



Triple-C[®] Kerncompetenties



Inhoudsopgave

1. Hoe werken wij	3
2. Triple-C Competenties	4
3. De zes kerncompetenties	5
4. Vragenlijst en omschrijvingen kerncompetenties	6
5. Waar sta ik in mijn competentieontwikkeling	10
6. Plan Verlangen	11
Persoonlijke groei & Professionele ontwikkeling	

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar worden gemaakt,
op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van ASVZ.

Versie 2© maart 2025 ASVZ

1. Hoe werken wij

- Menswaardigheid voorleven... Laten zien en ervaren wat de bedoeling is.
- Ik ben ok - jij bent ok.
- Vanuit mijn waarheid lever ik een bijdrage aan een gedeelde werkelijkheid.
- De praktijk benutten... ontdekken en aansluiten bij wat er al is.
- Uitdagen... met complexe praktijkvragen.
- Betekenis geven... de praktijk verklaren door Triple-C objecten
- te benutten.
- Samen 100%... elkaar nodig hebben om verder te komen.



Wat is Triple-C?

Triple-C is een menswaardig behandel- en organisatiemodel voor de begeleiding en behandeling van mensen met een beperking, die daarnaast psychische of gedragsproblemen hebben. De drie C's van Triple-C staan voor cliënt, coach en competentie. De cliënt en zijn coach (begeleider) bouwen met gezamenlijke, dagelijkse taken aan hun vertrouwensrelatie en competenties.

ASVZ is de grondlegger van **Triple-C**, de organisatie waar Triple-C en 'het gewone leven ervaren' het beste tot hun recht komen. Voor cliënten en medewerkers.

Triple-C
PODCAST



Meer weten
over Triple-C?
Luister mee!



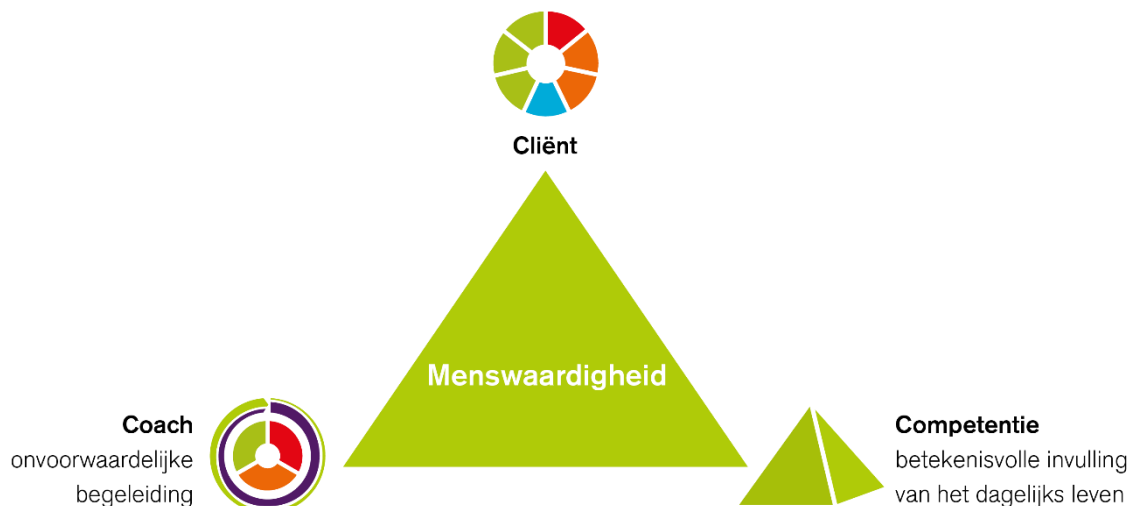
2. Kerncompetenties

Deze module geeft inzicht in de zes kerncompetenties die je nodig hebt om aan te kunnen sluiten bij de begeleidingsvraag van cliënten. Ook ontdek je hoe competent je al bent.

Het begeleiden van cliënten is een betekenisvol en uitdagend vak.

Soms zit het mee... en soms zit het tegen. Voor elke professional is het dan ook de uitdaging 'slim te blijven' en in te zien waar de cliënt eigenlijk om vraagt - veiligheid, duidelijkheid, erkenning. Om te kunnen begeleiden, zijn bepaalde competenties nodig. Deze competentieontwikkeling is afgestemd op wat de cliënt nodig heeft, niet alleen op de wens van de medewerker.

