ook gebeurt. Want dat is toch Triple-C? Onder het motto 'doorpakken' gaan begeleiders dag in dag uit de strijd aan met de cliënten. De organisatie huurt fysieke sterke begeleiders in en gespecialiseerde ZZP'ers om 'door te pakken' voor voldoende deelname aan het dagprogramma. Ondertussen neemt de vraag naar weerbaarheidstrainingen onder cliënten toe. Meer en meer komt de menswaardigheid onder druk te staan.

#### *Hoe dan wel?*

Deze organisatie heeft aan de Triple-C-benaderingswijze 'Samen met de cliënt werken aan een betekenisvolle daginvulling' een eigen draai gegeven. Want doorpakken en doorduwen, is natuurlijk niet 'samen met de cliënt'. Activiteiten binnen Triple-C zijn namelijk geen doel op zich, maar een betekenisvol middel om aan een gehechtheidsrelatie te bouwen met cliënten. Het opstellen en uitvoeren van een dagprogramma vraagt om bewustwording en vakmanschap. De activiteit hoort aan te sluiten bij de menselijke behoeften aan: herkenbaarheid en voorspelbaarheid, erkenning en waardering, invloed op je eigen leven, jezelf kunnen onderscheiden en iets kunnen betekenen voor jezelf en anderen. Hiervoor is het belangrijk dat je samen met elkaar stilstaat bij hoe tot een betekenisvolle daginvulling te komen met en voor cliënten. Heel belangrijk hierbij is om ook naasten te raadplegen.

### **Casus 3 – Vrijheidsbeperkingen opheffen voor Triple-C**

Een organisatie besluit om te stoppen met alle onvrijwillige zorg. Want hoe anders kunnen cliënten het gewone leven ervaren? Vervolgens leidt dit tot hachelijke situaties tussen cliënten en begeleiders. 'Triple-C werkt niet voor onze cliënten binnen deze organisatie!' zeggen veel managers, behandelaars en begeleiders. Ook naasten zijn ontevreden over alles wat ze zien en horen. Eigenlijk wil iedereen Triple-C weer afschaffen. Het is logisch dat zij denken dat Triple-C niet werkt. Maar er wordt voorbij gegaan aan de vraag of Triple-C eigenlijk wel goed is toegepast.

#### *Hoe dan wel?*

Ook hier geldt dat je eerst samen te onderzoeken hebt vanuit welke visie, waarden en behandeltraditie deze maatregelen jarenlang zijn toegepast. Ook helpt het om samen te kijken wat Triple-C voor een alternatieven brengt, zodat de bestaande onvrijwillige zorg verantwoord kan worden afgebouwd. Bij deze organisatie is de behandeltraditie en de organisatietraditie buiten beschouwing gebleven. Er ontwikkelt zich dan in feite niets.



## Waarden als leidraad en houvast

Voor Triple-C is dus een behandel- en organisatietraditie nodig die gericht is op menswaardigheid, aansluiten bij behoeften en begeleiding. Dus niet op veiligheid, controle en beheersing. Dat betekent: werken aan een onvoorwaardelijke ondersteuningsrelatie en een betekenisvolle daginvulling. De focus ligt hierbij op het gewone leven en niet op het probleemgedrag van cliënten. De Triple-C- waarden dienen als basis voor de behandel- en organisatietraditie van jouw organisatie. Bij een succesvolle toepassing worden ze onderschreven door alle medewerkers. De waarden krijgen dan betekenis van begeleiders op de werkvloer tot aan de raad van bestuur. Ze worden meegenomen in de coaching en de training van medewerkers. De waarden brengen de organisatiedoelen en persoonlijke doelen van medewerkers dicht bij elkaar. En de waarden bieden houvast als er druk en spanning ontstaat als gevolg van probleemgedrag van cliënten.

Wanneer de waarden van jouw organisatie te veel afwijken van de Triple-C-waarden komt dat wellicht door een cultuur die te gericht is op controle en beheersing van probleemgedrag. De kunst is dan om met elkaar de vraag te stellen hoe menswaardig de behandeling en begeleiding is. Hoe sluiten we eigenlijk aan bij de behoeften van cliënten en medewerkers? Maar ook waar kom jij je bed voor uit als het om je werk gaat? Waarom werk je zo graag in de zorg en begeleiding aan mensen met een verstandelijke beperking? In de praktijk merken we dat die antwoorden goed in lijn zijn met de waarden van Triple-C. Ze zijn dus niet verdwenen, maar meer naar de achtergrond geraakt.

De volgende reflectieoefening helpt om deze waarden weer helder te krijgen. Wij adviseren om deze oefening sowieso te doen met elkaar. Het is een belangrijk onderdeel van de stap 'Stilstaan bij het waarom'. Maak hierbij gebruik van de Triple-C-waardencirkel (zie afbeelding).



