



Triple-C[®] Competenties Meewerkend teamleider



Inhoudsopgave

1. Hoe werken wij	3
2. Menswaardig leiderschap	4
3. Meewerkend teamleider	5
4. De zes kerncompetenties	7
5. Vragenlijst en omschrijvingen Triple-C Competenties	8
6. Wat heb ik nodig?	9
7. Plan verlangen	16
Persoonlijke groei & Professionele ontwikkeling	
8. Invulplan verlangen	17
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 3 © september 2025 ASVZ

1. Hoe werken wij

- Menswaardigheid voorleven...
Laten zien en ervaren wat de bedoeling is.
- Ik ben ok - jij bent ok.
- Ieders waarheid is een onderdeel van de 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. Menswaardig leiderschap

Mensen hebben mensen nodig

ASVZ heeft al jaren een traditie van behandelen, begeleiden, organiseren, coachen en trainen die gebaseerd is op menswaardigheid, menselijke behoeften, gehechtheid, onvoorwaardelijke begeleiding en een betekenisvolle daginvulling. De focus ligt op het gewone leven, niet op veiligheid, controle, beheersing en probleemgedrag.

Menswaardigheid is het WAAROM van ASVZ. Dit WAAROM wordt zichtbaar door de gehechtheidsbevorderende behandeling (het WAT). Het verbindend organiseren en de waardegedreven coaching van begeleiders (het HOE en WIE) maken het WAT mogelijk
Het Triple-C Organisatiehuis.



Om dit alles voor nu en in de toekomst vast te houden, is een continu organiseer-, leer- en afstemmingsproces nodig. Wanneer dit lukt, voelen medewerkers zich ondersteund door de relatie met hun teamleider, manager en orthopedagogen, en door een betekenisvolle invulling van hun dagelijkse werk. Hierdoor kunnen zij op hun beurt cliënten optimaal ondersteunen, wat leidt tot menswaardigheid, betrouwbaarheid, veiligheid, gehechtheid, verbondenheid en ontwikkeling. De stress en risico's nemen af, en cliënten ervaren het gewone leven steeds dichterbij. Voor bestaande en toekomstige medewerkers blijft ASVZ een aantrekkelijke werkgever.

3. Meewerkend teamleider

De meewerkend teamleider heeft een belangrijke rol binnen ASVZ.

Deze functie is essentieel voor het betrouwbaar en verbindend organiseren van behandeling, begeleiding en coaching van medewerkers. De teamleider is inhoudelijk deskundig en heeft praktijkkennis van het werk op de vloer. Vanuit een coördinerende, coachende en teamopbouwende rol richt de meewerkend teamleider zich op het versterken van relaties en competenties, zowel bij cliënten als bij begeleiders.

De bedoeling zichtbaar maken

De meewerkend teamleider vormt een belangrijke schakel tussen de abstracte visie, waarden en cultuur van ASVZ en de dagelijkse praktijk. Door menswaardigheid, gehechtheid, onvoorwaardelijke begeleiding en betekenisvolle activiteiten actief voor te leven, maakt de teamleider deze waarden concreet en begrijpelijk voor medewerkers. Dit doet hij/zij door aan te sluiten, betrouwbaar te zijn, uit te nodigen tot samenwerking en open te staan voor betekenisvolle relaties. Hoewel hij/zij het overzicht bewaart, is de teamleider proactief en kijkt verder dan de directe situatie. Daarbij is hij/zij zich ervan bewust dat de competenties, talenten, creativiteit, betrokkenheid en vitaliteit van medewerkers het grootste kapitaal vormen voor de continuïteit en het aanpassingsvermogen van ASVZ.

Waarom een meewerkend teamleider?