De competentieontwikkeling van medewerkers is dus afgeleid van de begeleidingsvraag van cliënten. We gaan hierbij uit van wat medewerkers nodig hebben om goed aan te sluiten bij cliënten, verwanten, collega's en/of teams. Als een begeleider nog geen aansluiting ziet, is het de taak van de leidinggevende om de begeleider hierbij te coachen, zodat deze de brug kan slaan tussen zijn persoonlijke verlangens, kwaliteiten en drijfveren en de begeleidingsvraag van cliënten. De relatie- en competentieopbouw is dus afgestemd op de begeleidingsvraag, niet andersom.



De coachend leidinggevende heeft daarbij de verantwoordelijkheid de medewerker te coachen en te laten ontdekken hoe zij/hij de eigen vaardigheden en kwaliteiten kan benutten om aan te sluiten bij wat de cliënt nodig heeft. Voor zowel cliënt | medewerker als ook medewerker | leidinggevende geldt: de begeleiding | coaching wordt afgestemd op de behoeften van de ander, niet omgekeerd.

3. De zes kerncompetenties

Begeleiden betekent voortdurend nadenken over welke manier van begeleiden het beste aansluit bij de vraag van de cliënt, de situatie en de omstandigheden.

Hierdoor worden medewerkers in de relatie- en competentieopbouw steeds bekwaamer en nauwkeuriger. Ze laten zich ook minder leiden en afleiden door spanningsvolle situaties. Voor startende medewerkers zijn zes competenties beschreven.

Deze competenties zijn gebaseerd op de menselijke behoeften en ondersteunen de persoonlijke groei en professionele ontwikkeling.

Het gaat om de kerncompetenties: **sensitiviteit, responsiviteit, lerende oriëntatie, vertrouwen, doorzettingsvermogen en zelfreflectie.**

Medewerkers die van nature over deze kerncompetenties beschikken, hebben vaak voldoende fysieke, emotionele en mentale stabiliteit en veerkracht. Daardoor kunnen zij cliënten ook blijven begeleiden wanneer situaties stressvoller en spannender worden.

We zien competenties als een combinatie van kennis, vaardigheden en houding.

Dit maakt het mogelijk om goed te functioneren in bepaalde situaties (Biemans et al., 2009). Deze onderdelen - kennis, vaardigheden en houding - worden niet apart van elkaar behandeld, maar juist samen in het uitvoeren van taken (Wesselink et al., 2007).

Doordat medewerkers hun persoonlijke eigenschappen en vakmanschap combineren, kunnen zij een betrouwbare omgeving opbouwen voor cliënten. Hierin staat de onvoorwaardelijke begeleiding en een betekenisvolle daginvulling centraal.



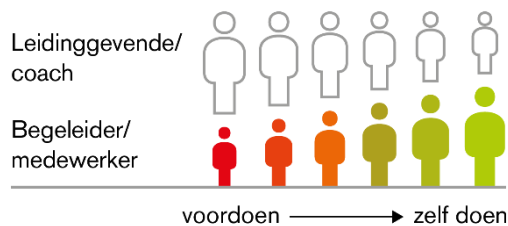
4. Vragenlijst en omschrijvingen

Kerncompetenties

Met deze vragenlijst kun je ontdekken welke competenties je wilt vasthouden, versterken en ontwikkelen. Je onderzoekt per competentie hoe collega's en leidinggevende jou daarin het beste kunnen coachen.

Invullen en aanvullen

- Aansluiten bij de begeleidingsvraag van cliënten en/of welke Triple-C waarde(n) wil jij tot uitdrukking brengen in het leven van cliënten
- Welke competenties ga je vasthouden, versterken en/of ontwikkelen?
- Welke **RUR** coachingsstijl vult jou aan?



Coachingsstijlen

RUR Richting geven | Uitnodigen | Ruimte geven



Onbewust bekwaam begeleiden

Vul mij aan door: *Voordoening* | *Meedoen*

Ik wil zien wat de bedoeling is van Triple-C is, zodat ik de werkwijze en het waarom van Triple-C begrijp.



Bewust bekwaam begeleiden

Vul mij aan door: *Meedoen* | *Samendoen*

Doe het met mij samen. Kijk regelmatig met mij mee. Reflecteer op mijn gevoelens, gedachten en gedrag en laat mij vanuit mijn ervaringen tot inzicht te komen.



