

Het leef- en werkklimaat op behandelgroepen

De verbinding tussen onderzoek en praktijk

Wat is het leefklimaat?

Een pedagogisch stabiel leefklimaat is de basis voor het uitvoeren van behandeling binnen behandelgroepen, zoals beschreven in het behandelmodel van (Kok, 1973; Kok, 2003 in Van der Helm, 2017) (zie figuur 1).

Op een behandelgroep wordt van de jongeren gevraagd dat zij nieuwe vaardigheden aanleren, daarbij is een omgeving waar zij zich veilig voelen essentieel. Wij spreken dan van een positief leefklimaat.

De kenmerken zijn:

- Er zijn voldoende mogelijkheden tot **groei**;
- Er is **ondersteuning** van de begeleiding die aansluit op de hulpvraag van de jongeren (responsiviteit van de begeleiding);
- Er is een veilige en prettige **sfeer** met voldoende structuur;
- De begeleiding stimuleert **onderlinge positieve interacties** tussen de jongeren;
- Er is geen onevenredige inzet van **repressie**.

Een positief leefklimaat creëert de condities om te voorzien in de basisbehoefte van de jongeren zoals beschreven in de zelfdeterminatietheorie (van der Helm & van der Velden, 2018). **Ryan en Deci (2017) beschrijven verbondenheid, autonomie en competenties als drie voorwaarden om optimaal te presteren en te ontwikkelen.**



Ordering klinisch milieu (kok '73)

Wat is het werkklimaat?

Uit onderzoek is gebleken dat begeleiders een belangrijke rol spelen in de behandeling van jongeren en het creëren en behouden van een positief leefklimaat (Klomp, 2001; Knorth, 2003; Van der Helm en anderen, 2011).

De belangrijkste verklaring hiervoor is dat groepsleiding en jongeren invloed hebben op elkaars gedrag. Er wordt van begeleiders gevraagd om dagelijks de gedragsproblemen van de jongeren in goede banen te leiden. Zij staan voor de moeilijke taak enerzijds rust en orde te handhaven (controle) en anderzijds contact te maken als één van de belangrijkste pijlers van een positief leefklimaat.

Een positief leefklimaat kan alleen ontstaan wanneer de medewerkers zich prettig voelen binnen hun werk.

Een team kan deze balans alleen vinden als zij met elkaar deze afwegingen rationeel vertalen naar een begeleidingsstijl. Stress bij de medewerkers kan ertoe leiden dat zij bij het hanteren van moeilijk verstaanbaar gedrag terugvallen op hun primaire stressreactie (vechten & vluchten), met een repressieve of een laissez faire (passieve) reactie op gedrag tot gevolg. Beide begeleidingsstijlen leiden vaak tot een toename van de gedragsproblemen. De complexiteit van het gedrag van de kinderen zorgt er soms voor dat de stress bij medewerkers oploopt. Een veilige werkomgeving, waarbij medewerkers zich gesteund voelen door hun team en leidinggevende, helpt om stress te reguleren. Daarbij is het essentieel dat de visie rondom het terugdringen van repressie door de hele organisatie wordt uitgedragen (van der Valk, 2019).

De twee belangrijkste pijlers van een positief werkklimaat zijn daarom teamfunctionering en ondersteuning door de leidinggevende.

Hoe meten wij het leef- en werkklimaat?

Het leefklimaat wordt middels de [GCI-R \(2020\)](#) gemeten onder de jongeren. Dit is een gevalideerde vragenlijst met 40 eenvoudige vragen over het leefklimaat op de groep. Het werkklimaat wordt middels de [LGWCI](#) gemeten onder de medewerkers. Deze resultaten worden teruggekoppeld aan de teams en de jongeren. Onder ouders wordt het leefklimaat en de samenwerking met ouders gemeten via een recent ontwikkelde vragenlijst. Op de groepen van kinderen en jongeren die vanwege hun verstandelijke beperking niet in staat zijn om deze vragen te beantwoorden wordt gebruik gemaakt van een vragenlijst voor de medewerkers. De oudervragenlijst en teamvragenlijst zijn beide nog in ontwikkeling.



Onderzoek in de praktijk

Toepasbaar voor medewerkers

Praktische en begrijpelijke resultaten

De resultaten van de metingen van het leef- en werkklimaat worden verwerkt in goed leesbare [factsheets voor medewerkers](#) en voor [jongeren](#). Hierin worden duidelijk de sterke punten en leerdoelen van de groep beschreven.



PDCA-cyclus (Plan, Do, Check, Act)

De resultaten worden besproken in de teamvergadering. Aan de hand van de [resultaten](#) formuleren de teams doelen waar zij het komend jaar aan gaan werken. Deze doelen worden regelmatig geëvalueerd. Deze cyclus vindt tweemaal per jaar plaats.



Training

Alle zorgmedewerkers worden getraind rondom het leef- en werkklimaat. Hierbij ontwikkelen teams hun eigen visie over een goed leefklimaat. Door middel van E-learning worden ook nieuwe zorg medewerkers bekend met de visie. We zetten preventie- en agressiehanteringstrainingen in, gericht op het leren herkennen van eigen stress, om hiermee de de-escalerende technieken van zorgmedewerkers te verbeteren. Management, coördinatoren en gedragskundigen worden middels lezingen en workshops minimaal éénmaal per jaar uitgedaagd om te reflecteren op hun eigen rol in het creëren van een positief leef- en werkklimaat.

