

# Eindrapport Academische Werkplaats Leefklimaat



## Voorwoord

Op basis van het uitgevoerde leertraject en voorliggend onderzoeksrapport hebben wij vanuit de academische werkplaats leefklimaat gepoogd, in navolging van het “Back to basics”-project onder leiding van Delphine Levrouw (Levrouw, 2018), verder betekenis te geven aan de term ‘positief leefklimaat’ en de manier waarop dit in de residentiële jeugdzorg vorm kan krijgen.

De academische werkplaats en bijhorende leer- en reflectiemomenten werd mogelijk gemaakt met financiële steun van de Vlaamse Overheid en ICOBA, kennis- en expertisecentrum rond agressiebeheersing. Een advies- en stuurgroep ondersteunden ons tijdens het proces, waarvoor onze oprechte dank. Voor een overzicht van de leden verwijzen wij graag naar punt 3.5. ‘organisatorische structuur’.

Graag bedanken wij via deze weg ook Peer van der Helm als internationaal expert rond het thema ‘leefklimaat’. Met behulp van zijn expertise, ondersteuning en gedrevenheid kreeg het leertraject en het onderzoek verder vorm. Ook het onderzoeksteam verbonden aan het Lectoraat Residentiële Jeugdzorg (Hogeschool Leiden) wensen wij te bedanken voor de ondersteuning bij het gebruik en verwerking van de vragenlijsten leef- en werkklimaat, maar ook voor de hulp bij het uitvoeren van de kwantitatieve analyse.

Een bijzonder dankwoord gaat uit naar de deelnemende organisaties. Met behulp van hun input, kritische blik en suggesties kon voorliggend rapport gerealiseerd worden.

Bedankt, Simon Allemeersch, voor het ontwikkelen van de documentaire ‘leefklimaat’ en op die manier bij te dragen aan manieren waarop het begrip ‘leefklimaat’ kan begrepen worden.

Met dit onderzoeksrapport hopen wij zowel de praktijk als het beleid te inspireren om (verder) in te zetten op succeservaringen en groeikansen aan te grijpen met het oog op het optimaliseren van het leefklimaat in residentiële (jeugd)zorg.

Lisa Cardoen (vanaf april 2020) en Delphine Levrouw (tot april 2020), Filip De Baets, Stijn Vandevelde en Rudi Roose, met ondersteuning van Peer van der Helm.

## Samenvatting

Om aandacht te schenken aan de organisatie van een positief en veilig leefklimaat in de residentiële jeugdzorg werd, voor een looptijd van ongeveer 2 jaar (januari 2019 - september 2021), de academische werkplaats leefklimaat (AWL) opgericht. Met behulp van 51 Vlaamse voorzieningen, over sectoren heen, werd praktijk, wetenschap en beleid met elkaar verbonden om informatie over het thema 'leefklimaat' te verzamelen, door te ontwikkelen, te verbreden en te verankeren op alle betrokken niveaus (leefgroep, organisatie, beleid en onderzoek).

Om aan bovenstaande doelstelling tegemoet te komen werd zowel een leer- en ontwikkelingstraject, als een onderzoekstraject opgezet. Het leertraject was gebaseerd op de idee van learning communities, gezien deze ruimte creëren voor mensen om te werken aan een gezamenlijk doel, in dit geval de organisatie van een positief leefklimaat. Samen met vertegenwoordigers van de organisaties ging de aandacht uit naar het samen opzetten van een leertraject waarbij verschillende praktijken van verschillende organisaties elkaar hebben gevoed en waarbij denkpatronen en culturen verrijkt en bijgestuurd werden. Aandacht werd besteed aan zowel het leef- als het werkklimaat.

Parallel met het ontwikkelingstraject was er sprake van een onderzoekstraject. Aan de hand van actieonderzoek en kwantitatief onderzoek, werd een antwoord geformuleerd op de onderzoeksvragen: 'Welke factoren bevorderen/verhinderen de organisatie van een positief leefklimaat, zoals gepercipieerd door de betrokken actoren, over sectoren heen?', 'Hoe kunnen werkzame factoren verankerd worden in residentiële jeugdzorg?' en 'Wat is de invloed van een positief leefklimaat op relevante indicatoren, zoals agressie?'.

Met behulp van het uitgevoerde onderzoek werden een aantal bevorderende en hinderende factoren in de organisatie en facilitering van een positief leefklimaat beschreven, zowel op macro-, meso- als microniveau. Een onvoldoende kritische houding ten aanzien van de (evidente) regels en afspraken, de veelheid aan administratieve taken en overlegmomenten en onvoldoende middelen, kennis en expertise vormen hinderende factoren in de ontwikkeling van een positief leefklimaat. Voor wat betreft de bevorderende factoren gaat het op macroniveau over de inzet op kleinere leefgroepen en de realisatie van een (intersectoraal) communicatiekanaal om over 'positief leefklimaat' te spreken en kruisbestuiving tussen organisaties te verwezenlijken. Een heldere en uitgedragen organisatievisie- en missie, een stabiel, hecht, goed communicerend en opgeleid team, tijd en ruimte om als begeleider in te zetten op nabijheid en relatie en het gebruik van de vragenlijsten leef- en werkklimaat vormen bevorderende factoren op mesoniveau. Tot slot behoren de inzet op inspraak en participatie van de cliënt, aandacht voor een propere, degelijke en sfeervolle woonomgeving en zicht op de groepsdynamiek, gecombineerd met kennis en inzet van concrete handvatten tot de bevorderende factoren op microniveau. Een

gebrek aan inzet op de eerder beschreven bevorderende elementen zorgt voor een belemmering in de organisatie van het positief leefklimaat.

Rekening houdend met de onderzoeksresultaten konden er aanbevelingen op vlak van visie, beleid, praktijk en onderzoek geformuleerd worden. Voor wat betreft visie is het nodig om (verder) in te zetten op een 'mindshift' richting positief leefklimaat en op de professionaliteitsopvatting van medewerkers gericht op het ondersteunen van een positief leefklimaat. Het creëren van een duurzaam platform om aandacht voor het leefklimaat levendig te houden, het streven naar kleinere leefgroepen en het (budgettair) investeren in positief leefklimaat vormen beleidsaanbevelingen. Voor wat betreft de praktijkaanbevelingen wordt de aandacht gevestigd op de meerwaarde van de vragenlijsten leef- en werkklimaat, het verbinden van de verschillende initiatieven/informatie gericht op positief leefklimaat en op de link tussen leefklimaat (klasklimaat) en onderwijs. Verder (kwalitatief/kwantitatief) onderzoek is aangewezen om de invloed van positief leefklimaat op een aantal indicatoren (bv. levenskwaliteit, agressie, en andere vormen van gedrags- en emotionele problemen) in Vlaanderen na te gaan.

# Inhoud

1. THEORETISCH KADER.....	7
1.1. Conceptueel kader .....	7
1.1.1. Terug naar de bedoeling .....	7
1.1.2. Kwaliteitsvolle zorg.....	7
1.2. Leefklimaat .....	10
1.2.1. Definitie .....	10
1.2.2. Dimensies van het leefklimaat .....	11
1.2.3. Samenwerking op verschillende niveaus .....	13
1.2.4. Vragenlijsten leefklimaat.....	15
1.2. Werkklimaat .....	16
1.3.1. Werk- en leefklimaat als communicerende vaten .....	16
1.3.2. Vragenlijst werkklimaat.....	17
1.3.3. Afname vragenlijsten leef- en werkklimaat .....	18
2. PROBLEEMSTELLING EN ONDERZOEKSVRAGEN.....	20
2.1. Situering .....	20
2.2. Onderzoeksvragen.....	21
3. METHODOLOGIE.....	23
3.1. Actieonderzoek.....	23
3.2. Procesverloop leertraject .....	24
3.3. Participanten .....	28
3.4. Kwantitatief onderzoek.....	30
3.5. Organisatorische structuur.....	30
3.6. Dataverzameling.....	31
3.7. Data-analyse .....	32
3.8. Ethische aspecten.....	33
4. ONDERZOEKRESULTATEN .....	34
4.1. Vormingsdagen.....	34
4.2. SWOT – analyses .....	35
4.3. Intervisie juni .....	37
4.4. Intervisie september .....	52
4.5. Kwantitatieve bevindingen.....	60
4.5.1. Onderzoekresultaten .....	60
4.5.2. Interpretaties en bevindingen.....	62

5.	DISCUSSIE EN CONCLUSIE.....	66
5.1.	Welke factoren bevorderen de organisatie van een positief leefklimaat, zoals gepercipieerd door de betrokken actoren, over sectoren heen? .....	66
5.1.1.	Op macroniveau .....	66
5.1.2.	Op mesoniveau.....	68
5.1.3.	Op microniveau .....	71
5.2.	Welke factoren verhinderen de organisatie van een positief leefklimaat, zoals gepercipieerd door de betrokken actoren, over sectoren heen? .....	73
5.3.	Wat is de invloed van een positief leefklimaat op relevante indicatoren, zoals agressie?... 75	
6.	AANBEVELINGEN .....	77
6.1.	Mindshift .....	78
6.2.	Beleidsaanbevelingen.....	80
6.3.	Praktijkaanbevelingen .....	82
6.4.	Onderzoeksaanbevelingen .....	83
6.5.	Ruimere aanbevelingen.....	84
7.	REFERENTIELIJST.....	85
8.	BIJLAGEN .....	92
	Bijlage 1: vragenlijsten leefklimaat .....	92
1.	GCI 4-8 jaar (Vlaams) .....	92
2.	GCI 8-15 jaar (Vlaams) .....	93
3.	GCI 12+ .....	96
	Bijlage 2: Vragenlijst werkklimaat .....	103
	Bijlage 3: Planning kick-off .....	117
	Bijlage 4: ‘Proces leefklimaat’, praktisch kader VOT jeugdhulp .....	118
	Bijlage 5: Overzicht deelnemende voorzieningen.....	119
	Bijlage 6: Informed consent intervisiemoment juni.....	120
	Bijlage 7: Informed consent intervisiemoment september .....	122
	Bijlage 8: Voorbeeld informed consent digitale vragenlijsten .....	124
	Bijlage 9: Woordenwolk ‘positief leefklimaat’ .....	126

## Inleiding

### *Situering en doelstelling*

In navolging van het “Back to Basics”-project kreeg de Vereniging Ons Tehuis, in samenwerking met Universiteit Gent, vanaf januari 2019 de goedkeuring van de Vlaamse regering om, voor een looptijd van ongeveer 2 jaar, een academische werkplaats op te richten die aandacht schenkt aan de organisatie van een positief en veilig leefklimaat in de residentiële jeugdzorg. De academische werkplaats leefklimaat (AWL) verbindt met behulp van 51 Vlaamse voorzieningen praktijk, wetenschap en beleid om informatie over het thema ‘leefklimaat’ te verzamelen, door te ontwikkelen, te verbreden en te verankeren op alle betrokken niveaus (leefgroep, organisatie, beleid, onderzoek, ...). Voor u ligt het eindrapport van de academische werkplaats leefklimaat waarin gepoogd wordt de drie verschillende uitgangspunten (praktijk, wetenschap en beleid) met elkaar te verbinden.

