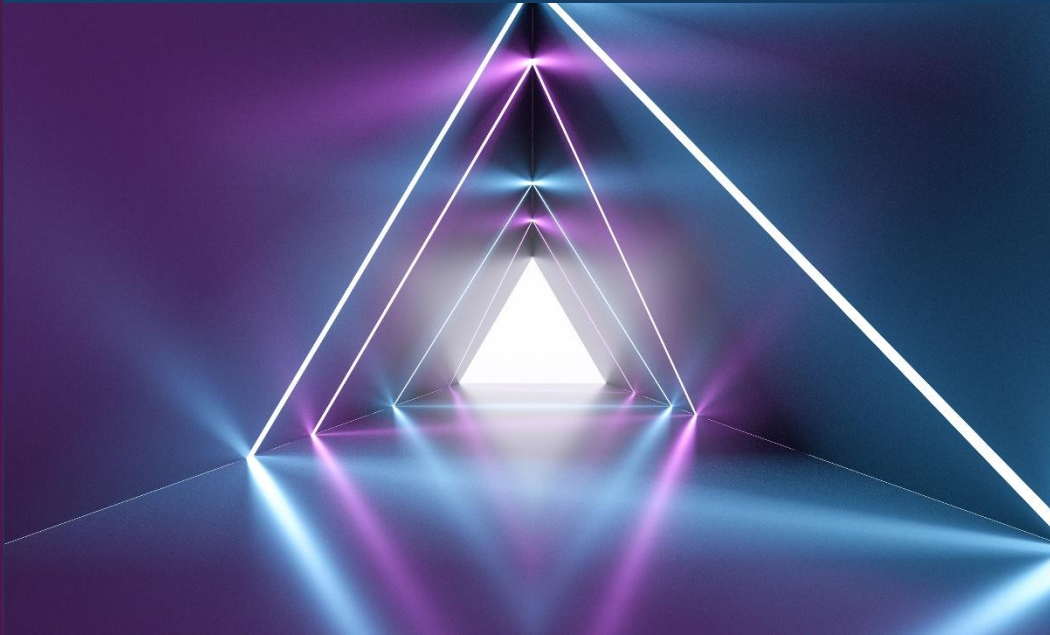




Handleiding training ‘triadecoach’ bij triadisch samenwerken in ART teams in de langdurige GGZ

Handleiding training ‘triadecoach’ bij triadisch samenwerken in ART teams in de langdurige GGZ

Deze handleiding en de training zijn een product van het implementatiebegeleidingstraject triadisch werken bij Lentis en GGz Breburg.

Dit project werd mede mogelijk gemaakt door:



Woord vooraf: waarom deze handleiding

Triadisch samenwerken is een kernonderdeel van het ART model (Active Recovery Triad). Het gaat om herstel *in* de triade (cliënt, naasten, professional) én herstel *van* de triade (relaties, communicatie, vertrouwen). De triadecoach speelt hierin een stimulerende, begeleidende en verbindende rol.

Deze handleiding en bijbehorend materiaal ondersteunen triadecoaches bij:

- het versterken van triadisch samenwerken in hun team;
- het inzetten van triadetools in de dagelijkse praktijk;
- het begeleiden van implementatieprocessen;
- het creëren van draagvlak en continuïteit;
- het toepassen van geleerde lessen uit het implementatiebegeleidingstraject bij Lentis en GGz Breburg.

Zowel het ontwikkel- als implementatieproject Triadisch samenwerken is tot stand gekomen met subsidie van ZonMW.

Inhoud

- Inleiding training triadecoaches ART
- Werkwijze en rol triadecoach
- Geleerde lessen

Bijlagen behorend bij powerpoint triadecoach

- o Checklist coachingsvaardigheden triadecoach
- o Plan van aanpak
- o Meetinstrument 'vasthouden van verandering'
- o Nulmeting triadecontacten
- o Korte evaluatie triadegesprek

Inleiding training triadecoaches Active Recovery Triad (ART)