De teamleider is nauw betrokken bij de directe begeleiding van cliënten en werkt hiervoor minimaal 24 uur per week mee op de werkvloer. Deze praktische betrokkenheid geeft inzicht in de manier van samenwerken, de dilemma's die spelen en wat begeleiders nodig hebben om goed aan te sluiten bij de begeleidingsvraag van cliënten. In de dagelijkse praktijk toont de teamleider de menswaardige traditie en vertrouwen in de gedeelde waarden en visie, in zichzelf en in anderen. Dit creëert een sfeer van verbondenheid, vergelijkbaar met de relatie die cliënten ervaren. Deze onderlinge verbondenheid wordt versterkt doordat de teamleider samen met medewerkers stressvolle momenten met cliënten bewust aangaat.

Verantwoordelijkheden van de meewerkend teamleider:

1. Organiseren en faciliteren van het behandelklimaat en de behandelplanning:

- Voert, in overleg met de orthopedagoog en persoonlijk begeleiders, de behandelplanning uit.
- Organiseert en faciliteert de inzet van medewerkers, afgestemd op competenties, deskundigheid en continuïteit.

2. Creëren van een menswaardig en gehechtheidsbevorderend behandelklimaat:

- Werkt samen met de manager en orthopedagoog aan een cliëntgericht en betaalbaar behandelklimaat.
- Past teamgrootte, vaste teamleden, overlegstructuur en begeleidingsstijl aan ter bevordering van gehechtheid.

3. Voorleven van menswaardigheid en gehechtheid:

- Staat bij alle situaties, ook complexe of risicovolle, het welzijn van cliënten en medewerkers centraal.

4. Ontwikkelen en actueel houden van kennis, vaardigheden en kunde:

- Zorgt dat medewerkers hun LACCS-, Houvast- en Triple-C-vaardigheden up-to-date houden.

5. Bevorderen van teamontwikkeling en individuele groei:

- Stimuleert zowel teamontwikkeling als de persoonlijke en professionele groei van medewerkers.

4. De zes kerncompetenties

Leidinggeven betekent voortdurend nadenken over welke manier het beste aansluit, rekening houdend met cliënten, verwanten, medewerkers de situatie en de omstandigheden. Lukt dit, dan word je als teamleider in de relatie- en competentieopbouw steeds bekwaamer en nauwkeuriger. Je laat je ook minder leiden en afleiden door spanningsvolle situaties. Voor startende teamleiders zijn er 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.**

Als een startende teamleider van 'nature' aanleg heeft voor deze kerncompetenties, beschik je vaak over voldoende fysieke, emotionele en mentale veerkracht om door te groeien.

Maar... je kunt ook leidinggeven aan situaties die 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).

5. Vragenlijst en omschrijvingen

Triple-C Competenties

Twaalf competenties

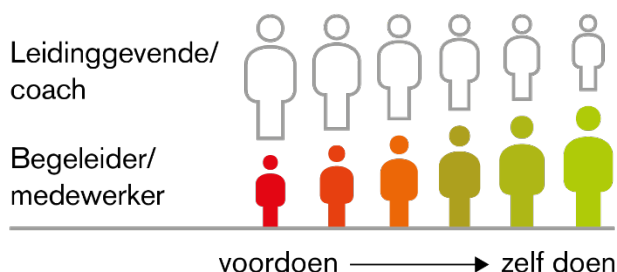
In totaal zijn er twaalf competenties geformuleerd. Deze zijn allemaal te herleiden tot menswaardigheid, gehechtheid en de menselijke behoeften. En de ontwikkeling van een professionele identiteit en vakmanschap. We verstaan onder competenties ‘een samensmelting van kennis, vaardigheden en houding die het functioneren in een bepaalde context mogelijk maken (Biemans et al., 2009)’. Die kennis, vaardigheden en gedragingen worden niet apart van elkaar en versnipperd aangeboden, maar geïntegreerd in de hele taak (Wesselink et al., 2007). Door persoonlijke eigenschappen en vakmanschap te combineren, kunnen competente teamleiders de behandeling verbindend organiseren en medewerkers waardegedreven coachen. Zij worden dan de betrouwbare ander voor cliënten, verwanten, begeleiders en de organisatie

Vragenlijst

Er is een vragenlijst ontwikkeld, zodat je kunt ontdekken welke competenties je wilt vasthouden, versterken en ontwikkelen. Je onderzoekt per competentie hoe leidinggevende en collega's en jou daarin het beste kunnen aanvullen.