### *Opbouw eindrapport*

Voorliggend onderzoeksrapport licht in eerste instantie de wetenschappelijke literatuur toe met betrekking tot het thema positief leefklimaat en vanwaar de (hernieuwde) interesse voortvloeit. Vervolgens wordt ingezoomd op de onderzoeksvragen waar de academische werkplaats leefklimaat een antwoord op wenst te bieden. Via verschillende reflectie- en dialoogmomenten, toegelicht in het luikje ‘procesverloop’, werd geprobeerd om deze onderzoeksvragen te beantwoorden. De resultaten van deze momenten werden uiteindelijk gebundeld en samengevat in het onderdeel ‘discussie en conclusie’. De (beleids)aanbevelingen vormen het sluitstuk van dit onderzoeksrapport.

### *Impact van COVID-19 en de hieraan verbonden maatregelen*

Het leer- en onderzoekstraject, uitgevoerd als één van de werkzaamheden van de academische werkplaats leefklimaat, liep van januari 2019 tot en met september 2021 en dus ook in de periode van de COVID-19-uitbraak (februari 2020). Om de verspreiding van dit virus in te dijken werden er vanaf 13 maart 2020 verregaande maatregelen getroffen. Deze hielden onder andere in dat ‘social distancing’ van 1,5 meter ten allen tijde gegarandeerd moest worden en enkel essentiële verplaatsingen toegestaan waren. Gaandeweg werden deze maatregelen versoepeld, om tegen oktober 2020 opnieuw aangescherpt te worden.

Er kon vastgesteld worden dat de maatregelen in het kader van COVID-19 een belangrijke invloed hebben gehad op de geplande uitvoering van het leer- en onderzoekstraject. De wijzigingen aan het procesverloop kwamen er niet alleen om tegemoet te komen aan de veiligheidsmaatregelen, maar ook om een antwoord te bieden op de vragen en opmerkingen van de deelnemers van het traject. Omwille van de maatregelen verbonden aan COVID-19 hebben alle voorzieningen een vertraging ervaren op hun acties met betrekking tot het leefklimaat. Dit maakt dat de vraag gesteld werd naar een **extra terugkoppelmoment in het najaar 2021** om stil te staan bij de geboekte successen en ervaren knelpunten. Dit moment zal vormgegeven worden op 20 en 23 september 2021.

# 1. THEORETISCH KADER

## 1.1. Conceptueel kader

### 1.1.1. Terug naar de bedoeling ...

Hoewel de Vlaamse jeugdhulpverlening een belangrijk en noodzakelijk alternatief biedt voor kinderen en jongeren die niet thuis kunnen opgroeien, blijkt dat de jeugdhulp er niet altijd in slaagt om kinderen te bieden wat nodig is om op te groeien tot hun volle potentieel. (Inter)nationaal onderzoek toonde ook aan dat heel wat jongeren zich er onvoldoende ondersteund weten in het ontwikkelen van zelfredzaamheid (Jongepier & Struijk, 2008; Van der Helm, Klapwijk, Stams & van der Laan, 2009; SOS Kinderdorpen & Cachet vzw, 2016; de Valk, Kuiper, van der Helm, Maas & Stams, 2016). Jongeren in de Bijzondere Jeugdzorg geven aan dat zij **gewone jongeren zijn binnen een ongewone situatie** (SOS Kinderdorpen & Cachet vzw, 2016). De minderjarigen omschrijven zichzelf op die manier omdat ze thuis onvoldoende ontwikkelingskansen krijgen en in een onveilige situatie opgroeien waardoor ze, al dan niet tijdelijk, op een andere woonplek verblijven. Zij geven aan ook recht te hebben om zo 'normaal mogelijk' op te groeien als hun leeftijdsgenoten, ook in een bijzondere setting zoals de residentiële zorg. In 2008 gaven Jongepier en Struijk reeds aan dat jeugdigen in de residentiële jeugdhulp in de eerste plaats kinderen en jongeren zijn en dus dezelfde behoeften, vragen en problemen hebben als hun leeftijdsgenoten, in plaats van cliënten met een hulpvraag.

Gebaseerd op een onderzoek bij 179 jongeren (SOS Kinderdorpen & Cachet vzw, 2016) die opgroeien in een jeugdhulpvoorziening kan geconcludeerd worden dat deze jongeren 1) verlangen naar een thuisgevoel, 2) naar mensen die hen het gevoel geven dat ze er mogen zijn, 3) die in hen geloven om wie ze zijn, 4) naar een jeugd zonder vooroordelen en 5) naar menselijke relaties waar ze ook na de jeugdhulp nog op terug kunnen vallen. Een voorziening zal een thuis nooit kunnen vervangen, maar het moet wel proberen een waardig alternatief aan te bieden (SOS Kinderdorpen & Cachet vzw, 2016). Hulpverleners dienen in eerste instantie in te zetten op het 'gewone' opgroeien en opvoeden, om pas daarna in te zetten op de extra zorg die de jongere nodig heeft gezien zijn hulpvraag (Jongepier & Struijk, 2008). Maar hoe kunnen we dit zo goed mogelijk in de praktijk brengen?

### 1.1.2. Kwaliteitsvolle zorg

Een aantal kinderen en jongeren hebben (tijdelijk) residentiële zorg nodig (Thoburn, 2016). Door onder andere de vermaatschappelijking, individualisering en ambulantisering van de zorg na het invoeren van het decreet Integrale Jeugdhulp, daalde de aandacht en appreciatie voor residentiële jeugdhulpverlening (Verstraeten, 2015; Jongepier & Struijk, 2008). Harder, Knorth en Zandberg (2006) concludeerden tevens dat de residentiële zorg steeds meer ingezet wordt als laatste redmiddel voor jongeren bij wie andere vormen van hulp niet blijken te werken, hoewel dit voor sommige kinderen en jongeren mogelijks toch een eerste



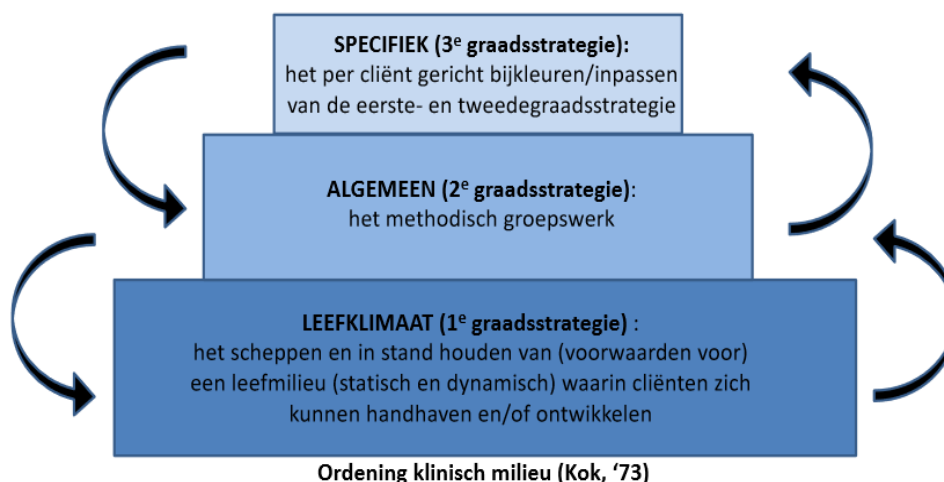
keuze zou kunnen zijn. Gezien het verblijf van kinderen en jongeren in de residentiële jeugdzorg blijft het belangrijk om te onderzoeken op welke wijze residentieel verblijf een betekenisvolle interventie kan zijn (Whittaker & Maluccio, in Knorth, Harder, Zandberg & Kendrick, 2008). Het residentieel verblijf dient namelijk de levenskwaliteit van de betrokken kinderen, jongeren en hun context te optimaliseren (Whittaker, Del Valle & Holmes, 2015).

### Zorgethiek

Het is nodig om te begrijpen dat veel problemen een niet-medische achtergrond kennen, waardoor het (utilitaire) denken vanuit dit perspectief weinig tot geen meerwaarde biedt (van der Helm, persoonlijke communicatie). Wil er gestreefd worden naar kwaliteitsvolle zorg, is het nodig om — naast een medisch, pedagogisch, psychologisch, psychiatrisch, ... kader — een zorgethisch perspectief voorop te stellen. De zorgethiek is een interdisciplinair praktijk- en onderzoeksveld dat gedreven wordt door (ervaren) maatschappelijke en persoonlijke problemen, waarbij ‘het goede’ niet eenduidig of abstract te bepalen is (Leget, Van Nistelrooij & Visse, 2017). Zorgethiek gaat steeds terug naar de specifieke (zorg)situatie en praktijk, waarbij de cliënt met zijn of haar behoeften, kwetsbaarheden, mogelijkheden en ervaringen een bepalende rol heeft in het vormgeven en afstemmen van zorg. In deze ethiek gaat het leefklimaat schuil (van der Helm, persoonlijke communicatie).

### Het leefklimaat als basisbouwsteen

Uit internationaal onderzoek kan afgeleid worden dat er heel wat factoren bijdragen tot kwaliteitsvolle residentiële zorg. Eén van die elementen is de organisatie van een positief leefklimaat, aangevuld met elementen zoals zich veilig voelen, de relatie tussen begeleiders en cliënten, samenwerking met de context, het belang van nazorg, ... (Anglin, 2004; Daly et al., 2018; James, 2011; McLean, 2015; Postle, 2002; Whittaker et al., 2016). Ook het vaak gehanteerde model van Kok (1973 in van der Helm, 2017), weergegeven in figuur 1, kan als insteek fungeren om naar de organisatie van residentiële jeugdhulp te kijken (Agentschap Opgroei, 2020).



Figuur 1. Ordening klinisch milieu (Kok, 1973 in van der Helm, 2017)

Kok (1991) adviseert om in eerste instantie in te zetten op de **1<sup>e</sup> graadsstrategie** of **het creëren van een positief en veilig leefklimaat**. Indien men wil omgaan met een ongewone situatie zoals ‘opgroeien in de residentiële jeugdhulp’, is het belangrijk om in te zetten op een constructief, veilig leefklimaat. Onder meer Ter Horst (1999) en Triesschman, Whittaker en Brendtro (1969) geven aan dat de inzet op de dagelijkse leefomgeving een belangrijke impact heeft op de ontwikkeling van jongeren en er in de dagelijkse omgang met hen reeds heel wat vraagstukken opgelost kunnen worden. Triesschman et al. (1969) benoemt het leefklimaat als hét therapeutisch middel dat invloed heeft op het kind/de jongere en zou het “dat ene uurtje therapie” dat tijdens de dag plaatsvindt overtreffen.

Naast het neerzetten van een optimaal klimaat, als pijler waarop de hulpverlening rust, is het volgens Kok eveneens belangrijk om gebruik te maken van **algemene opvoedings- en didactische methoden**, ofwel **2<sup>de</sup> graadsstrategieën** (van der Helm, 2018). De inzet op een algemene opvoedingsmethodiek kan voor medewerkers, naast het leefklimaat, een hulp zijn om hun professionele handelen vorm te geven en niet in de val te trappen van beheersmatig werken (van der Helm, 2018). Het gedachtegoed van de ‘nieuwe autoriteit’ en het ‘geweldloos verzet’, ontwikkeld door Haim Omer, is een voorbeeld van dergelijke methodiek die nauw aanleunt bij de organisatie van een positief leefklimaat, maar ook methodieken aanreikt in het omgaan met destructief gedrag (Agentschap Opgroeien, 2020).