Deze training is ontwikkeld en beschikbaar gesteld vanuit het ART implementatiebegeleidings-traject 'Herstellen van én in de triade' (Lentis GGZ, GGZ Breburg, Hanze Hogeschool, Tranzo). Centraal in het ART model staat herstel in én herstel van de triade. De directe omgeving en naasten spelen een zeer belangrijke rol. Zij kunnen een belangrijke schakel zijn en zijn waardevol voor het herstelproces van de cliënt. Vaak hebben zij zelf ook behoefte aan ondersteuning, informatie en psycho-educatie. Ook is er vaak behoefte om contacten te herstellen, aandacht te hebben voor het herstelproces van naasten, en met elkaar in de triade (cliënt, naasten en hulpverlener) te werken aan het herstelproces en van elkaar te leren. Zie voor nadere uitleg de website van Stichting HIC-ART en de visualisatie hieronder.



Bron: <https://stichtinghicart.nl/art/over-art/>

In de praktijk blijkt het nog lastig om de triadische samenwerking goed neer te zetten. Hoewel hulpverleners aangeven dat de beschikbare tools behulpzaam kunnen zijn bij het verbeteren van het triadisch werken, blijken deze nog onvoldoende geïmplementeerd in de dagelijkse praktijk. In dit implementatiebegeleidingstraject hebben we gezamenlijk verder gewerkt aan de implementatie van de ontwikkelde bouwstenen & tools in de praktijk, zodat ART-teams beter triadisch kunnen samenwerken op een manier die bij hen past.

Triadecoaches hebben een stimulerende, begeleidende en coachende rol in hun team met als doel om het triadisch werken te bevorderen. Om je goed voor te bereiden op de rol van triadecoach in je team, is deze training ontwikkeld. Tijdens het volgen van deze training maak je kennis met tools die

het triadisch werken in de praktijk (kunnen) bevorderen. Daarnaast worden methoden en handvatten aangereikt om de implementatie en borging van het triadisch samenwerken in het team vanuit een coachende en stimulerende rol te bevorderen.

Deze training stelt de triadecoaches in staat om:

- Het eigen team te enthousiasmeren en begeleiden om triadisch samen te werken volgens het ART model.
- De triadetools in te zetten in de dagelijkse praktijk en collega's hierin op weg helpen.
- Vanuit kennis en methoden op overstijgend niveau met implementatieprocessen aan de slag te gaan.
- Te leren van elkaar via actie/leersessies.

Deze training bestaat uit de volgende materialen:

- Een powerpoint met de tools triadisch samenwerken en tools/werkvormen om aan de slag te gaan met collega's.
- Een ingesproken powerpoint/training die een triadecoach zelfstandig of met andere triadecoaches kan doorlopen over de rol van de triadecoach in het team.
- Opzet voor actie/leersessies met collega's (dit kan zowel intern als extern) om te reflecteren op de voortgang en uitvoering.

Overzicht tools eerdere onderzoeksprojecten (ook opgenomen in powerpoint met tools triadisch werken):

WINST, werken in het netwerk en steunsysteem uitgevoerd door Lentis en GGZ Friesland, Lectoraat maatschappelijke participatie van mensen met psychische beperkingen Hanzehogeschool.

- Bouwstenen samenwerken in de triade, met daarin:
Infosheets en videomateriaal over o.a. functie van de familie-ervaringsdeskundige
Praatplaat 'balanceren rondom privacy'.
Link: <https://gripresearch.nl/?s=bouwstenen>

Herstellen van én in de triade uitgevoerd door GGZ Breburg, Tranzo, Academische werkplaats voor zorg en welzijn Tilburg University

- De ontworpen toolbox bestaat uit:
De '3 in1 gespreksondersteuner'
Voorlichtingsfilmpje 'Herstellen in de triade'
Overzicht (infographic) van bestaande aanvullende tools die helpend zijn bij het triadisch werken
Link: <https://stichtinghicart.nl/art/domein/toolbox-herstellen-van-en-in-de-triade/>

Drie kunnen meer dan één uitgevoerd door RIBW Overijssel, MEE Samen, GGnet en Dimence, Lectoraat GGZ & Samenleving hogeschool Windesheim.