### Reflectieopdracht 'Hoe word je samen bewust van je gedeelde waarden?'

Organiseer een reflectiesessie. Ga samen met elkaar in gesprek. Bijvoorbeeld in 2-tallen. Vertel elkaar:

1. Waarom kom je graag je bed uit om te werken in de gehandicaptenzorg?
2. Waarom wilde je ook al weer in de gehandicaptenzorg werken?
3. Wat zijn jouw persoonlijke waarden?
4. Welke overlap is er tussen de waarden van Triple-C en jouw persoonlijke waarden?
5. Welke Triple-C-waarden schuren met jouw persoonlijke waarden? Zo ja waarom? Welke uitwerking heeft dat op de samenwerking met cliënten en collega's?
6. Bespreek met elkaar vervolgens wat jullie overeenkomstige waarden zijn. Maak vervolgens een gezamenlijke top-5. Zit daar voldoende overlap in met Triple-C? Zo ja, dan is er voldoende kans op een succesvolle invoering van Triple-C.

Om 'anders doen' succesvol te maken is het belangrijk dat je eerst samen anders leert denken en gaat kijken. Maar het is hierbij wel belangrijk dat er sprake is van een gevoel van urgentie of oprecht verlangen, anders slaagt dit niet. In het volgende hoofdstuk 'Het ontwikkelverlangen formuleren' leggen we daarom uit hoe je dat samen kunt doen.



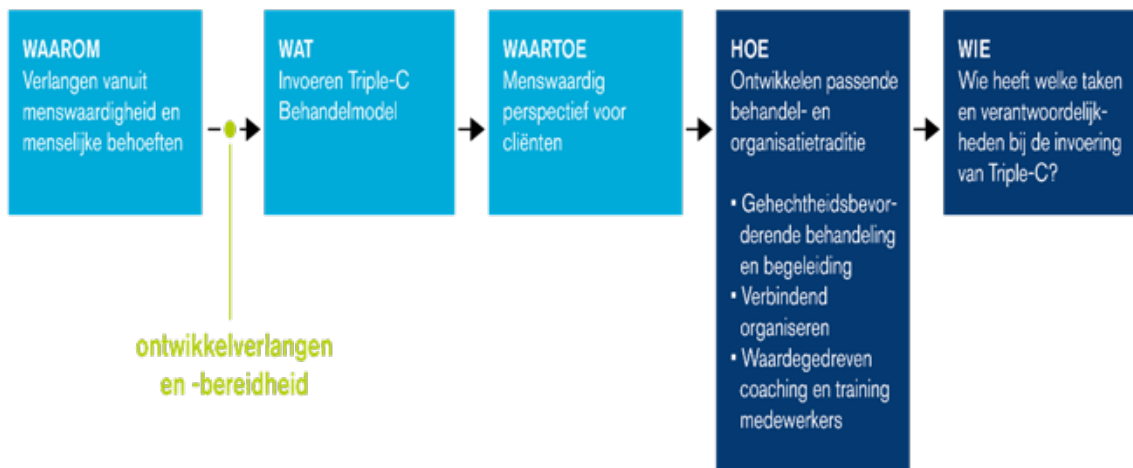
## HOOFDSTUK 3

# Het ontwikkelverlangens formuleren

Wanneer jouw organisatie Triple-C wil invoeren, dan zal er gevoel van urgentie zijn. Dat wordt ook wel verandernoodzaak genoemd. In deze term zit zowel het woord noodzaak (we moeten iets) als het woord veranderen (deden we het dan tot nu toe niet goed?). Iets moeten veranderen, leidt vaak tot weerstand en verzet. Daarom kun je beter spreken over ontwikkelen dan over veranderen. En liever over een verlangen dan een noodzaak. Niemand vindt het namelijk erg om vanuit verlangen een nieuwe kant op te gaan.

## Maar hoe creëer je dat gezamenlijke ontwikkelverlangen?

In de voorbeelden uit het vorige hoofdstuk zijn de organisaties vooral met het wat, hoe en wie aan de slag gegaan. Dit is dus een belangrijke valkuil. Daarom is het belangrijk om samen met de leidinggevenden, behandelaars en begeleiders, de waarom- en waartoe-vragen te stellen. Waarom willen we Triple-C invoeren en waartoe zal dit leiden? Voor nu geven wij wat voorbeelden over wat antwoorden op waarom- en waartoe-vragen kunnen zijn.