Daarbovenop kan blijken dat een jongere en/of zijn netwerk **specifieke ondersteuningsnoden** vragen in de vorm van therapie of behandeling, wat Kok (1991) categoriseert onder de **3<sup>e</sup> graadsstrategieën**. Welke noden er zijn, dient vastgesteld te worden op basis van een duurzame ontmoeting met de jongere en zijn of haar context, indien nodig op basis van diagnostiek en vanuit een gedeelde besluitvorming tussen de hulpverlener en de jongere en/of zijn/haar context (Agentschap Opgroeien, 2020). Het Agentschap Opgroeien (2020) stelt hierbij voorop dat het belangrijk is om op maat en rekening houdend met de vraag van de cliënten kritisch te reflecteren over de best mogelijke benadering en aanpak.

Volgens Ter Horst (1999) en Kok (1984) moeten we dus eerst het gewone, alledaagse leven vorm geven. Een behandeling kan, volgens hem en anderen, niet effectief zijn als een basisvoorwaarde, namelijk een veilig leefklimaat, ontbreekt (Kok, 1984; Jongepier, Struijk, & van der Helm, 2010). Meer nog: “het is zinloos”, zoals van der Helm het stelt (2019, p. 193). Volgens Jongepier et al. (2010) is er geen sprake van een kwaliteitsvolle zorg wanneer er louter aandacht is voor de behandelmethodiek en niet voor het pedagogisch basisklimaat, gezien kinderen in residentiële voorzieningen niet alleen behandeld, maar ook opgevoed en verzorgd worden. Echter kan ook vastgesteld worden dat derdegraadsinterventies soms nodig zijn om verder te kunnen met de eerste- en tweedegraadsinterventies, zo wordt door van der Helm (2019, p. 193) als voorbeeld geformuleerd dat de behandeling van een posttraumatische stressstoornis het brein ontstrest waardoor relaties met anderen minder onder druk staan en prettiger verlopen (van der Helm, 2019).

Zoals eerder aangegeven, vormt kwaliteitsvolle zorg een prioriteit binnen de residentiële jeugdhulpverlening. Op basis van onderzoek kan geconcludeerd worden dat de organisatie van een positief leefklimaat een kernelement vormt binnen de vormgeving van kwaliteitsvolle zorg en ondersteuning (Levrouw et al., 2020; De Valk, Kuiper, van der Helm, Maas & Stams, 2017; Kok, 1984; Leipoldt, Kayed, Harder, Grietens & Rimehaug, 2018; Ter Horst, 1999; Trieschman et al., 1969; van der Helm, 2019, 2011; Van der Ploeg, 2005; Whittaker et al., 2016; Avby, 2014; Bettelheim, 1967; Ward, 2004; Jongepier & Struijk, 2008).

## 1.2. Leefklimaat

### 1.2.1. Definitie

van der Helm, Kuipers en Stams (2018, p. 340) definiëren een positief leefklimaat als volgt:

*“The quality of the social and physical environment in terms of the provision of sufficient and necessary conditions for the physical and mental health, well-being and personal growth of the residents, with respect for their human dignity and human rights as well as (if not restricted by judicial measures) their personal autonomy, aimed at participation in society.”*

Een goed pedagogisch klimaat in de residentiële jeugdhulp is in de eerste plaats belangrijk met het oog op het garanderen van het recht van kinderen op verzorging, opvoeding, veiligheid en ontwikkeling, zoals omschreven in het Kinderrechtenverdrag (1989). Uit onderzoek naar de invloed van het pedagogisch leefklimaat op verschillende factoren die een rol spelen binnen de residentiële jeugdhulp blijkt dat een **‘open’ klimaat** – gekenmerkt door groei, evenwicht tussen structuur en flexibiliteit, veiligheid, vertrouwen, onderling respect, ondersteuning, groeiomogelijkheden, warmte en responsiviteit – bijdraagt tot de ontwikkeling en het welbevinden van kinderen (van der Helm, 2011; van der Helm, Stams, van Genabeek & Van der Laan, 2012; Strijbosch et al., 2014; Strijbosch, Wissink, van der Helm & Stams, 2018). Een positief leefklimaat is daarenboven geassocieerd met minder wegloupedrag (Attar-Schwartz, 2013), minder externaliserende problemen (Gross et al., 2015), minder agressie-incidenten (Ros, van der Helm, Wissink, Schaftenaar & Stams, 2013; Van den Tillaart, Eltink, Stams, van der Helm & Wissink, 2018) en minder aanpassingsproblemen (Pinchover & Attar-Schwartz, 2014). Bovendien leidt een positief leefklimaat tot het hanteren van betere copingstrategieën (van der Helm, Beunk, Stams & van der Laan, 2014), een meer empathische persoonlijkheid (Heynen, van der Helm, Cima, Stams & Korebrits, 2017), een verbetering van sociale vaardigheden (Eltink, 2020) en is er sprake van een positieve invloed op de cognitieve, sociaal-emotionele en persoonlijkheidsontwikkeling (van der Helm, 2018). De inzet op het leefklimaat zou ook de nadelige gevolgen van stress en secundaire traumatisering in residentiële voorzieningen kunnen verminderen (Eltink, 2020). Tot slot is de aanwezigheid van een positief leefklimaat een voorwaarde voor de individuele behandelmotivatie (van der Helm, 2011). van der Helm

(2011) benadrukt bijgevolg dat de organisatie van een open leefklimaat één van de belangrijkste componenten is waar leefgroepbegeleiders bewust moeten bijilstaan.

Een **'gesloten' klimaat** – gekenmerkt door gebrek aan structuur en flexibiliteit, veel controle, verveling, onderlinge vijandigheid, repressie, gebrek aan wederzijds respect, afhankelijkheid van medewerkers, oneerlijke straffen, vernedering en gebrek aan privacy – is daarentegen gerelateerd aan een negatieve ontwikkeling en minimale groeimogelijkheden van cliënten (van der Helm, 2011; van der Helm et al., 2012; Strijbosch et al., 2014). Zo kan een gesloten leefklimaat stress, angst en agressie tot gevolg hebben (van der Helm, Boekee, Stams & van der Laan, 2011).

### 1.2.2. Dimensies van het leefklimaat

Hoewel de kennis rond het thema 'leefklimaat' toeneemt, is het moeilijk om te voorzien in een pasklaar kader dat aan de residentiële jeugdhulp de mogelijkheid biedt om een positief leefklimaat te implementeren (Harder & Knorth, 2014; Jongepier & Struijk, 2008; Knorth, 2005; Leipoldt, Harder, Kayed, Grietens & Rimehaug, 2019).

van der Helm (2011) omschrijft in zijn proefschrift 'First do no harm' de elementen steun, groei, repressie en sfeer als "de belangrijkste klimaatcategorieën", waarmee verwezen wordt naar de dimensies waaruit het leefklimaat is opgebouwd. Aan de hand van deze elementen kan eveneens een inschatting worden gemaakt in welke mate het klimaat open of gesloten is. Alle factoren van het leefklimaat zijn in principe beïnvloedbaar en kunnen aanleiding zijn voor het ontwikkelen van concrete handvatten voor hulpverleners.

Met het element **ondersteuning** wordt de steun en responsiviteit van hulpverleners bedoeld. Steun houdt in dat er betekenisvolle bindingen tussen jongeren en hulpverleners ontstaan. Responsiviteit beschrijft hoe hulpverleners reageren op de behoeften van jongeren, dat jongeren aandacht krijgen, dat klachten serieus worden genomen en dat er vertrouwen is in de begeleiding. Responsiviteit gaat over de interactie tussen de jongere, de hulpverlener en de specifieke pedagogische omgeving (van der Helm et al., 2009; van der Helm, Stams & van der Laan, 2011b).

De relatie tussen de begeleider en de jongere wordt dan ook gezien als een centraal bestanddeel in de vormgeving van een positief leefklimaat (Bart, 2001; Harder et al., 2006; Jongepier & Struijk, 2008; Jongepier et al., 2010; Schaftenaar, 2018; van der Helm, 2011). Een medewerker die steun kan bieden, stimuleert, betrouwbaar en consistent is en respect toont (Ackerman & Hilsenroth, 2003), creëert veiligheid wat op zijn beurt een vruchtbare voedingsbodem vormt voor het leren en ontwikkelen van kinderen en jongeren (Jongepier et al., 2010). Bovendien beïnvloedt een responsieve, professionele relatie het gedrag van de jongere en diens mogelijkheid om, om te gaan met depressieve gevoelens (van der Helm & Stams, 2012). In het onderzoek van Ros et al. (2013) werd aangetoond dat hoe hoger de responsiviteit van begeleiders is, hoe minder agressie-incidenten er zijn.

Het tweede element, **groei**, beschrijft in welke mate de jongeren ervan overtuigd zijn dat hun verblijf nut heeft, dat het verblijf hoop geeft op de toekomst en dat ze iets leren. Het verwijst naar zingeving, perspectief en de omstandigheden in de voorziening die het voor de jongeren gemakkelijker maken om te leren en zich voor te bereiden op een goed leven binnen en buiten de voorziening, al dan niet met de steun van het netwerk (van der Helm et al., 2009; van der Helm et al., 2011b). Opnieuw ligt hier een belangrijke rol voor de hulpverlener weggelegd: het is zijn of haar taak om te helpen bij ontwikkeling en dit als zodanig te stimuleren en te benoemen (van der Helm, van Tol & Stams, 2013).

Als derde element beschrijft **repressie** het aantal regels en de handhaving ervan, gebrek aan flexibiliteit op de leefgroep, de mate en eerlijkheid van controle door de begeleiders, het vertrouwen in begeleiding, de aanwezige privacy en verveling op de leefgroep (Harvey, 2007; van der Helm, 2011; van der Helm et al., 2009; van der Helm et al., 2011b). Repressie ontstaat door het onvoorspelbaar handelen van de medewerker (gebrek aan structuur) of door een te veel aan structuur waardoor de medewerker niet-proportioneel handelt (van der Helm et al., 2013). Dit laatste wordt vaak veroorzaakt door handelingsverlegenheid bij de medewerkers (van der Helm et al., 2011a). Structuur bieden en ingrijpen wanneer het mis dreigt te gaan, wordt bijgevolg niet onder repressie verstaan (van der Helm et al., 2013). Eerlijkheid, transparantie en contact houden zijn de belangrijkste competenties van hulpverleners om repressief optreden te voorkomen (Kluft & van de Haterd, 2010).