- Overzicht ontwikkelde tools:
Spelsessie over triadisch werken om bewustwording te creëren
Serie posters met werkvorm (de posters bevatten uitspraken van cliënten, naasten en professionals, die bijdragen aan bewustwording van ieders perspectief),

Een strip met handleiding
Een leertraject voor naasten en een train-de-trainer hiervoor
Link: [Drie kunnen meer dan één | GGZ & Samenleving | Windesheim](#)

Werkwijze en rol triadecoach

Elk ART team heeft een collega die als kartrekker de rol van triadecoach vervult. Met elkaar hebben triadecoaches contact zodat zij zich gesteund voelen in hun taak. De training die zij volgen kunnen ze deels zelfstandig volgen (kennis opdoen van triadetools, triadetools zelf inzetten, en de kennis in de e-learning/powerpoint doorlopen). Daarnaast zorgen de actieleersessies voor onderlinge uitwisseling en support. We adviseren triadecoaches om ook in het eigen team de nodige steun te mobiliseren, bijvoorbeeld door samen te werken met de teamleider, familie-ervaringsdeskundige, senior collega's of kartrekkers ART. Zo ontstaat een breder draagvlak.

De triadecoach is geen formele coach, maar een collega met een trekkersrol. De rol omvat:

- Stimuleren van triadisch werken in het team.
- Voorbeeldgedrag laten zien in contact met cliënten en naasten.
- Collega's meenemen in het gebruik van triadetools.
- Implementatie begeleiden: signaleren, reflecteren, bijsturen.
- Samenwerken met teamleider en sleutelfiguren om draagvlak te creëren.
- Verbinden van visie, tools en dagelijkse praktijk.

Actieleersessies

Actieleersessies vormen de motor van leren en veranderen. Ze bestaan uit:

- Inbrengen van casuïstiek of dilemma's
- Gezamenlijk analyseren
- Oefenen met tools
- Reflecteren op samenwerking
- Vertalen naar concrete acties

Binnen de organisatie waar triadecoaches worden aangesteld adviseren we om twee/driemaandelijks een actieleersessie te organiseren met de betreffende triadecoaches van verschillende teams. Zie bijlage voor een opzet van een actieleersessie.

Geleerde lessen

Hieronder volgt een opsomming van de geleerde lessen vanuit de implementatie-begeleidingstrajecten bij zowel GGz Breburg als Lentis. Deze geleerde lessen kunnen gebruikt worden bij de implementatie van triadisch werken in andere organisaties.

- De triadecoach kan deze rol niet alleen dragen: samenwerking met teamleider en inhoudelijke sleutelfiguren is essentieel.
- Een positieve, actieve houding van de leidinggevende vergroot de kans op succes aanzienlijk.

- Triadecoaches hebben baat bij intervisie, actieleersessies en collegiale steun.
- Triadisch werken vraagt om meta-reflectie: niet alleen *wat* je doet, maar ook *hoe* en *waarom*.
- Handelingsverlegenheid komt veel voor; oefenen in een veilige setting verlaagt drempels.
- Informele momenten (zoals naastenmiddagen) helpen om triadisch werken te normaliseren.
- Tools worden als ondersteunend ervaren, maar worden in de praktijk nog onvoldoende gebruikt.
- Oefenen met tools in een veilige setting (bijv. tijdens naastenmiddagen of teamoefeningen) werkt drempelverlagend.
- Tools “doen iets in de sfeer”: ze openen gesprekken, brengen beweging en versterken gelijkwaardigheid.
- Randvoorwaarden zoals personeelsverloop, werkdruk en crisisgevoeligheid beïnvloeden implementatie sterk.
- Continuïteit is cruciaal: nieuwe triadecoaches hebben tijd nodig om ingewerkt te raken.
- Implementatie vraagt tijd, herhaling en borging in werkprocessen.
- Externe actieleersessies (met andere organisaties) verdiepen het leren en normaliseren hobbels.
- De combinatie van interne en externe sessies versterkt motivatie en inzicht.

Bijlagen behorend bij powerpoint triadecoach

1. Checklist: Coachingsvaardigheden voor de Triadecoach

Belangrijke kanttekening is dat de rol/taak van een triade coach NIET hetzelfde is als die van een (beroepsgeregistreerde) coach. Je bent immers ook onderdeel van het team en collega, je hebt hier als ware een ‘trekkersrol’ binnen het team.