Invullen en aanvullen

- Welke competenties ga ik vasthouden, versterken en/of ontwikkelen om aan te sluiten bij de begeleidingsvraag van cliënten?
- Welke **RUR** coachingsstijl vult mij aan?



6. Wat heb ik nodig?

RUR Coachingsstijlen

Richting geven | Uitnodigen | Ruimte geven



Onbewust bekwaam begeleiden

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

Ik wil zien wat er bedoeld wordt met menswaardigheid, gehechtheid, onvoorwaardelijke begeleiding en betekenisvolle activiteiten, zodat ik de werkwijze en het waarom 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** | **Zelfdoen**

Ik weet, begrijp en kan menswaardigheid en gehechtheid voorleven onder alle omstandigheden. Geef mij ruimte aan onderbouwde initiatieven en bevraag mij daarbij op visie, waarden en drijfveren zodat ik mijn professionele identiteit en vakmanschap verder kan ontwikkelen.

1. Sensitiviteit | Competentiedomein - Dialoog

Ik bouw gehechtheid en verbinding op met cliënten en collega's door hun behoeften, gevoelens en signalen aan te voelen en deze 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, vorm mezelf een beeld over de situatie en speel in bij wat er nodig is.			
Ik luister aandachtig naar wat er wel en niet gezegd wordt, onderzoek en bevraag in plaats van direct iets te vinden, te oordelen en/of een activiteit over te nemen.			
Ik signaleer gevoelens, gedachten en gedrag die de samenwerking op het niveau van cliënt team sector belemmeren en breng dit in gesprek met de betrokkenen.			

2. Responsiviteit | Competentiedomein - Dialoog

Ik ben fysiek, emotioneel en mentaal weerbaar om aan te sluiten bij de menselijke behoeften van cliënten. Ik zie probleemgedrag als signaal dat mijn begeleidingsstijl nog onvoldoende aansluit bij wat de cliënt nodig heeft.

Welke coaching vult mij aan	 Voordoene Meedoen	 Meedoen Samendoen	 Samendoen Zelfdoen
Ik pas mijn stijl aan bij wat cliënten, verwanten en medewerkers nodig hebben zodat zij zich gezien en begrepen voelen.			
Ik pas mijn stijl aan om in situaties waarin menswaardigheid en samenwerking onder druk staat door aan te sluiten op de behoeften van cliënten, verwanten en begeleiders			
Ik pas mijn manier van reageren aan om bevorderende en remmende factoren te herkennen en deze aan te passen op het niveau van de cliënt, het team of de sector.			

3. Lerende oriëntatie | Competentiedomein - Dialoog

Ik ben voortdurend leergierig en nieuwsgierig hoe ik een teamcultuur opbouw waarin reflectie centraal staat en medewerkers persoonlijk en professioneel kunnen groeien en ontwikkelen.

Welke coaching vult mij aan	 Voordoen Meedoen	 Meedoen Samendoen	 Samendoen Zelfdoen
Ik leef een teamcultuur voor waarin we samen reflecteren en betekenis geven aan praktijksituaties.			
Ik benut de begeleidingsvraag van cliënten voor de persoonlijke groei en professionele ontwikkeling van medewerkers.			
Ik ga uit van wat medewerkers al kunnen, sluit hierbij aan vanuit een nieuwsgierige, onderzoekende en waarderende houding.			