Bij **sfeer** gaat het over de sociale en fysieke omgeving, waarin sprake is van structuur, veiligheid en vertrouwen tussen de jongeren (Kok, 1991; Langeveld, 1992 in van der Helm et al., 2013; van der Helm et al., 2009; van der Helm, 2011; van der Helm et al., 2011b). Een opgeruimde, schone omgeving met voldoende rust, daglicht en frisse lucht (van der Helm, 2011) is nodig voor het geestelijk welbevinden van jongeren en medewerkers (van der Helm et al., 2013). Bij veel incidenten gaan jongeren en medewerkers in 'overlevingsstand', net doordat de structuur en daarmee de veiligheid en het vertrouwen verdwijnt (van der Helm et al., 2013).

Van bovenstaande vier elementen hebben ondersteuning en groei de meeste invloed op het leefklimaat. De invloed van repressie en sfeer is kleiner (van der Helm et al., 2013).

Een positief, open leefklimaat zorgt voor de vervulling van de psychologische basisbehoeften, zoals omschreven in de **zelfdeterminatietheorie** (Ryan & Deci, 2017; van der Helm, 2019). Deze motivatietheorie, stelt dat mensen – naast hun fysieke behoeften (bed, bad, brood) – ook drie essentiële psychologische basisbehoeften hebben: de behoefte aan **autonomie, betrokkenheid en competentie** (ABC). De theorie beschrijft het feit dat iedere persoon in zich de kracht draagt om aan zijn problemen op een constructieve wijze te werken, wanneer er voldoende ondersteuning komt vanuit de omgeving of kortom: de begeleider (Van Steenkiste & Verstuyf, 2008). De vervulling van de drie voorgenoemde psychologische basisbehoeften in de residentiële jeugdhulpverlening, leidt tot positieve gedragsverandering (van der Helm, Kuiper & Stams; 2018) en verhoogt de interne motivatie

van jongeren om hun individueel traject aan te vatten (van der Helm, 2018). Het 'moeten' veranderen, waarbij er sprake is van ofwel een externe ofwel een interne verplichting, geeft aanleiding tot het gebrekkig volhouden van de opgedragen gedragsverandering en een grotere mate van verzet en agressieve opstelling tegen begeleiding (Vansteenkiste & Verstuyf, 2008). Wanneer deze basisbehoeften gefrustreerd worden, ontstaat vaak probleemgedrag uit pijn en angst (Anglin, 2014). Vandaar dat er binnen het gedachtegoed van 'leefklimaat' gefocust wordt op responsieve relaties met begeleiding, groei (competentie), structuur, veiligheid, onderlinge verhoudingen (atmosfeer) en afwezigheid van repressie of kortom: de klimaatcategorieën, zoals van der Helm (2011) de dimensies beschrijft waaruit het leefklimaat is opgebouwd.

### 1.2.3. Samenwerking op verschillende niveaus

De organisatie van kwaliteitsvolle zorg wordt niet enkel gevormd in de interactie tussen de jongere, zijn netwerk en de hulpverleners of in de regels en afspraken van de leefgroep, in een organisatie of aan het beleid. Het is belangrijk om de ontwikkeling van een positief leefklimaat in de residentiële jeugdhulp binnen een bio-ecologisch model te plaatsen, gebaseerd op de theorie van Bronfenbrenner (1979). Bronfenbrenner omschrijft de omgeving van een adolescent als een soort ui, bestaande uit 5 lagen of niveaus: microsysteem, mesosysteem, exosysteem, marosysteem en chronosysteem en elke laag heeft een verschillende invloed (Van der Wal & De Wilde, 2017). Toegepast op de organisatie van een positief leefklimaat kan vastgesteld worden dat verschillende actoren op verschillende niveaus (zie figuur 2, sterk vereenvoudigd) wederzijds een invloed op elkaar hebben (Levrouw, 2018). Om aan de slag te gaan met de complexe problematiek verbonden aan de residentiële jeugdzorg, is het nodig om de verschillende perspectieven en hun wederzijdse beïnvloeding in acht te nemen. Op die manier wordt de "what you see, is all there is" - denkfout vermeden (van der Helm, persoonlijke communicatie).

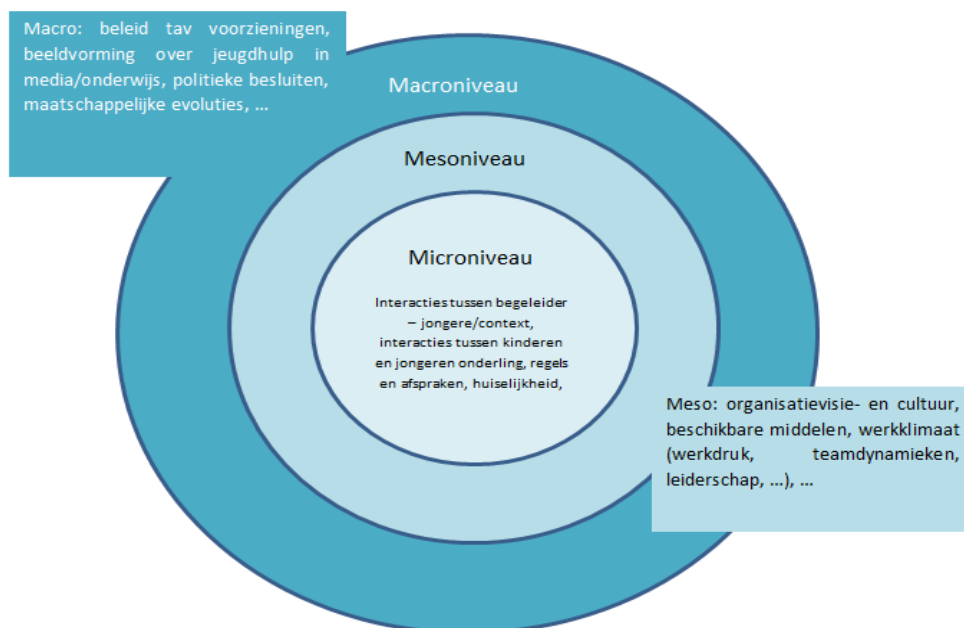
**Het microniveau** beschrijft de directe omgeving en staat het dichtst bij het kind of de jongere. Het gaat om directe contacten die een directe invloed hebben zoals interacties met familie, vrienden, relaties, klasgenoten, ... (Van der Wal & De Wilde, 2017) of de leefgroep met zijn bijhorende interacties (van der Helm, 2019). Onder 'interacties' kan de directe interactie tussen de begeleider en de jongere zelf, tussen de begeleiders en ouders/context, maar ook tussen de kinderen en jongeren onderling begrepen worden (Levrouw, 2018). Ook de regels en afspraken van de leefgroep en de mate van huiselijkheid in de leefgroep behoren tot dit microniveau (Levrouw, 2018).

**Het mesoniveau** bespreekt de manier waarop de directe en indirecte contacten van een kind of jongere contact hebben met elkaar. Als uitbreiding op het mesosysteem, volgt het **exosysteem**. Deze bestaat uit zaken waar het kind of de jongere geen invloed op heeft, maar wel een directe invloed hebben op de ontwikkeling (Van der Wal & De Wilde, 2017), zoals de werkplek van de ouders of de plaats/regio waar het kind opgroeit. Het gaat om de link tussen de omgeving en een sociale setting waarin de jongere geen rol speelt

(Bronfenbrenner, 1977, 1979, 1986). In het licht van de leefgroep hangt het mesoniveau samen met de visie van de organisatie, de beschikbare middelen, de organisatiecultuur, de werkdruk, de teamdynamieken, de visie op en de manier waarop er leiderschap wordt gegeven (Levrouw, 2018; van der Helm, 2019).

De vierde laag beschrijft **het macrosysteem** als de maatschappij en de cultuur waarin kinderen en jongeren opgroeien (Van der Wal & De Wilde, 2017). De cultuur binnen een bepaalde streek wordt bepaald door de economie, sociale welvaart, educatie, rechtssystemen en politieke systemen (Bronfenbrenner, 1977, 1979, 1986). Het gaat om de buitenwereld, de maatschappij die met haar wetten, regels, normen en waarden een invloed heeft op het meso- en microsysteem (van der Helm, 2019). Met betrekking tot de residentiële jeugdhulp gaat het over het gevoerde beleid ten aanzien van voorzieningen, de beeldvorming over jeugdhulp in de media en het onderwijs, de politieke besluiten en de maatschappelijke evoluties (Levrouw, 2018).

Als laatste systeem beschrijft Bronfenbrenner **het chronosysteem of tijdsysteem**. De tijdsgeest waarin een adolescent leeft bepaalt ontzettend veel over zijn plek in de maatschappij en hoe hij opgroeit (Van der Wal & de Wilde, 2017). Binnen dit systeem zijn twee types van belang: het normatieve type en het niet-normatieve type die beiden hun invloed uitoefenen op de verdere ontwikkeling van een individu. Het normatieve type betreft de veranderingen die normaal en typerend zijn voor de ontwikkeling (opstart school, doormaken puberteit, werken, ...). Het niet-normatieve type zijn gebeurtenissen die geen deel uitmaken van de normale levensloop (ernstige ziekte, scheiding van ouders, ...) (Bronfenbrenner, 1977, 1979, 1986).



*Figuur 2. Samenwerking op verschillende niveaus, vertaald naar de organisatie van een positief leefklimaat.*



#### 1.2.4. Vragenlijsten leefklimaat

Uit bovenstaand wetenschappelijk onderzoek kan geconcludeerd worden dat een open en positief leefklimaat binnen een residentiële voorziening cruciaal is voor de ontwikkeling en het welzijn van kinderen en jongeren. Het lectoraat Residentiële Jeugdzorg verbonden aan Hogeschool Leiden, doet onderzoek naar het leefklimaat binnen justitiële jeugdinstellingen, residentiële jeugdzorginstellingen en forensisch psychiatrische instellingen (Hogeschool Leiden, z.d.). Zij ontwikkelden eveneens wetenschappelijk onderbouwde vragenlijsten om het leefklimaat in beeld te brengen: de Group Climate Instrument for Children (GCIC) 4 – 8 jaar (Strijbosch et al., 2014), de GCIC 8 – 15 jaar (Strijbosch et al., 2014) en de Group Climate Instrument (GCI; van der Helm, Stams & Van der Laan, 2011b). Deze vragenlijsten, toegepast op de Vlaamse context, kunnen in bijlage 1 geconsulteerd worden.

**De vragenlijst pedagogisch klimaat 4-8 jaar (GCIC 4-8)** bestaat uit twee schalen, namelijk de schaal 'open klimaat' (gemeten door 4 items) die gekenmerkt wordt door vragen over (sociaal) spel en steun van groepsleiding, en de schaal 'gesloten klimaat' (gemeten door 8 items) die gedefinieerd wordt door vragen over negatieve dynamieken tussen de kinderen en met de groepsleiding (Strijbosch & van der Helm, 2016).

**De vragenlijst pedagogisch klimaat 8-15 jaar (GCIC 8-15)** bestaat uit twee schalen, namelijk de schaal 'open klimaat' (gemeten door 9 items) die gekenmerkt wordt door vragen over vertrouwen, eerlijkheid en hulp van groepsleiding, en de schaal 'gesloten klimaat' (gemeten door 5 items) die gekenmerkt wordt door vragen over wantrouwen, chaos, onrust en te weinig aandacht en hulp van de groepsleiding. De kinderen worden bijkomend gevraagd een rapportcijfer (1 = zeer slecht; 10 = zeer goed) te geven aan zes verschillende aspecten van het leefklimaat, namelijk: 'de ondersteuning die je krijgt van de groepsleiding', 'wat je hier leert', 'de sfeer op de groep', 'hoe de groep eruit ziet', 'de regels op de groep' en 'de veiligheid op de groep' (Strijbosch & van der Helm, 2016).