Als triade coach gebruik je coachingsvaardigheden om individuele teamleden en/of het team te ondersteunen en faciliteren in het triadisch werken. Dit kan gaan om het triadisch werken zelf (praktisch in de uitvoering), maar ook de implementatie van triadisch werken binnen het team (nieuwe werkwijze en visie). In dit verandertraject heb jij als triade coach een bepaalde rol en opdracht. Stem dit goed af met jouw leidinggevende en team. Wat past, wat is nodig, wat is haalbaar en wat niet?

Coaching gaat in de basis om het ophalen van kwaliteiten en potentie, faciliteren van ontwikkelingsprocessen en het gericht werken aan doelstelling(en) van de gecoachte/team. Leren en handelen zijn een belangrijke combinatie binnen coaching. Hiervoor zijn een aantal vaardigheden van belang.

Je kunt de onderstaande tabel gebruiken om jouw eigen niveau te meten. Je kunt dit doen door het zelf in te vullen en of het te laten invullen door een ander, als feedback instrument.

Vaardigheid	(Eigen) waardering: 0-1-2-3-4-5	Concrete voorbeelden van (eigen) handelen
Kernvaardigheden		
Observeren en analyseren — Snel patronen, rollen en groepsdynamiek zien		
Actief en empathisch luisteren – Met een open en nieuwsgierige houding aandachtig luisteren naar wat men zegt, waarbij er ook oog is voor wat er niet wordt gezegd.		
Communiceren — Helder, uitnodigend en confronterend kunnen spreken; actief luisteren en samenvatten. Bewust gebruiken van verbale en non-verbale communicatie.		
Ophalen van potentie en expertise – Vragen en opdrachten die uitdagen om zelf na te denken, oplossingen te vinden en eigen creativiteit aan te boren.		

Interventies kiezen — Passende werkvormen en interventies inzetten op relatie-, proces- of inhoudsniveau.		
Vraagverheldering — Coachvraag en organisatiedoel scherp maken; onderscheid tussen individuele en teamvraag.		
Metacommunicatie — Het gesprek over het gesprek voeren om interactie en samenwerking expliciet te maken.		
Relationele- en attitudevaardigheden		
Onpartijdigheid en veiligheid creëren — Vertrouwen opbouwen zodat teamleden open durven te zijn.		
Sensitiviteit — Letten op non-verbaal en subtiele signalen, en cultuur- of contextverschillen meenemen.		
Geduld en timen — Weten wanneer door te vragen, door te schakelen of een pauze in te lassen.		
Constructieve feedback — Concreet, neutraal en relationeel gericht terugkoppelen. Feedback gericht op resultaat en op ontwikkeling		
Proces- en methodische vaardigheden		
Faseren van (leer)processen — Doelen formuleren, faseren, monitoren en afronden van trajecten.		
Doelgericht werken — Meetbare succescriteria en voortgangsindicators hanteren.		
Faciliteren van besluitvorming — Methoden voor consensus, prioritering en rollen gebruiken.		
Reflectietechnieken — Vragen en werkvormen die zelfreflectie en teamreflectie versterken.		
Omgaan met weerstanden — Constructief werken met blokkades, conflicten en defensieve patronen.		

2. MEETINSTRUMENT VOOR HET VASTHOUDEN VAN VERANDERINGEN

(British National Health Service (NHS), Sustainability Model)

De NHS heeft een instrument ontwikkeld, gebaseerd op tien succesbepalende vragen voor het implementeren en vasthouden van veranderingen. Teams of triadecoaches kunnen -aan de hand van deze vragenlijst- hun eigen team scoren en een inschatting maken hoe groot de kans is dat een verandering (in dit geval triadisch samenwerken) wordt vastgehouden.

Dit instrument is op verschillende manieren te gebruiken:

- Aan het begin van een project of verandering om te voorspellen hoe groot de kans is dat veranderingen zullen worden vastgehouden. Het instrument is dan te gebruiken als checklist om na te gaan of aan alle aspecten is voldaan die de kans op succes vergroten.
- Gedurende het project of veranderingsproces om te voorspellen of veranderingen worden vastgehouden.