4. Doorzettingsvermogen | Competentiedomein - Presteren

Ik ben geduldig en vastberaden om het gewone leven voor en met cliënten te realiseren. Ook als dit veel inspanning van mij, de orthopedagoog en manager vraagt en de kans bestaat dat de behandeling minder verbindend georganiseerd kan worden.

Welke coaching vult mij aan	 Voordoen Meedoen	 Meedoen Samendoen	 Samendoen Zelfdoen
Ik kijk neem verantwoorde risico's om een menswaardige omgeving voor cliënten en medewerkers vast te houden/ te versterken en/of te ontwikkelen.			
Ik blijf betrouwbaar, stel menswaardigheid, de behoeften en gehechtheid van cliënten centraal door tegenstrijdige belangen daarin bespreekbaar te maken.			
Ik ga door waar anderen zouden stoppen. 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 de behandelvisie en de samenwerking met de orthopedagoog en manager. Daardoor kan ik verantwoorde risico's nemen 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 anderen. Geef hun vertrouwen, zij hoeven dat niet te 'verdienen'.			
Ik zie probleemgedrag van cliënten of weerstand van medewerkers als uiting van onvervulde behoeften of onmacht. Niet als onwil.			
Ik haal vertrouwen uit mezelf, mijn deskundigheid en samenwerkingsrelaties in plaats van de behoefte te hebben aan regels en protocollen.			

6. Zelfreflectie | Competentiedomein - Presteren

Ik stel me benaderbaar, kwetsbaar en reflectief op. Ik zie feedback van anderen – cliënten, verwanten, medewerkers en collega's van andere disciplines – als spiegel van hoe ik op hen ben afgestemd.

Welke coaching vult mij aan	 Voordoene Meedoen	 Meedoen Samendoen	 Samendoen Zelfdoen
Ik reflecteer, ter ondersteuning van mijn persoonlijke groei en professionele ontwikkeling, met de orthopedagoog, manager en collega's op de onderliggende visie en waarden van mijn handelen.			
Ik reflecteer met de orthopedagoog, manager en collega's op mijn manier van bindend organiseren en de waardegedreven coaching van medewerkers.			
Ik reflecteer op mijn eigen aandeel als het tegenzit in plaats van de oorzaak vooral bij cliënten, collega's en/of omstandigheden te leggen.			

7. Resultaatgerichtheid | Competentiedomein – Ondernemen

Ik werk visie-gedreven en methodisch. Ik richt me daarbij voortdurend op drie kernperspectieven: het bieden van menswaardige zorg, gepassioneerde en competente medewerkers en het realiseren van een gezonde bedrijfsvoering.

Welke coaching vult mij aan	 Voordoene Meedoen	 Meedoen Samendoen	 Samendoen Zelfdoen
Ik werk methodisch volgens de cyclus 'Plan - Do - Check - Act' waarbij ik de SystemeTRIE en Teamreflector benut om het gezamenlijke resultaat te toetsen en/of bij te sturen.			
Ik zorg ervoor dat mijn dagelijks handelen, ook wanneer de omstandigheden minder vanzelfsprekend worden, in overeenstemming blijft met de visie, waarden en normen.			
Ik herken vroegtijdig belemmerende signalen in de behandeling en/of samenwerking en benut het Triple-C organisatiehuis om met het team, orthopedagoog en manager deze signalen betekenis te geven en om te buigen.			

8. Cliëntgerichtheid | Competentiedomein - Presteren

Ik stel de gehechtheid in de behandeling en begeleiding centraal en evalueer hoe de omgeving, de behandeling, de wijze van organiseren en de coaching van medewerkers daarbij aansluiten

Welke coaching vult mij aan	 Voordoene Meedoen	 Meedoen Samendoen	 Samendoen Zelfdoen
Ik gebruik de Triple-C scan om zo objectief mogelijk de cliëntgerichtheid te meten en daarop te reflecteren.			
Ik coach medewerkers zodat zij met cliënten kunnen meegroeien in de relatie- en competentieopbouw.			
Ik faciliteer een omgeving die gehechtheid bevordert. Daarin vormen de begeleidingsvraag, de behandelfasering, het perspectief, de werkdoelen en het dagprogramma de leidraad.			