**De Group Climate Instrument 12+** (GCI 12+; van der Helm et al., 2011b) is oorspronkelijk ontwikkeld voor volwassenen in forensische instellingen, maar wordt inmiddels ook in de residentiële jeugdhulp veelvuldig gebruikt (Roest, Dekker, van Miert, de Valk & van der Helm, 2016). Elk item (29) behoort tot één van de vier leefklimaatsschalen: ondersteuning, groei, repressie of sfeer. Naast de schaalcores worden de jongeren gevraagd een rapportcijfer (1 = zeer slecht; 10 = zeer goed) te geven op dezelfde items zoals beschreven in de GCIC 8 - 15 jaar.

Vanuit wetenschappelijke invalshoek kunnen de resultaten gebruikt worden in kader van onderzoek. De vragenlijsten kunnen in het werkveld gehanteerd worden als manier om te peilen naar de beleving van het pedagogisch klimaat bij kinderen en jongeren om alert te blijven op negatieve signalen, maar ook om te versterken wat goed gaat (Hogeschool Leiden, z.d.). De monitoringtool leidt niet tot pasklare oplossingen, maar ze ondersteunt de dialoog om samen met de rechtstreeks betrokkenen (jongeren en hulpverleners) stappen te zetten



in de ontwikkeling van een meer positief leefklimaat (Levrouw et al., 2018). Door **samen** met de jongeren (betrokkenheid) **oplossingen te bedenken** (competentie en gedeelde besluitvorming, autonomie) wordt er tegelijkertijd ook tegemoet gekomen aan de psychologische basisbehoeften zoals omschreven in de zelfdeterminatietheorie (van der Helm, 2019).

## 1.2. Werkklimaat

### 1.3.1. Werk- en leefklimaat als communicerende vaten

Over de effectiviteit van hulpverlening is bekend dat de relatie tussen hulpverlener en cliënt één van de belangrijkste algemeen werkzame factoren is (Jongepier et al., 2010), gezien opvoeden in de eerste plaats de taak is van de begeleider (Jongepier & Struijk, 2008). De manier waarop hulpverleners het leefklimaat vormgeven is van doorslaggevend belang, daar dit grotendeels de kwaliteit en beleving van de zorg bepaalt (Klomp, 2011). Werkklimaat en leefklimaat spiegelen zich in elkaar (van der Helm et al., 2013). We kunnen in dit opzicht spreken over een 'transactioneel proces' (Sameroff, 2009), gezien cliënten en medewerkers elkaar **wederzijds beïnvloeden** (van der Helm, 2019). De werkomgeving van leefgroepbegeleiders is namelijk dezelfde als de leefomgeving van de jongere (van Miert & Dekker, 2012).

Om de organisatie van een positief leefklimaat vorm te geven, is dus ook energie in de vorm van een goed werkklimaat noodzakelijk, gezien dit van invloed is op hoe medewerkers een gezond, open leef- en leerklimaat neerzetten (van der Helm, 2019). Het werkklimaat gaat over de visie van een medewerker op zijn/haar werk en de factoren die dit beïnvloeden (Dekker, van Miert & van der Helm, 2019). **Leiderschap en teamfunctioneren, ontwikkelingsmogelijkheden, veiligheid, werkdruk en motivatie** zijn belangrijke factoren behorend tot dat werkklimaat (van der Helm et al., 2013; van der Helm, 2019), waarbij er, met het oog op een positief leefklimaat, sprake is van een open en flexibele arbeidscultuur, gedeelde visie, inspirerend leiderschap, positief teamfunctioneren, minder werkdruk, een ondersteunende werkomgeving en goede werkmotivatie bij medewerkers (Dekker, 2012; van Miert, 2012; van Miert & Dekker, 2012). Bij de afwezigheid van een positief werkklimaat vertonen medewerkers zelf disfunctioneel gedrag (van der Helm & Stams, 2012; van der Helm et al., 2013) en nemen chaos en repressie toe (van der Helm, Boekee, Stams & Van der Laan, 2012), wat op zijn beurt vaak maakt dat het leefklimaat negatief evolueert (van der Helm et al., 2018). Zo zorgt een repressief leefklimaat, waar straf en vernedering de bovenhand nemen, voor minder gemotiveerde hulpverleners en leidt mogelijks tot burn-out (Lambert, Altheimer, Hogan & Barton-Bellessa, 2011).

De vervulling van de drie psychologische basisbehoeften (autonomie, betrokkenheid en competentie) van de **zelfdeterminatietheorie** (ZDT; Ryan & Deci, 2017) geldt bijgevolg niet alleen voor jongeren, maar ook voor de medewerkers. De inzet op deze behoeften maakt dat medewerkers hun werkklimaat als positief omschrijven en ervaren, wat ook de

vormgeving van een positief leefklimaat ten goede komt. Medewerkers kunnen zich **autonoom** voelen als ze zelf hun taken kunnen kiezen, maar ook wanneer ze achter de opgelegde taken kunnen staan en er de waarde van inzien. De behoefte aan **betrokkenheid** gaat over de relaties van de medewerker met anderen op het werk: een toffe sfeer ervaren op het werk, het gevoel hebben dat collega's en leidinggevenden om je geven en – omgekeerd – dat jij deze anderen ook belangrijk vindt. Dingen doen waar je goed in bent, je talenten aanwenden en deze verder doorontwikkelen beschrijft de behoefte aan **competentie** (Deci & Ryan, 2000).

Gezien de intrinsieke verwevenheid van het werkklimaat met het leefklimaat, wordt ook werkklimaat als belangrijke factor meegenomen in het praktijk- en onderzoeksluik.

### 1.3.2. Vragenlijst werkklimaat

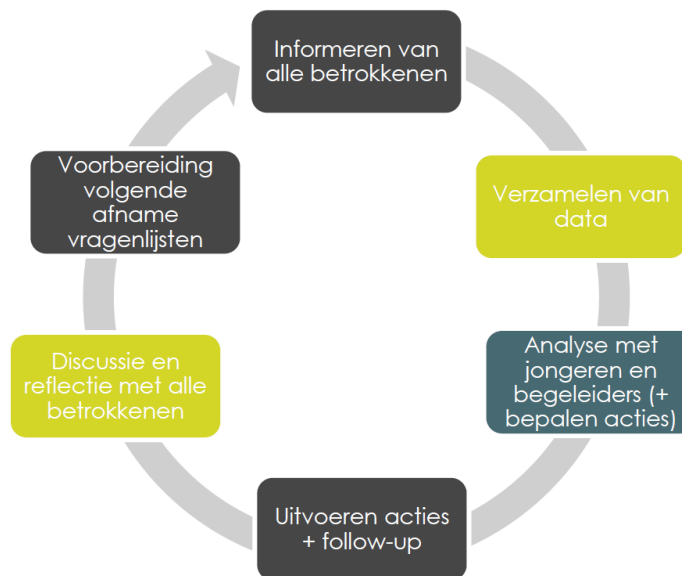
**De Living Group Work Climate Inventory (LGWCI, bijlage 2)** bestaat uit 186 items en geeft inzicht in het werkklimaat dat door medewerkers wordt ervaren. Het betreft een samengestelde vragenlijst, bestaande uit verschillende gevalideerde vragenlijsten. De items hebben betrekking op volgende factoren: werkgeversverplichtingen, werknemersverplichtingen, leiderschap, teamfunctioneren, werkmotivatie, werkdruk, commitment en gedeelde visie en werkomgeving medewerkers. Bijna alle eigenschappen van het werkklimaat (gemeten aan de hand van de LGWCI) hebben een invloed op het leefklimaat. Alleen economische contractvervulling en commitment blijken geen invloed te hebben op het leefklimaat. Dit kan verklaard worden doordat leefgroepbegeleiders hun job omwille van andere redenen uitoefenen dan voor de verloning. Ook kunnen ze zich misschien meer verbonden voelen met de jongeren zelf, dan met de organisatie (van Miert & Dekker, 2012).

Opnieuw, net zoals ook werd vastgesteld met de vragenlijst leefklimaat, is het niet het onderzoek op zich, maar wel het gesprek of de informatie-uitwisseling die leidt tot verbetering (van der Helm et al., 2018). Zo kunnen de resultaten van de vragenlijst werkklimaat gebruikt worden om binnen de organisatie en per team sterktes, maar ook aandachtspunten te formuleren (Dekker, van Miert & van der Helm, 2019). Het biedt handvatten om aan de slag te gaan met het werkklimaat in een voorziening, hoewel de omvang van de vragenlijst bij gebruikers opvalt (De Kezel, 2018).

Uit de masterproef van De Kezel (2018) blijken de verschillende subschalen een meerwaarde te betekenen in het geven van een stem aan de verschillende functies in een voorziening, daar allen (rechtstreeks of onrechtstreeks) een invloed hebben op het leef- en werkklimaat binnen een organisatie. In eerder onderzoek (Harder, 2011; van der Helm & Stams, 2012) werd reeds vastgesteld dat wanneer een leefgroepbegeleider zich gehoord voelt, dit ook een effect kan hebben op het leefklimaat van de jongere (Harder, 2011; van der Helm & Stams, 2012).

### 1.3.3. Afname vragenlijsten leef- en werkklimaat

Om de vragenlijsten leef- en werkklimaat adequaat af te nemen kan gebruik gemaakt worden van onderstaande, systematische afnamecyclus bestaande uit zes elementen, namelijk: 1) informeren van alle betrokkenen, 2) verzamelen van data, 3) analyse met jongeren en begeleiders (+ bepalen van acties), 4) uitvoeren acties + follow-up, 5) discussie en reflectie met alle betrokkenen en 6) voorbereiding volgende afname vragenlijsten.



Figuur 3. Afnamecyclus vragenlijsten (Levrouw, 2018)

In wat volgt worden de verschillende elementen van de afnamecyclus, zoals in eerste instantie beschreven in het “Back to Basics”-project (Levrouw, 2018), toegelicht. Onderstaande elementen bieden een algemene beschrijving. Voor de specifieke aanpak per vragenlijst is het nodig dat de handleiding<sup>1</sup> van iedere vragenlijst doorgenomen wordt voor aanvang van afname.