Werkwijze: Selecteer bij elke vraag één antwoordniveau dat het beste jouw team beschrijft. Dat wil zeggen; kies per vraag één antwoord dat het beste past bij jouw team (zie het kopje ‘Antwoordopties bij vraag’). Bij elk antwoordniveau hoort een score, tel van de tien vragen de antwoordscores op. Hoe dichterbij de score bij de 100 ligt, hoe groter de kans dat het vasthouden van resultaten succesvol is.

Een score van 55 of hoger geeft reden tot optimisme. Een score van 45 of lager is reden om je zorgen te maken.

Als meerdere teams dezelfde vragen beantwoorden, is het ook leerzaam om de scores van de teams (visueel) naast elkaar te zetten, en te bespreken wat maakt dat bepaalde antwoorden in het ene team hoger of lager scoren dan in het andere team. Wat doet dat team anders, wat zijn tips aan elkaar?

Let wel: dit is een momentopname. Als er veranderingen optreden bij een van de vragen dan zal de score veranderen. Het kan dus ook behulpzaam zijn deze vragenlijst vaker te scoren en bespreken.

De vragenlijst is uit het Engels vertaald door het kwaliteitsinstituut voor de gezondheidszorg CBO. Nadere evaluatie zal moeten uitwijzen hoe accuraat dit model is.

Bron: Trimbos-instituut.

Vragenlijst: Succesbepalende factoren voor het vasthouden van veranderingen				
Welke verandering evalueer je? (Omschrijf deze beknopt hiernaast)				
Vraag	Score	Antwoordopties bij de vraag	Score	
1. Voordelen van verandering naast de voordelen voor cliënten	8,7	De verandering verbetert de efficiency en maakt het werk makkelijker.		
	4,7	De verandering verbetert de efficiency maar maakt het werk niet makkelijker.		
	4,0	De verandering maakt het werk makkelijker maar het verbetert niet de efficiency.		
	0,0	De verandering verbetert de efficiency niet en het maakt het werk ook niet makkelijker.		
2. Inzicht in de voordelen	9,1	De voordelen van de verandering zijn meteen duidelijk, ondersteund door bewijs en geloofd door de medewerkers, cliënten en organisatie.		
	6,3	De voordelen van de verandering zijn niet meteen duidelijk, maar worden wel ondersteund door bewijs en geloofd door de medewerkers, cliënten en organisatie.		
	3,1	De voordelen van de verandering zijn niet meteen duidelijk. Ze worden wel ondersteund door bewijs maar worden niet geloofd door de medewerkers, cliënten en organisatie.		
	0,0	De voordelen van de verandering zijn niet meteen duidelijk. Ze worden ook niet ondersteund door bewijs en ook niet geloofd door de medewerkers, cliënten en organisatie.		

3. Flexibiliteit van het veranderde proces	7,0	Het proces kan zich aanpassen aan andere organisatorische veranderingen en er is een systeem om het proces continu te verbeteren.	
	3,4	Het proces kan zich aanpassen aan andere organisatorische veranderingen, maar er is geen systeem aanwezig om het proces continu te verbeteren.	
	2,4	Het proces kan zich niet aanpassen aan andere organisatorische veranderingen, maar er is wel een systeem aanwezig om het proces continu te verbeteren.	
	0,0	Het proces kan zich niet aanpassen aan organisatorische veranderingen en er is geen systeem aanwezig om het proces continu te verbeteren.	
4. Betrokkenheid en training van medewerkers om de verandering in de praktijk toe te passen.	11,5	De medewerkers zijn vanaf het begin bij de verandering betrokken en ze zijn adequaat getraind om de verandering in de praktijk toe te passen.	
	4,9	De medewerkers zijn vanaf het begin bij de verandering betrokken, maar ze zijn niet adequaat getraind om de verandering in de praktijk toe te passen.	
	6,3	De medewerkers zijn niet betrokken vanaf het begin van de verandering, maar ze zijn wel adequaat getraind om de verandering in de praktijk toe te passen.	
	0,0	De medewerkers zijn niet betrokken vanaf het begin en ze zijn ook niet adequaat getraind om de verandering in de praktijk toe te passen.	
5. Houding van medewerkers ten opzichte	11,0	De medewerkers zijn overtuigd van het nut van het veranderingsproces en geloven ook dat de verandering vastgehouden kan worden.	