9. Creativiteit | Competentiedomein – Ondernemen

Ik benut mijn kennis, ervaring en inzichten om vanuit menswaardig leiderschap, inspirerende ideeën en goed onderbouwde acties een vitaal werkklimaat voor medewerkers te faciliteren.

Welke coaching vult mij aan	 Voordoene Meedoen	 Meedoen Samendoen	 Samendoen Zelfdoen
Ik ben alert en sluit aan bij: het moment, de situatie en de draagkracht van het team en/of medewerker.			
Ik stimuleer nieuwsgierigheid en ontwikkelverlangen bij medewerkers. Samen geven we betekenis aan praktijksituaties.			
Ik bespreek denk- en werkwijzen die controle en beheersing voorstellen. Samen met de orthopedagoog en manager stem ik af wat nodig is om het 'anders denken en kijken' te stimuleren.			

10. Communiceren | Competentiedomein – Beïnvloeden

Ik breng de essentie van een boodschap helder over – zowel verbaal als non-verbaal – afgestemd op diverse situaties en verschillende personen.

Welke coaching vult mij aan	 Voordoene Meedoen	 Meedoen Samendoen	 Samendoen Zelfdoen
Ik sluit aan bij mijn gesprekspartner(s) in begrijpelijk Nederlands en met passende communicatiemiddelen.			
Ik breng in rapportages en overdrachten een doelgerichte structuur aan vanuit de werkdoelen, de afgesproken begeleidingsstijl en het dagprogramma.			
Ik ga op een luisterende, onderzoekende en gelijkwaardige manier met mensen om, ook bij lastige situaties of botsende belangen.			

11. Coachen | Competentiedomein – Beïnvloeden

Ik leg de focus op mentale veerkracht bij mijzelf en medewerkers. Zodat menswaardigheid, gehechtheid en verbondenheid blijft behouden, ook wanneer de omstandigheden minder vanzelfsprekend worden.

Welke coaching vult mij aan	 Voordoene Meedoen	 Meedoen Samen	 Samen Zelfdoen
Ik coach medewerkers in hun persoonlijke groei en professionele ontwikkeling om uit te groeien tot een betrouwbare ander voor cliënten en collega's.			
Ik stimuleer medewerkers om elkaar te inspireren, te bevragen en praktijksituaties betekenis te geven met Triple-C-objecten.			
Ik draag geen kant-en-klare oplossingen aan. Ik hanteer een 'verbindend vermogen' om mensen in balans te brengen met zichzelf, hun verantwoordelijkheid en hun omgeving.			

12. Interdisciplinaire samenwerking | Competentiedomein - Beïnvloeden

Ik deel mijn verantwoordelijkheid met de orthopedagoog, manager en arts VG om de kwaliteit van de behandeling en begeleiding op peil te houden. Vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid realiseer ik het verbindend organiseren van de behandeling en de waarde-gedreven coaching van medewerkers.

Welke coaching vult mij aan	 Voordoene Meedoen	 Meedoen Samen	 Samen Zelfdoen
Ik ben loyaal naar cliënten, verwanten en medewerkers en spreek hen aan als ze het vastgestelde interdisciplinaire beleid niet naleven.			
Ik voer een gezamenlijk genomen besluit uit, ook wanneer er (nog) geen consensus over is.			
Ik sta voor wederzijdse afhankelijkheid en beïnvloeding. Ik stel vragen en sta open voor de standpunten van anderen.			