1. *Informereren van alle betrokkenen*: voor afname is het belangrijk om zowel jongeren als medewerkers ca. één week voor effectieve afname mondeling voor te bereiden/te motiveren op de afname en het verdere verloop van de afnamecyclus. Zowel de doelstelling van de vragenlijsten, de anonimiteit van gegevensverwerking en het verdere verloop van de afnamecyclus dient toegelicht te worden binnen dit informatieve luik.
2. *Verzamelen van data*: de vragenlijsten leef- en werkklimaat worden idealiter periodiek, een aantal keer per jaar, afgenomen. De afname van de vragenlijst leefklimaat gebeurt bij voorkeur individueel en in aanwezigheid van een medewerker

<sup>1</sup> De handleiding van de vragenlijsten leef- en werkklimaat kunnen teruggevonden worden op de website van Hogeschool Leiden: <https://www.hsleiden.nl/residentiele-jeugdzorg/vragenlijsten-en-handleidingen/index>

die voor de kinderen en jongeren bekend is, maar niet rechtstreeks betrokken is op de leefgroep zoals een stagiaire in de leefgroep, de kwaliteitscoördinator, een begeleider van een andere leefgroep, ... Dit zorgt ervoor dat de kinderen en jongeren voldoende veiligheid ervaren in het vrijuit spreken over de manier waarop zij het leefklimaat ervaren. Bij het invullen van de vragenlijsten bestaan er namelijk geen foute antwoorden; alles wat gezegd wordt, is goed. Een aantal kinderen zal 1-op-1 begeleiding nodig hebben bij het invullen.

De data worden anoniem verzameld en verwerkt. Het is namelijk niet de bedoeling dat de gegevens van de vragenlijst op individueel niveau berekend worden, maar wel op instellings- of leefgroepniveau.

3. *Analyse met jongeren en begeleiders (+ bepalen acties)*: van zodra de ruwe data verwerkt zijn, kunnen de gegevens geanalyseerd worden. Het is belangrijk dat er aandacht wordt besteed aan zowel de successen als groeikansen. De voorbereiding kan gebeuren door de verantwoordelijke, kwaliteitscoördinator, werkgroep 'leefklimaat', ... maar de acties die uiteindelijk uit de analyse dienen voort te vloeien worden vastgelegd in samenspraak met alle betrokkenen (kinderen, jongeren, medewerkers, eventueel context, directie, ...).
4. *Uitvoeren acties + follow-up*: de acties die werden vastgelegd na analyse van de gegevens worden uitgevoerd en opgevolgd.
5. *Discussie en reflectie met alle betrokkenen*: deze stap in de afnamecyclus zorgt er voor dat alle betrokkenen opnieuw samen komen en er nagegaan wordt in welke mate de actiepunten moeten worden behouden, bijgestuurd of veranderen. De cyclus wordt met andere woorden hernomen en bijgestuurd. Het is belangrijk om op te merken dat de 4<sup>de</sup> en 5<sup>de</sup> stap sterk in elkaar overvloeien en hand in hand met elkaar uitgevoerd dienen te worden.
6. *Vorbereiding volgende afname vragenlijsten*: idealiter is er in de voorziening sprake van een implementatieplan 'leefklimaat' wat ervoor zorgt dat de afname van de volgende vragenlijst vastligt. Op die manier is er geen sprake van willekeur en wordt het leef- en werkklimaat op regelmatige basis (vb. voorjaar en najaar) gemonitord.

## 2. PROBLEEMSTELLING EN ONDERZOEKSVRAGEN

### 2.1. Situering

Onder meer op basis van bovenstaande theoretische inzichten en wetenschappelijke onderbouwing is in 2016 **het innovatieve project “Back to basics”** ontwikkeld, op initiatief van de Vereniging Ons Tehuis (Delphine Levrouw, Filip De Baets), in samenwerking met Prof. Dr. van der Helm, lectoraat Residentiële Jeugdzorg hogeschool Leiden en hoogleraar aan Universiteit Amsterdam; Prof. Dr. Stijn Vandevelde, vakgroep Orthopedagogiek (UGent) en Prof. Dr. Rudi Roose, vakgroep Sociaal Werk en Sociale Pedagogiek (UGent). In het “Back to basics”-project werd een ontwikkelingstraject, bestaande uit twee vormingsdagen en verschillende intervisiemomenten, opgezet met twaalf residentiële organisaties uit de Bijzondere Jeugdzorg. In het leertraject werd gefocust op visieontwikkeling met betrekking tot het thema ‘leefklimaat’ en de implementatie van een evaluatie- en reflectiecyclus waarin jongeren systematisch bevraagd werden over hoe zij het leefklimaat op dat moment beleefden en begeleiders aan de hand van deze input bewust nadachten over de verbetering van het aanwezige klimaat. Deze laatste werden geïntroduceerd ter ondersteuning van de dialoog om samen met de rechtstreeks betrokkenen (jongeren en hulpverleners) stappen te zetten om meer aandacht te schenken aan het leefklimaat. Het onderzoekstraject had als bedoeling om de kennis en informatie rond het thema ‘leefklimaat’ uit te breiden. In 2018 werd het “Back to basics”-project afgerond. Op basis hiervan werd de aanbeveling tot een academische werkplaats of expertisecentrum geformuleerd en dit gezien het positieve effect van het project op de module verblijf.

Vanaf januari 2019 kreeg de Vereniging Ons Tehuis, in samenwerking met Universiteit Gent, de goedkeuring van de Vlaamse regering om, voor de looptijd van 2 jaar<sup>2</sup>, een **academische werkplaats** op te richten die aandacht schenkt aan de organisatie van een positief en veilig leefklimaat in de residentiële jeugdzorg. De academische werkplaats leefklimaat (AWL) in Vlaanderen verbindt praktijk, wetenschap en beleid om informatie over het thema ‘leefklimaat’ te verzamelen, door te ontwikkelen, te verbreden en te verankeren op alle betrokken niveaus (leefgroep, organisatie, beleid en onderzoek).

Aangezien de focus ligt op het uitbouwen van ontwikkelingstrajecten in de praktijk met wetenschappelijke ondersteuning, zijn zowel de praktijk als het wetenschappelijk onderzoek twee evenwaardige aspecten in deze academische werkplaats. Om de onafhankelijkheid van het onderzoeksluik te garanderen, worden de middelen verdeeld over de twee partners die de academische werkplaats zullen coördineren, met name Vereniging Ons Tehuis te Ieper (vertegenwoordigd door directeur Filip De Baets en de projectcoördinator van de academische werkplaats Delphine Levrouw/Lisa Cardoen) en Universiteit Gent (vertegenwoordigd door Prof. Dr. Rudi Roose en Prof. Dr. Stijn Vandevelde),

---

<sup>2</sup> De aanvankelijk vastgelegde looptijd werd in tijd verlengd gezien het moederschapsverlof van de vorige en huidige coördinator, alsook omwille van vervanging van de projectcoördinator.

wetenschappelijk mee ondersteund door Prof. Dr. professor Peer van der Helm als internationaal wetenschappelijk expert.

De academische werkplaats poogde via een ontwikkelings- en onderzoekstraject (zie verder) tegemoet te komen aan volgende drie **doelstellingen**:

1. Het uitbouwen van werkveldgerichte activiteiten in Vlaanderen, over sectoren heen (Opgroeien, Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH), Kind & Gezin (K&G) en psychiatrie),
2. Het theoretisch en onderzoeksmatig onderbouwen van deze praktijkgerichte activiteiten waarbij er oog is voor parallellen en verschillen over sectoren heen,
3. Het ontwikkelen van beleidsaanbevelingen op basis van de voornoemde activiteiten.

Bovenstaande doelstellingen vormden één geheel, waarin actie, theorie, onderzoek en beleid elkaar synergetisch beïnvloedden.

## 2.2. Onderzoeksvragen

Om tegemoet te komen aan de driedelige finaliteit van de academische werkplaats leefklimaat werd zowel een leer- en ontwikkelingstraject, als een onderzoekstraject opgezet. Het leertraject is gebaseerd op de idee van learning communities, gezien deze een ruimte creëren voor mensen om te werken aan een gezamenlijk doel, in dit geval de organisatie van een positief leefklimaat. Samen met vertegenwoordigers van de organisaties werd stilgestaan bij de organisatiecultuur, werd bekeken hoe jongeren en begeleiders nog meer betrokken kunnen worden en welke acties konden bijdragen tot een verbetering van het leefklimaat. Hierbij werd aandacht gegeven aan zowel het leef- als het werkklimaat. Het traject was niet gericht op het opleggen van kennis of procedures. De aandacht moest uitgaan naar het samen opzetten van een leertraject waarbij verschillende praktijken van verschillende organisaties elkaar voeden en waarbij denkpatronen en culturen verrijkt en bijgestuurd werden.

Parallel met het ontwikkelingstraject was er sprake van een **onderzoekstraject** met volgende **onderzoeksvragen**, die de leidraad vormen voor dit onderzoeksrapport:

- Welke factoren bevorderen de organisatie van een positief leefklimaat, zoals gepercipieerd door de betrokken actoren, over sectoren heen?
- Welke factoren verhinderen de organisatie van een positief leefklimaat, zoals gepercipieerd door de betrokken actoren, over sectoren heen?
- Hoe kunnen werkzame factoren verankerd worden in residentiële jeugdzorg?
- Wat is de invloed van een positief leefklimaat op relevante indicatoren, zoals agressie?

Aan bovenstaand beschreven leer-en onderzoekstraject, is ook het **doctoraatsonderzoek van Delphine Levrouw** (met promotoren Rudi Roose en Stijn Vandevelde) verbonden met

als titel: 'De ontwikkeling van pedagogische praxis in residentiële jeugdzorg: een actieonderzoek'. In dit doctoraatsonderzoek wordt vertrokken vanuit de vaststelling dat in de dagelijkse praktijk, het leefklimaat in residentiële settings onder druk staat. Verschillende tendensen dragen hiertoe bij:

- 1) Een residentiële opname wordt overwegend gezien als 'last resort' i.p.v. een potentieel zinvol gebeuren,
- 2) De ontwikkeling naar "managerialisme" promoot een sterk voorgestructureerde in plaats van geëngageerde pedagogie,
- 3) De groeiende nadruk op evidence-based handelen en het willen weten "wat werkt" in de leefgroep kan op gespannen voet staan met meer dialogische benaderingen.

In een eerste fase van dit doctoraatsonderzoek werd onderzocht wat het betekent om een leertraject gericht op 'positief leefklimaat' in een voorziening op te zetten (Levrouw et al., 2018). In een tweede fase werden de deelnemers van het "Back to Basics"-project bevraagd naar 1) essentiële elementen voor een positief leefklimaat en 2) welke elementen de organisatie van een positief leefklimaat onder druk zetten (Levrouw et al., 2020). In het doctoraatsonderzoek zal verder gefocust worden op de rol van de begeleider en de uitdagingen die samenhangen met zijn professioneel handelen, samen met een 8-tal begeleiders over voorzieningen heen.

Rekening houdend met bovenstaande probleemstelling en onderzoeksvragen wordt in het luik 'methodologie' duidelijk op welke manier geprobeerd werd om deze te beantwoorden.

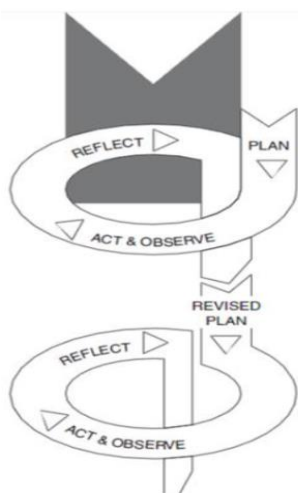
### 3. METHODOLOGIE

#### 3.1. Actieonderzoek

Zoals eerder aangegeven werd er binnen de academische werkplaats een ontwikkelings- en onderzoekstraject vormgegeven. Om tegemoet te komen aan beide sporen, alsook om voldoende flexibel om te gaan met de complexe sociale context van een residentiële jeugdhulpverleningsvorm, werd gebruik gemaakt van **actieonderzoek**. Actieonderzoek is een wetenschappelijke methodologie om op een praktische manier zowel onderzoek te doen als de praktijk te veranderen (Coghlan & Brannick, 2005). Altrichter, Kemmis, McTaggart & Zuber-Skerritt (2002, p. 130) beschrijven de kern van actieonderzoek als: *“Action research is enquiry with people, rather than research on people”*.