van het vasthouden van de verandering	5,1	De medewerkers zijn overtuigd van het nut van het veranderingsproces, maar geloven niet dat de verandering vastgehouden kan worden.	
	5,1	De medewerkers zijn niet overtuigd van het nut van het veranderingsproces, maar geloven wel dat de verandering kan worden vastgehouden.	
	0,0	De medewerkers zijn niet overtuigd van het nut van het veranderingsproces en geloven ook niet dat de verandering kan worden vastgehouden.	
6. Betrokkenheid leidinggevend	15,0	De leidinggevend nemen de verantwoordelijkheid voor het veranderingsproces en voor het vasthouden van de verandering. De medewerkers delen informatie met hun leidinggevende en vragen om advies.	
	6,2	De leidinggevend nemen niet de verantwoordelijkheid voor het veranderingsproces en voor het vasthouden van de verandering. De medewerkers delen informatie met de leidinggevende en vragen om advies.	
	5,7	De leidinggevend nemen de verantwoordelijkheid voor het veranderingsproces en voor het vasthouden van de verandering. Karakteriserend is dat de medewerkers de informatie niet met de leidinggevende delen en vragen ook niet om advies.	
	0,0	De leidinggevend nemen niet de verantwoordelijkheid voor het veranderingsproces en voor het vasthouden van de verandering. Karakteriserend is ook dat de medewerkers geen informatie met de leidinggevende delen en ook niet om advies vragen.	

7. Betrokkenheid van behandelinhoudelijke sleutelfiguren	15,0	De behandelinhoudelijke sleutelfiguren nemen de verantwoordelijkheid voor het veranderingsproces en voor het vasthouden van de verandering. De medewerkers delen informatie met deze sleutelfiguren en vragen om advies.	
	6,7	De behandelinhoudelijke sleutelfiguren nemen niet de verantwoordelijkheid voor het veranderingsproces en voor het vasthouden van de verandering. De medewerkers delen informatie met deze sleutelfiguren en vragen om advies.	
	5,5	De behandelinhoudelijke sleutelfiguren nemen de verantwoordelijkheid voor het veranderingsproces en voor het vasthouden van de verandering. Karakteriserend is dat de medewerkers de informatie niet met deze sleutelfiguren delen en ook niet om advies vragen.	
	0,0	De behandelinhoudelijke sleutelfiguren nemen niet de verantwoordelijkheid voor het veranderingsproces en voor het vasthouden van de verandering. Karakteriserend is ook dat de medewerkers geen informatie met deze sleutelfiguren delen en ook niet om advies vragen.	
8. Effectiviteit van de organisatie om verbetering te monitoren	6,7	De organisatie is zodanig ingericht dat de vooruitgang wordt gemonitord en aantoonbaar gemaakt. Ook communiceert het de resultaten en onderneemt daarop actie.	
	3,3	De organisatie is zodanig ingericht dat de vooruitgang aantoonbaar wordt gemaakt. Ook onderneemt het vervolgens actie maar het communiceert de resultaten niet.	

	2,4	De organisatie is zodanig ingericht dat de vooruitgang wordt gemonitord en aantoonbaar gemaakt. Ook communiceert het de resultaten, maar het onderneemt vervolgens geen actie.	
	0,0	De organisatie is niet ingericht om vooruitgang te monitoren, aantoonbaar te maken, daarop actie te ondernemen en resultaten te communiceren.	
9. Aansluiting bij strategische doelen en cultuur van organisatie	7,2	Er is een succesvol verleden ten aanzien van het vasthouden van resultaten en de verbeterdoelen sluiten aan bij de strategische doelen van de organisatie.	
	3,3	Er is een succesvol verleden ten aanzien van het vasthouden van resultaten, maar de verbeterdoelen sluiten niet aan bij de strategische doelen van de organisatie.	
	3,5	Er is geen succesvol verleden ten aanzien van het vasthouden van resultaten, maar de verbeterdoelen sluiten wel aan bij de strategische doelen van de organisatie.	
	0,0	Er is geen succesvol verleden ten aanzien van het vasthouden van resultaten en ook de verbeterdoelen sluiten niet aan bij de strategische doelen van de organisatie.	
10. Infrastructuur voor het vasthouden van veranderingen	9,7	Er zijn voldoende personeel, faciliteiten en benodigdheden aanwezig en de taakomschrijvingen, het beleid, de procedures en de communicatiesystemen dragen bij aan het vasthouden van het veranderde proces.	
	4,4	Er zijn voldoende personeel, faciliteiten en benodigdheden, maar er zijn inadequate taakomschrijvingen, beleid, procedures en communicatiesystemen om de verandering vast te houden.	