Zelfbewust begeleiden




Vul mij aan door: *Samendoen* | *Zelfdoening*

Ik weet, begrijp en kan Triple-C voorleven onder alle omstandigheden.

Geef mij ruimte aan onderbouwde initiatieven en bevestig mij daarbij op visie, waarden en drijfveren zodat ik mijn professionele identiteit en vakmanschap verder kan ontwikkelen.




1. Sensitiviteit | Competentiedomein - Dialoog

Ik bouw gehechtheid op met cliënten en collega's door hun behoeften, gevoelens en signalen aan te voelen en te vertalen als resultaat van vervulde en/of onvervulde menselijke behoeften.

Welke coaching vult mij aan	 Voordoene Meedoen	 Meedoen Samendoen	 Samendoen Zelfdoen
Ik voel aan wat cliënten, verwanten en collega's nodig hebben, in plaats van direct iets te vinden, te oordelen en/of over te nemen.			
Ik sluit aan bij de onderliggende behoefte, in plaats van direct de uiterlijke wens te vervullen.			
Ik voel aan en onderzoek welke gevoelens en gedachten achter het gedrag van cliënten zitten. Vervolgens bespreek ik met collega's de betekenis daarvan.			




2. Responsiviteit | Competentiedomein - Dialoog

Ik ben fysiek, emotioneel en mentaal weerbaar en sluit d.m.v. bewust gekozen RUR-begeleidingsstijlen aan bij de menselijke behoeften van cliënten.

Welke coaching vult mij aan	 Voordoene Meedoen	 Meedoen Samendoen	 Samendoen Zelfdoen
Ik varieer met de RUR-begeleidingsstijlen om aan te sluiten bij de menselijke behoeften van cliënten en collega's.			
Ik sluit ook in situaties met probleemgedrag aan d.m.v. bewust gekozen RUR-begeleidingsstijlen bij de menselijke behoeften van cliënten en collega's.			
Ik zie probleemgedrag als signaal dat mijn begeleidingsstijl nog onvoldoende aansluit bij wat de cliënt nodig heeft			




3. Lerende oriëntatie | Competentiedomein - Dialoog

Ik ben voortdurend leergierig en nieuwsgierig hoe ik cliënten door middel van onvoorwaardelijke begeleiding en betekenisvolle dagelijkse activiteiten kan begeleiden om het gewone leven te laten ervaren.

Welke coaching vult mij aan	 Voordoene Meedoen	 Meedoen Samendoen	 Samendoen Zelfdoen
Ik sta open voor de feedback van cliënten, verwanten en collega's om mijn Triple-C competenties te ontwikkelen.			
Ik pas opgedane kennis, ervaringen en inzichten vanuit coaching en training direct toe in mijn dagelijks handelen.			
Ik onderbouw en toets mijn handelen en dat van anderen op basis van wat cliënten nodig hebben.			




4. Doorzettingsvermogen | Competentiedomein - Presteren

Ik blijf cliënten menswaardig begeleiden ook als dit minder vanzelfsprekend wordt als gevolg van probleemgedrag.

Welke coaching vult mij aan	 Voordoene Meedoen	 Meedoen Samendoen	 Samendoen Zelfdoen
Ik blijf betrouwbaar door vast te houden aan de ritmes van het dagprogramma ook als de situatie spannender wordt.			
Ik stel de menselijke behoeften van cliënten centraal en bespreek waar nodig tegenstrijdige belangen.			
Ik blijf ondanks uitdagingen en/of tegenslagen gemotiveerd om te investeren in de relatieopbouw met cliënten, verwanten en collega's			




5. Vertrouwen | Competentiedomein - Presteren

Ik heb zelfvertrouwen, vertrouwen in collega's, de visie en de gezamenlijke beeldvorming van de cliënt. Ik neem daardoor verantwoorde risico's om cliënten het gewone leven te laten ervaren.

Welke coaching vult mij aan	 Voordoene Meedoen	 Meedoen Samendoen	 Samendoen Zelfdoen
Ik ga uit van de goede intenties van cliënten en zie probleemgedrag als uiting van onvervulde behoeften in plaats van 'ze doen het erom'.			
Ik geef cliënten, verwanten en collega's vertrouwen, ze hoeven dit niet te 'verdienen'.			
Ik haal vertrouwen uit mezelf, mijn deskundigheid en de samenwerking met cliënten, verwanten en collega's in plaats van regels en protocollen.			