Actieonderzoek betreft een participatieve onderzoeksvorm, waarbij de onderzoeker er bewust voor kiest om de situatie niet enkel te bestuderen, maar ook te herformuleren en reconstrueren (Denzin & Lincoln, 2005; Rowell, Bruce, Shosh & Riel, 2017). Dit doet de onderzoeker door zich te begeven in de wereld van de deelnemers en vice versa (Van Lieshout, Jacobs & Cardiff, 2017). Actieonderzoek kan dan ook omschreven worden als een vorm van handelen, naar aanleiding van een problematische situatie, teneinde deze situatie te veranderen, in samenwerking met de betrokkenen en met het oog op theorievorming (Bouverne-De Bie, 1989). Gezien verandering van de praktijk gecombineerd wordt met theorievorming kan er gesproken worden van co-creatie (Van Lieshout, Jacobs & Cardiff, 2017).

Naar de idee van Kurt Lewin (1946) is het volgen van cycli de meest geschikte manier om tot kennis te komen. Actieonderzoek kent bijgevolg een specifiek, cyclisch verloop in de vorm van een spiraal van planning, actie, observatie en reflectie (Denzin & Lincoln, 2005), wat geïllustreerd wordt in figuur 3 aan de hand van de onderzoekspiraal volgens Kemmis & McTaggart (2000 in Denzin & Lincoln, 2005). Data in actieonderzoek komt dus voort uit kennis door actie, waarbij de data specifiek, situationeel en volledig afkomstig is uit de praktijk (De Wit, 2019).



Figuur 4. Onderzoekspiraal volgens Kemmis & McTaggart (2000 in Denzin & Lincoln, 2005, p.564).



De academische werkplaats maakte actief gebruik van de principes van actieonderzoek, daar deze de bedoeling had om het huidige leefklimaat binnen de residentiële jeugdzorg te bestuderen, maar eveneens actie ondernam om de praktijkvoering positief te beïnvloeden. De academische werkplaats had de bedoeling om via het leertraject op een constructieve manier evidente zaken kritisch in vraag te stellen en bewust in te zetten op het gedachtegoed en de essentiële elementen voor de organisatie van een positief leefklimaat.

Het leer- en onderzoekstraject omvatte een looptijd van twee jaar. De ervaring opgebouwd in het “Back to basics”- project toonde aan dat organisaties voldoende tijd nodig hebben om in de eigen voorziening draagvlak te creëren om het thema vast te pakken en intern een traject op te zetten. Het realiseren van een goed pedagogisch klimaat in de residentiële zorg is immers complex gezien kinderen en jongeren liever niet in de residentiële jeugdhulp willen zijn en weinig behandelmotivatie vertonen (Jongepier, 2011). Het procesverloop (zie punt 3.2.) toont eveneens aan dat AWL bewust actie- en reflectiemomenten aanreikte en stimuleerde in een poging om én zicht te krijgen op het huidige leefklimaat én het leefklimaat in residenties positief te beïnvloeden. Door het aanbieden van verschillende reflectie- en dialoogmomenten over een looptijd van één jaar, in plaats van een kortdurende training, werd de mogelijkheid gecreëerd dat participanten tussendoor de tijd kregen om de nieuwe kennis in te oefenen en kregen ze op die manier de materie beter in de vingers (Baldwin & Ford, 1988; Machin, 2002).

### 3.2. Procesverloop leertraject

Het leertraject gericht op de organisatie en optimalisering van het leefklimaat werd gekenmerkt door een aantal activiteiten. In onderstaande schematische voorstelling wordt het procesverloop van dit leertraject verduidelijkt en vervolgens toegelicht.



Figuur 5. Procesverloop leertraject

### *September 2019: Kick-off*

De kick-off, georganiseerd door de academische werkplaats te Brussel, betrof een inspiratie- en informatiemoment, met input van onder andere Prof. Dr. Peer van der Helm, specifiek gericht op de organisatie van een positief leefklimaat. Daarenboven werd de beoogde doelgroep meegenomen in de opzet van het leer- en onderzoekstraject verbonden aan de academische werkplaats. Naast informeren en inspireren, had het kick-off moment eveneens de bedoeling om de eventuele deelnemers te motiveren tot deelname aan het leertraject. De mogelijkheid werd bijgevolg gecreëerd om zich in te schrijven. Een overzicht van de dagindeling op de kick-off kan in bijlage 3 geraadpleegd worden.

Voorzelingen kregen de vraag om twee vertegenwoordigers vanuit de voorziening te selecteren, namelijk een begeleider en een coördinator die zowel de tijd als het mandaat kregen om tijdens het traject actief te participeren. Het is niet evident om in grote, complexe organisaties veranderingen door te voeren, het is bijgevolg essentieel om gemotiveerde individuen te laten deelnemen aan dergelijk coachingstraject (O'Connor, Studholm & Grant, 2017). Daarnaast blijkt ook de ondersteuning van een leidinggevende voor, tijdens en na de training cruciaal (Govaerts, Kyndt, Vreye & Dochy, 2017). In functie van borging binnen een team, blijkt het tot slot een meerwaarde te zijn dat zowel een teamlid als een lid van het middenkader betrokken wordt in het proces en dit in functie van het creëren van een gemeenschappelijk denkkader en nieuwe taal (De Meyer, 2019; Morisse, De Belie, Blontrock, Verhasselt & Claes, 2017). Op die manier wordt een train-the-trainer-traject (Orfaly et al., 2015) gecreëerd, gezien een duo begeleider-coördinator per voorziening deelneemt en zij als tussenlaag fungeren tussen de organisatoren en het voltallige team dat secundair wordt opgeleid via de opgeleide duo's.

### *Oktober 2019: Vormingsdag 1*

Gedurende twee vormingsdagen werden de vertegenwoordigers vanuit de voorzieningen meegenomen in het gedachtegoed en gangbare kaders met betrekking tot het belang en de vormgeving van een positief leefklimaat in de residentiële jeugdhulp. Er werd hierbij zowel aandacht besteed aan het theoretische luik zoals beschreven in het eerste deel van dit onderzoeksrapport, als aan de vertaling van de theorie naar het werkveld. Voor de praktische vertaling werd het 'Proces Leefklimaat', opgesteld in de Vereniging Ons Tehuis én bestaande uit 7 kernelementen, aangewend (zie bijlage 4).

Door het aanbieden van zowel theoretische achtergrond als praktische handvatten werd getracht om de visie van voorzieningen met betrekking tot het thema te voeden, wat de mogelijkheid tot reflectie over het thema creëerde. Na de eerste vormingsdag kregen voorzieningen eveneens de opdracht om via een sterkte- en zwakteanalyse stil te staan bij de actuele en wenselijke situatie binnen de eigen organisatie. Deze analyseoefening beoogde een tweeledige doelstelling: enerzijds stonden organisaties op deze manier stil bij de sterktes en uitdagingen van het eigen georganiseerde leefklimaat, anderzijds was het een goede methodiek om gedragenheid te creëren bij de interne betrokkenen. Hieruit

voortvloeiend werden voorzieningen aangemoedigd om acties en verdere stappen gericht op het optimaliseren van het leefklimaat vast te leggen.

#### *December 2019: Vormingsdag 2*

Tijdens deze vormingsdag werd stilgestaan bij de reeds ondernomen acties, de betekenis van deze acties op de praktijkvoering, de verworven inzichten uit de eerste vormingsdag, de opgestelde sterkte-zwakteanalyse, ... Daarnaast werd ook ingezoomd op het belang van het betrekken van jongeren en medewerkers in de vormgeving van het leefklimaat, en op welke manier dit gerealiseerd wordt/kan worden. De vragenlijsten leef- en werkklimaat (GCIC 4-8 jaar, GCIC 8-15 jaar, GCI 12+ en LGWCI) voor jongeren en medewerkers werden aangereikt als mogelijke monitoringtool van hoe het leefklimaat door beide partijen ervaren wordt. De deelnemers werden aangeleerd om binnen een Plan-Do-Check-Act (PDCA)-cyclus (Vyt, 2006) de meting aan te kondigen, af te nemen, te verwerken, te bespreken met teams en jongeren, actiepunten te verwoorden en uiteindelijk een nieuwe meting voor te bereiden (zie figuur 6). Dergelijke PDCA- of kwaliteitscirkel is een goede manier om het proces van continue verbetering systematisch op te volgen: je maakt een plan, voert dit uit, checkt of het plan goed is uitgevoerd en stelt ofwel je uitvoering bij ofwel borg je de actie.



*Figuur 6. PDCA-cyclus (Innovatiesteunpunt, 2018)*

#### *Januari 2020: Terugkomdag*

Op de terugkomdag werd het implementatieplan binnen de eigen voorziening afgetoetst. Reflectie en bijsturing vormden hierbij kernelementen. Op vraag van de deelnemers werd er ook tijd genomen om stil te staan bij het belang van het werkklimaat. Essentiële principes over leiderschap, teamwerking en -coaching, visieontwikkeling en het belang van zorg voor het personeel, werd met de participanten doorsproken. Tot slot werd ook een oefening georganiseerd met betrekking tot het organiseren van een proactieve cirkel.

#### *Januari – eind mei 2020: aan de slag in eigen voorziening*

Aanvankelijk stond een eerste intervisiemoment ingepland in maart 2020, maar dit werd omwille van de COVID-19-maatregelen verplaatst naar juni 2020. Voorzieningen kregen de opdracht om vanaf januari tot en met juni zelfstandig aan de slag te gaan in de eigen voorziening. Individuele aftoetsing en coaching vanuit AWL was gedurende deze periode mogelijk.

### *Juni 2020: Intervisie 1*

De intervisiemomenten werden hoofdzakelijk vormgegeven door datgene wat de deelnemers aanreikten. Binnen het (online) intervisiemoment van juni werd er gereflecteerd op het afgelopen traject, vervolgacties vastgelegd, maar ook stilgestaan bij welke impact/invloed de maatregelen gericht op het indijken van het COVID-19-virus hebben gehad op (de werking van) voorzieningen, hun jongeren en medewerkers.