	3,3	Er zijn onvoldoende personeel, faciliteiten en benodigdheden om de verandering vast te houden. De taakomschrijvingen, beleid, procedures en communicatiesystemen zijn wel adequaat.	
	0,0	Personeel, faciliteiten en benodigdheden, taakomschrijvingen, beleid, procedures en communicatiesystemen zijn onvoldoende om de verandering vast te houden.	

3. Plan van aanpak: verbeteren werken in de triade

1. Team:
2. Waar staat mijn team?
 - Wat heeft de nulmeting opgeleverd?
 - Hoe denkt mijn team over triadisch werken?
 - Voelt men zich bekwaam?
 - Is mijn team bekend met de triadetools?
 - Hebben we een gezamenlijk plan om werken in de triade te verbeteren?
3. Welke veranderstrategieën zijn voor mij zinvol?
4. Plan van aanpak:

Doelen/op te leveren resultaat	Concrete acties	Wie	Wanneer

4. Nul- en vervolgmeting triadecontacten

Team:

Datum:

Totaal aantal cliënten:

Aantal cliënten met contactpersoon in EPD:

Contacten in de triade

Geef hieronder aan bij hoeveel cliënten er contact is met naasten en geef de aard van de contacten aan

Aantal en aard van het contact met naasten/in de triade

A. Geen contact Bij hoeveel is ook geen contactpersoon bekend?	B. Incidenteel contact	C. Structureel contact (minimaal 3 keer per jaar)

Aard van structureel contact

Geef aan bij C. hoe je de aard van het contact beoordeeld

A. Met cliënt en naasten afzonderlijk	B. Met name gericht op problemen en in ongelijke positie, maar wel met elkaar	C. Gelijkwaardig contact in de triade*

- Geef aan hoe je de gesprekken meestal ervaart gedurende het laatste half jaar

*Onder gelijkwaardig contact in de triade verstaan we:

Dat er structureel contact is (minimaal drie keer per jaar) waarbij cliënt, naaste(n) en hulpverlening samen in gesprek zijn en iedereen een gelijkwaardige positie in het gesprek heeft. Er is aandacht voor de onderlinge samenwerking en sprake van samen besluiten nemen.

5. Korte evaluatie van triade gesprek

Pb'er:

Datum gesprek:

Duur van het gesprek:

Samenstelling van gesprek Bijv. Cliënt, broer, Pb'er, Geanonimiseerd invullen	
Hoe heb je het gesprek ervaren? Geef in eigen woorden kort weer	
Heb je wel/niet een tool* gebruikt en zo ja welke?	
Heeft de tool geholpen in het gesprek? Licht kort toe waarom wel/niet	
Lukte het om iedereen een gelijkwaardige positie in het gesprek te laten aannemen? Licht kort toe: wat lukte wel niet en welke interventie heb je gebruikt om de gelijkwaardigheid te bevorderen?	
Vraag aan het eind van het gesprek hoe iedereen het gesprek heeft ervaren en vul de antwoorden hiernaast in	

*Voorbeelden van tools

- Een ecogram of sociogram
- De herstelanimatie
- De 3 in een gesprekstool
- Werkkaart Samen ondersteunen van naasten

- Yucelmethode
-
-
-

Colofon

Versie maart 2026

Auteurs

Margot Metz

Marij de Roos

Tamara Siegers

Ellen Meijer

Contactgegevens

Margot Metz: M.Metz@ggzbreburg.nl

Ellen Meijer: h.e.meijer@pl.hanze.nl

Marij de Roos: M.deRoos@ggzbreburg.nl