E-learning



Beleid

De visie is een onderlegger voor de behandeling op de groepen. Nieuwe ontwikkelingen worden voor medewerkers gekoppeld aan deze visie. Binnen de organisatie wordt hierin overal dezelfde taal gebruikt.



Hoe zorg je dat jongeren er iets aan hebben?

Praktische en begrijpelijke materialen.

De resultaten worden vertaald naar een poster voor de jongeren. En er is een [filmpje](#) voor jongeren die het leefwerkklimaat toelicht.

Bespreekbaar maken

In de jongerenvergadering worden aan de hand van de [poster](#) de resultaten besproken. Ook met de jongeren wordt nagedacht over doelen om het leefklimaat te verbeteren. Hoe kan het beter, leuker, fijner. Hierbij worden ze uitgedaagd na te denken wat zij hier zelf in kunnen doen en wat de begeleiders moeten doen.



Serius nemen

Als je aan jongeren vraagt wat zij ervan vinden, is het belangrijk dat je als team de ideeën van de jongeren serieus neemt en uitvoert wanneer deze passend zijn. Laat aan ze zien wat je gedaan hebt.



Wat levert het op?

Resultaten vanuit wetenschappelijk onderzoek

Een positief leefklimaat vergroot de motivatie van jongeren voor behandeling, zorgt voor afname van agressie-incidenten, afname van antisociaal gedrag, vermindering van wegloop gedrag en het leidt tot meer emotionele stabiliteit (Eltink e.a., 2020; van der Helm, 2011).

Resultaten vanuit de praktijk

Mening van medewerkers over de meting van het leef- en werkklimaat

- 'Het maakt dingen inzichtelijk'.
- 'Het geeft een duidelijk beeld van wat er op dit moment speelt in een team onderling'.
- 'Het geeft mensen de kans om even rustig na te denken over hoe het gaat op de afdeling, aan de hand van goede vragen'.
- 'Het is m.i. goed om op structurele basis te evalueren om zo tijdig te kunnen bijsturen wanneer nodig'.

De mening van jongeren

- Over de begeleiding : 'Ze steunen je altijd', 'Er wordt tot nu toe goed gereageerd. Er zijn geen 'ruzies' of geen misverstanden. Ik vind dat het goed is'. De groepsleiding helpt goed en zorgt goed voor mij.
- Over de sfeer op de groep: 'Ik ben er niet veel, maar als ik er ben is het 'gezellig'.
- Over de regels: 'de groepsleiding is heel streng en de werkpunten vind ik niet leuk'.
- Over de veiligheid op de groep: 'Iedereen wordt veilig gehouden. Niemand hoeft bang te zijn dat hier iets gebeurt, de groepsleiding staat klaar als er iets is'.

Meer informatie

Informatie over leef- en werkklimaat binnen Ipse de Bruggen: www.ipsedebruggen.nl

Handleidingen, meetinstrumenten en publicaties: [Lectoraat Residentiële Jeugdzorg | Hogeschool Leiden \(hsleiden.nl\)](http://Lectoraat Residentiële Jeugdzorg | Hogeschool Leiden (hsleiden.nl))

Contact gegevens: Jacqueline.van.der.linden@ipsedebruggen.nl



In [deze podcast](#) lichten onderzoekster Jacqueline van der Linden en begeleidster Lieke 't Hooft uitgebreid toe hoe deze visie binnen Ipse de Bruggen in praktijk is gebracht.

Literatuurverwijzing

Literatuurverwijzing

- Eltink E.M.A. (2020).
Relations between residential group climate and juvenile antisocial behavior (proefschrift).
Amsterdam: Universiteit van Amsterdam
- Helm, G. H. P., van der (2011).
First do no harm (proefschrift).
Amsterdam: Vrije Universiteit.
- Helm, G. H. P., van der (2017).
Hoop! Hoop op het gewone leven voor kinderen die het niet getroffen hebben.
Amsterdam, SWP Uitgeverij
- Helm, G. H. P. Van der, Van Tol, N., & Stams, G. J. J. M. (2012).
De invloed van het orthopedagogisch klimaat in de residentiële jeugdzorg: recidivevermindering door opvoeding, behandeling en scholing.
Leiden: Hogeschool Leiden.
- Helm, G.H.P. Van der & Velden, S. Van der,(2018).
Probleem gedrag is vaak te begrijpen. Tijdschrift voor Orthopedagogiek, Onderzoeken Praktijk 57(1-2)3-13.
- Kok, J.F.W. (1973).
Opvoeding en hulpverlening in behandelingstehuizen. Residentiële orthopedagogiek. Rotterdam. Lemniscaat.
- Kok, J.F.W. (2003).
Specifiek opvoeden: orthopedagogische theorie en praktijk.
Maarsse: Elsevier/De Tijdstroom.
- Knorth, E.J. (2003).
De pedagogisch medewerker op de leefgroep. SPH 15.
- Klomp, M. (2001).
Leefgroepwerk als zorgprogramma. In J. Hermanns, C. van Nijnatten, M.
- Smit, F. Verheij, & M. Reuling.
Handboek Jeugdzorg. Houten/ Diegem: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Miert, V., van & Dekker, A.(2008)
Het werkklimaat van medewerkers in de gesloten jeugdzorg:
[De ontwikkeling en toepassing van het Living Group Work Climate Inventory geraadpleegd.](#)
- Ryan, R M, & Deci, E.L. (2017)
Self-Determination Theory:
[Basic Psychological Needs in Motivation geraadpleegd.](#)
- Valk, S.M., de (2019)
Under pressure. Repression in residential Youth care (proefschrift).
Amsterdam: Universiteit van Amsterdam