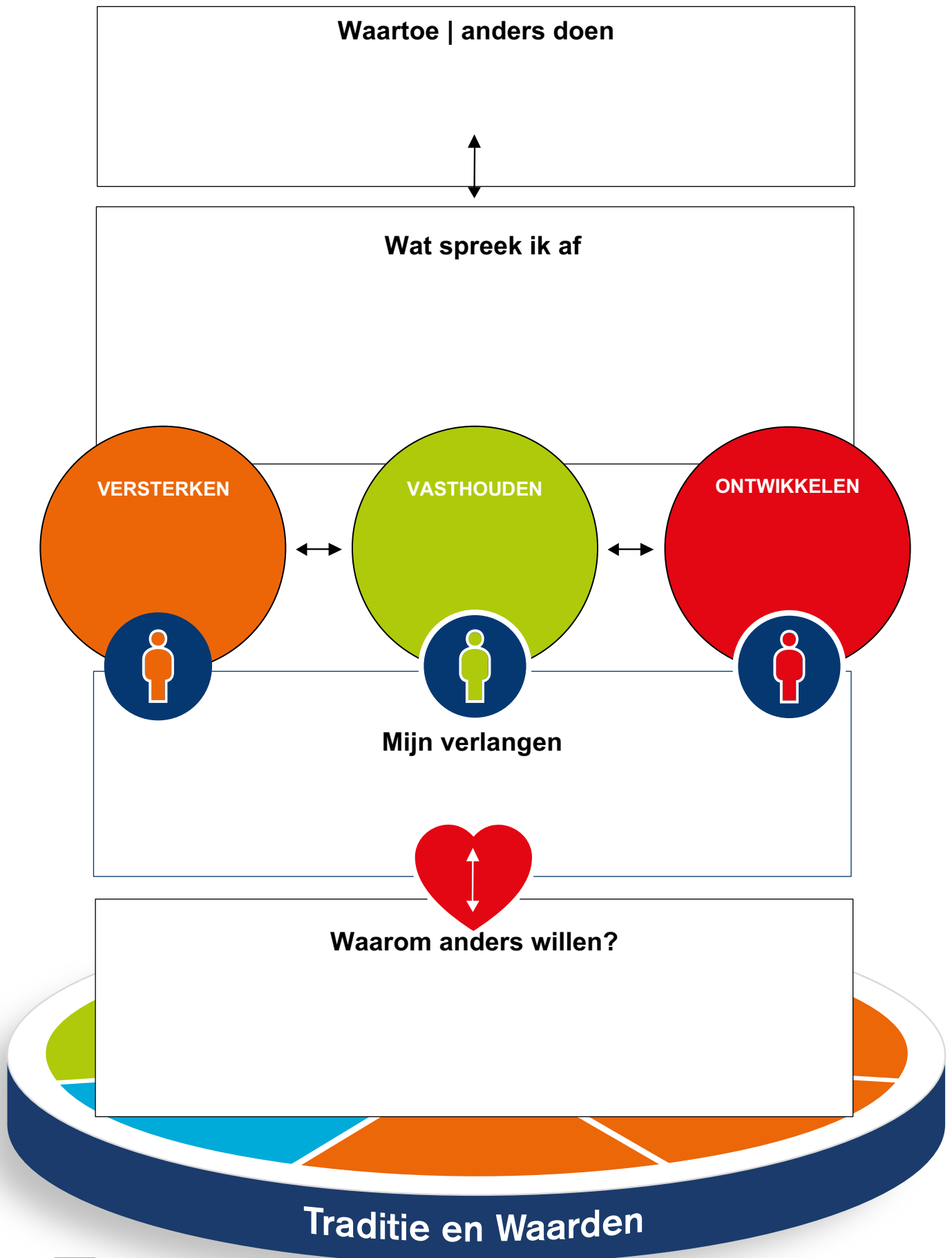
7. Verlangen

Persoonlijke groei en professionele ontwikkeling



8. Invulplan | Verlangen

Persoonlijke groei en professionele ontwikkeling





Meer weten?
www.triplecwerkplaats.nl