6. Zelfreflectie | Competentiedomein - Presteren

Ik wil visiegericht en waardegedreven blijven handelen. De reactie van anderen op mijn gedrag zie ik als spiegel van de wijze waarop in een dialoog voer.

Welke coaching vult mij aan	 Voordoene Meedoen	 Meedoen Samendoen	 Samendoen Zelfdoen
Ik reflecteer op praktijksituaties om me bewust te worden van hoe ik denk, kijk en handel.			
Ik reflecteer op mijn handelen n.a.v. stressvolle situaties zodat ik de betrouwbare ander kan zijn in nieuwe en soortgelijke situaties.			
Ik reflecteer op mijn eigen aandeel als het tegenzit. In plaats van de oorzaak vooral bij cliënten, collega's en/of omstandigheden te leggen.			

5. Waar sta ik in mijn competentieontwikkeling

Ontwikkelfase	Waar sta ik in mijn competentieontwikkeling
	<p><i>Ik wil het... Ik ben klaar voor de start...</i></p> <p>Ik beschik over de Triple-C kerncompetenties: sensitiviteit, responsiviteit, lerende oriëntatie, doorzettingsvermogen, vertrouwen en zelfreflectie. Deze competenties wil ik graag vasthouden, versterken en verder ontwikkelen. Ik ben gemotiveerd om aan de slag te gaan en ontdekken welke kennis en vaardigheden ik nodig heb om volgens de uitgangspunten van Triple-C te begeleiden. Daarnaast wil ik kijken naar wat ik al kan en hoe ik dat kan benutten. Samen met een collega ga ik hiermee aan de slag.</p>
	<p>Voordoens Meedoen</p> <p><i>Ik wil zien wat de bedoeling is...</i></p> <p>Door feedback te krijgen op mijn handelen, begin ik anders te denken en kijken. Ik doe al veel dingen goed, maar begrijp nog niet altijd waarom het lukt. Langzaam word ik me er wel meer van bewust dat de begeleidingsvraag van cliënten leidend moet zijn voor mijn handelen, en dat begeleiden volgens de Triple-C methode een vak op zich is. Wanneer de omstandigheden minder vanzelfsprekend worden, heb ik de actieve ondersteuning van een collega nodig om goed bij de begeleidingsvraag van cliënten aan te blijven sluiten. Door deze samenwerking kan ik mijn kennis en vaardigheden verder ontwikkelen.</p>
	<p>Meedoen Samendoen</p> <p><i>Doe het met mij samen...</i></p> <p>Dankzij mijn praktijkervaringen voel ik me steeds zekerder, vaardiger en bekwaamer in mijn werk. Ik wil dit 'anders denken en kijken' verder versterken en oefen bewust met nieuwe inzichten. Door middel van onvoorwaardelijke begeleiding en betekenisvolle activiteiten slaag ik erin goed aan te sluiten bij de begeleidingsvraag van cliënten. Het kost me echter nog veel concentratie om deze begeleidingsstijl consequent vast te houden. Daarom is het fijn als jij me hierbij ondersteunt. Kijk regelmatig met me mee, reflecteer op mijn gevoelens, gedachten en gedrag, en laat me vanuit mijn ervaringen tot nieuw inzicht komen. Coach me ook bij het uitproberen van nieuwe aanpakken, zodat ik mijn kennis en vaardigheden verder kan ontwikkelen. Samen kunnen we zo stap voor stap mijn competenties versterken en verdiepen.</p>
	<p>Samendoen Zelfdoen</p> <p><i>Ik weet, begrijp en kan Triple-C voorleven onder alle omstandigheden</i></p> <p>Voorleven van Triple-C is voor mij een tweede natuur geworden. Met wie ik ook werk en welke begeleidingssituaties er zich ook voordoen, ik denk, kijk en handel vanuit menswaardigheid, gehechtheid en de menselijke behoeften. Ik ben me bewust van wat ik doe. Ik overdenk situaties van tevoren en kijk tijdens het werk mee over mijn eigen schouder. Ik onderbouw en toets mijn eigen handelen en dat van anderen op basis van de overeengekomen begeleidingsvraag en behandelfasering. Geef mij ruimte voor onderbouwde initiatieven en bevestig mij daarbij op mijn visie, waarden en drijfveren, zodat ik mijn professionele identiteit en vakmanschap verder kan ontwikkelen.</p>

6. Plan | Verlangenen

Persoonlijke groei en professionele ontwikkeling





Meer weten?
www.triplecwerkplaats.nl