### *Antwoorden op waaromvragen kunnen zijn:*

- onvoldoende menswaardigheid
- ontevreden cliënten
- handelingsverlegenheid bij medewerkers
- ernstige gedragsproblemen
- schrijnende situaties
- gebrek aan perspectief bij medewerkers en cliënten

### *Antwoorden op waartoe-vragen kunnen zijn:*

- een menswaardiger bestaan voor cliënten
- verbeteren van de kwaliteit van leven van de cliënt
- nieuw perspectief
- medewerkers die bewust bekwaam zijn
- stabiele teams
- tevreden familie en verwanten
- minder gedragsproblemen

### *Tip: Gebruik een casus als aanleiding*

Je kunt zowel een ontwikkelverlangen formuleren als samen betekenis geven aan Triple-C door een bestaande situatie van een cliënt met ernstig probleemgedrag te bespreken. Hierdoor sluit je direct aan bij wat leeft in de praktijk. Bekijk met elkaar de cliënt en zijn omgeving vanuit de Triple-C-waardencirkel (zie afbeelding in het vorige hoofdstuk). Door elkaar te bevragen en antwoorden te zoeken wordt de invoering van Triple-C een bewuste keuze voor meer menswaardigheid, kwaliteit van leven en aansluiting bij de menselijke behoeften. Het leidt tot een ontwikkelverlangen en bereidheid om met elkaar vanuit visie en waarden een passende behandel- en organisatietraditie te ontwikkelen. Bijvoorbeeld: We willen dat er een nieuw menswaardiger perspectief ontstaat voor onze cliënten, dat de woon- en werksituatie menswaardiger wordt ingericht, dat we door betekenisvolle activiteiten meer tegemoetkomen aan de behoeften van de cliënt.

### **Valkuilen**

Soms zien we dat het ontwikkelverlangen wordt verpakt in een jasje van een oude traditie. Een aantal voorbeelden uit de praktijk:

- 'We gaan met Triple-C werken omdat er onder onze cliënten heel veel probleemgedrag is (waarom) en dat willen we met 25 procent terugdringen (waartoe).'
- 'We hebben cliënten met probleemgedrag, financiële overschrijdingen en een groot verloop van medewerkers (waarom), daar willen we graag vanaf' (waartoe).

In bovenstaande gevallen wordt Triple-C aangewend om problemen – zoals personeelstekort – op te lossen, in plaats van daadwerkelijk gaan denken, kijken en doen vanuit de waarde 'menswaardigheid'. Hierdoor blijft het aan de oppervlakte, waardoor de implementatie van Triple-C niet gaat lukken. Daarom is het waarom en waartoe beantwoorden niet genoeg. Het is belangrijk om ook na te gaan of het waarom en waartoe daadwerkelijk zijn geformuleerd vanuit onderliggende waarden.

### *De volgende vragen kunnen jullie hierbij helpen:*

- Willen we dat het probleemgedrag afneemt? Welke behoeften worden dan nu onvoldoende vervuld?
- Hoe gaan we aan die behoeftes tegemoetkomen?
- Hoe zien dan de begeleidingsstijl en de daginvulling eruit?
- Wat zien we dan over zes maanden?

### *Daarnaast kun je ook checken of het ontwikkelverlangen goed geformuleerd is. De volgende vragen helpen hierbij:*

- Is het ontwikkelverlangen positief geformuleerd?
- Bevordert het de menswaardigheid van cliënten?
- Geeft het richting aan anders denken, kijken en doen?
- Werkt het verbindend voor betrokken partijen?
- Geeft het antwoord op de vraag: Is dit waartoe we onze ondersteuning en onszelf willen ontwikkelen?

### **Tot slot**

Door het lezen van deze publicatie heb je een beeld gekregen van wat er allemaal bij de invoering van Triple-C nodig is, waar je op let en wat belangrijke valkuilen zijn. Er is al heel veel ervaring met wat werkt. Het is dan ook slim om daar de vruchten van te plukken. Dit doe je als organisatie door een samenwerking aan te gaan met de Werkplaats Triple-C van ASVZ: Het centrale expertisepunt voor kennisdeling en creatie die ondersteuning biedt bij de invoering en het vasthouden van Triple C zoals het is bedoeld.

Enkele activiteiten van de werkplaats zijn:

- De Triple-C-introductie-ochtend bij ASVZ. Belangstellenden krijgt dan een korte presentatie over het ontstaan en de werking van Triple-C.
- Triple-C Systeemprogramma. Dit programma ondersteunt alle leden van het behandelingsstelsel door training en coaching om de uitgangspunten, pijlers, doelen en het perspectief van Triple-C te implementeren en uit te voeren.
- De Triple-C Index om de effectiviteit en implementatie van Triple-C te kunnen meten. De Triple-C Index geeft aan in hoeverre de behandeling en ondersteuning van een cliënt in lijn zijn met het Triple-C model.

Heb je als organisatie interesse in samenwerking met de Werkplaats?

Neem dan contact op met: **[triple-c@asvz.nl](mailto:triple-c@asvz.nl)**.



Inspiratie voor vernieuwende  
persoonsgerichte zorg

**Colofon**

In opdracht van: het programma 'Begeleiding à la carte' dat is geïnitieerd door het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport.

In samenwerking met: Vilans

Auteur: Dick van de Weerd (ASVZ)

Redactie: Janneke Stegink en Marit van der Meulen (Vilans)

Jaar van uitgifte: 2021