### *September 2020: overkoepelende reflectiegroep (geannuleerd)*

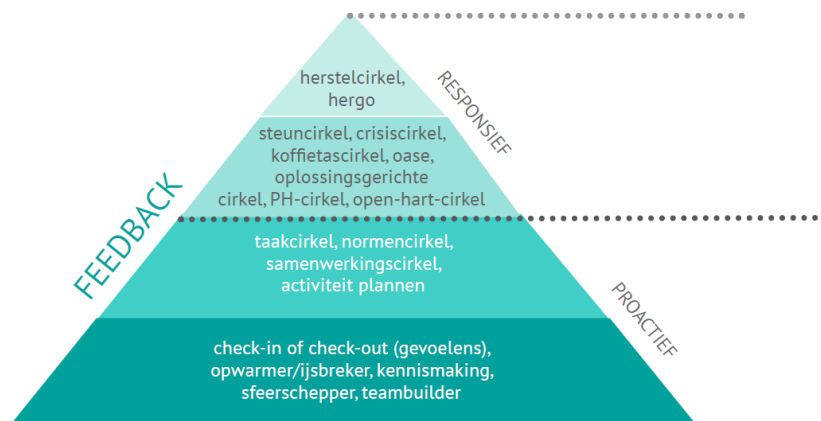
De reflectiegroep, die de bedoeling had om kruisbestuiving over de groepen heen te verwezenlijken, kon niet verwezenlijkt worden gezien onvoldoende kandidaten.

### *September 2020: Intervisie 2*

De bevindingen uit de intervisie van juni werden gebundeld als basis voor het intervisiemoment van september (zie 4.3. 'intervisie juni'). Op die manier kon een dialoog- en reflectiemoment gerealiseerd worden aan de hand van afgebakende thema's, waarmee getracht werd om tegemoet te komen aan het feit dat de overkoepelende reflectiegroep niet kon doorgaan. Door het voorleggen van de bevindingen aan iedere intervisiegroep, werd alsnog intersectorale en provincie-overstijgende input verzameld. Net zoals ook in het eerste intervisiemoment gebeurde, werden opnieuw vervolgacties vastgelegd.

Naast bovenstaande actie- en reflectieactiviteiten kregen deelnemers de kans om zich in te schrijven op een **vorming gericht op de afdame, verwerking en presentatie van de vragenlijsten** leef- en werkklimaat. Deze opleiding werd vormgegeven door zowel AWL als medewerkers verbonden aan Hogeschool Leiden, nl. Nina Uiterwijk en Veronique van Miert.

Op vraag van de deelnemers werd er bijkomend geïnvesteerd in een **opleiding** met betrekking tot **de proactieve cirkel**. Deze bijkomende opleiding werd financieel ondersteund door ICOBA. De organisaties kregen drie keuzemomenten. De cirkels, als voorbeeld van een herstelgerichte methodiek, dienen in het algemeen om elkaar te beluisteren en te begrijpen. Rekening houdend met de cirkelpiramide (zie figuur 7) kan een onderscheid gemaakt worden tussen proactieve (niveau 1 en 2) en responsieve cirkels (niveau 3 en 4). Proactieve cirkels kunnen zowel gericht zijn op het verbeteren van het leefklimaat (niveau 1), als op het bespreken en aanpakken van een bepaalde taak (niveau 2). Een specifiek probleem of conflict vormt de focus van een responsieve cirkel en kan zowel preventief (niveau 3) als curatief (niveau 4) zijn (Deprez & Michiels, 2020).



Figuur 7. De cirkelpiramide (Deprez & Michiels, 2020, p. 46)

Volgens Deprez & Michiels (2020) is een systematisch georganiseerde, proactieve cirkel een uiterst geschikte bouwsteen in het creëren van een warm en veilig leef- en leerklimaat en het ontwikkelen van het groepsgevoel in om het even welke groep. Er kan gebruik gemaakt worden van een eenvoudige check-in (“Hoe zit je erbij vandaag?”) of check-out (“Met welk gevoel verlaat je de bijeenkomst?”), een kennismakingsrondje, een ijsbreker (vb. “Geef een compliment aan de persoon rechts van jou”), ... Het uitgangspunt is telkens dat de kracht om zich te ontwikkelen in en als gemeenschap, in de groep zelf ligt (Vandamme, 2012, p. 201).

Door, vanuit een cirkelopstelling en gecoördineerd door een moderator, in te zetten op verbondenheid, gelijkwaardigheid en open communicatie wordt de basis gelegd voor een dynamische, stimulerende en eerlijke leefgemeenschap waarin iedereen zich goed voelt (Deprez & Michiels, 2020). Toegepast op de organisatie van het leefklimaat in een leefgroep, kunnen we stellen dat deze mede vorm krijgt in de gelijkwaardige dialoog tussen jongeren en begeleiders.

### 3.3. Participanten

De uitbouw van de ontwikkelingstrajecten richtte zich aanvankelijk op alle organisaties residentiële jeugdzorg: de gemeenschapsinstellingen, andere voorzieningen Opgroeien (Bijzondere Jeugdzorg; BJZ), de sector verbonden aan het Vlaams Agentschap voor personen met een Handicap (VAPH), Kind en Gezin (K&G) en de psychiatrische residentiële voorzieningen. De keuze werd echter gemaakt om, gezien hun specifieke karakter, een afzonderlijk traject te creëren voor de gemeenschapsinstellingen.

In totaal schreven er na het kick-offmoment **51 voorzieningen**, vertegenwoordigd door twee medewerkers, zich in, waarvan 28 BJZ, 14 VAPH, 6 K&G, 2 psychiatrische voorzieningen en één voorziening die zowel bij de sector VAPH als BJZ hoort. Een lijst van de deelnemende voorzieningen kan geconsulteerd worden in bijlage 5. Het leertraject kende een opdeling in 6 groepen (Antwerpen, Oost-Vlaanderen, West-Vlaanderen, Limburg, Vlaams-Brabant en een gemengde groep Antwerpen/Oost-Vlaanderen), bestaande uit ongeveer 10

diensten/voorzieningen per traject. Zowel het aantal organisaties per groep, als de verdeling qua sector kunnen geraadpleegd worden in tabel 1.

Groep	Aantal organisaties	Aanwezige sectoren
Antwerpen	7	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ BJZ (4)</li> <li>○ BJZ &amp; VAPH (1)</li> <li>○ Psychiatrie (1)</li> <li>○ K&amp;G (1)</li> </ul>
Limburg	7	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ BJZ (5)</li> <li>○ VAPH (1)</li> <li>○ K&amp;G (1)</li> </ul>
Oost - Vlaanderen	11	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ BJZ (5)</li> <li>○ VAPH (4)</li> <li>○ K&amp;G (2)</li> </ul>
Vlaams - Brabant	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ BJZ (4)</li> <li>○ VAPH (4)</li> <li>○ K&amp;G (1)</li> <li>○ Psychiatrie (1)</li> </ul>
West - Vlaanderen	9	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ BJZ (7)</li> <li>○ VAPH (2)</li> </ul>
Oost - Vlaanderen & Antwerpen (gemengd)	7	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ BJZ (3)</li> <li>○ VAPH (3)</li> <li>○ K&amp;G (1)</li> </ul>

Tabel 1. Overzicht van het aantal organisaties en de vertegenwoordigde sector per regio.

Het aantal **deelnemers per intervisiemoment** (tabel 2) varieerde onder andere omwille van gevolgen binnen de organisatie gezien het COVID-19-virus (personeelstekort, ziekte-uitval, interne vraagstukken/problemen, ...), melding van andere werkprioriteiten, de aanwezigheid van een interne werkgroep 'leefklimaat', persoonlijke agenda's, ...

Intervisiemoment juni (online)		Intervisiemoment september (fysiek, uitgezonderd Vlaams – Brabant)	
Antwerpen	6	Antwerpen	8
Limburg	9	Limburg	6
Oost - Vlaanderen	10	Oost - Vlaanderen	8
Vlaams - Brabant	2	Vlaams - Brabant	7
West - Vlaanderen	9	West - Vlaanderen	9
Oost - Vlaanderen & Antwerpen (gemengd)	9	Oost - Vlaanderen & Antwerpen (gemengd)	10
Totaal	<b>45</b>	Totaal	<b>48</b>

Tabel 2. Overzicht aantal participanten per intervisiemoment.

Aanvullend op de bevindingen van bovenstaande 45 participanten in juni, leverden 6 participanten die niet aan de intervisie konden deelnemen, hun input via e-mail: West-Vlaanderen (2), Oost-Vlaanderen (1), Vlaams-Brabant (2) en Antwerpen (1). Voor de intervisie van september volgde er geen input via e-mail.

Van de 51 ingeschreven voorzieningen, steeds vertegenwoordigd door twee medewerkers, stapten er gaandeweg het ontwikkelingstraject twee voorzieningen uit.

### 3.4. Kwantitatief onderzoek

Naast het kwalitatieve luik, kregen de deelnemers verbonden aan het leertraject eveneens de kans om gebruik te maken van de vragenlijsten leef- en werkklimaat. De digitalisering van de vragenlijsten werd mogelijk gemaakt met ondersteuning van Marc Covents en dr. Mark Schittekatte, beiden verbonden aan het Assessment Lab van de Universiteit Gent.

In onderstaande tabel kan geraadpleegd worden hoeveel organisaties en totaal aantal jongeren en medewerkers de vragenlijst invulden van maart 2020 tot en met mei 2021.

Vragenlijst	Aantal organisaties	Aantal respondenten
GCI 4 – 8 jaar	6	76 respondenten
GCI 8 – 15 jaar	9	98 respondenten
(P)GCI 12+	6	99 respondenten
LGWCI	6	97 respondenten

Tabel 3. Overzicht van het aantal voorzieningen en respondenten per digitale vragenlijst (periode: 03/'20 tem 05/'21)

Eveneens omwille van de COVID-19-periode is het merendeel van de organisaties er niet in geslaagd om hun oorspronkelijke implementatieplan, waar de wens beschreven werd om met de afname van de vragenlijsten te starten in het voorjaar van 2020, aan te houden. Dit verklaart onder andere het eerder beperkt aantal organisaties die de keuze tot digitale afname hebben gemaakt. Naast de digitale optie, waren de vragenlijsten eveneens schriftelijk beschikbaar. Het aantal organisaties die gebruik maakten van de digitale vragenlijsten kan een vertekend beeld scheppen over het totaal aantal organisaties die met de vragenlijsten leef- en werkklimaat aan de slag zijn gegaan.

### 3.5. Organisatorische structuur

Om het leer- en onderzoekstraject inhoudelijk aan te sturen, werden een aantal overlegorganen opgericht: een stuurgroep, adviesgroep en kernwerkgroep. Deze vergadergroepen werden aangewend om knelpunten en overwegingen aan te kaarten en hebben bijgevolg hun invloed op het verloop van het leertraject gehad.

De academische werkplaats werd mogelijk gemaakt met de financiële steun van de Vlaamse Overheid, daar zij gestoeld is binnen het VIA5-project 'Geweldig omgaan met agressie'. Voor de periode 2019 - 2020 kreeg ICOBA, kennis- en expertisecentrum rond agressiebeheersing,

in het kader van dit project financiële steun. De academische werkplaats leefklimaat maakte deel uit van dit project, wat maakt dat **de stuurgroep** door ICOBA georganiseerd werd. Samen met de adviesgroep zorgde de stuurgroep voor inhoudelijke sturing van het leertraject.

**De adviesgroep** had als doelstelling om het leertraject, ca. 3 à 4 keer per jaar, inhoudelijk te versterken. Om de verrijking van het leertraject te verwezenlijken werd de adviesgroep samengesteld uit vertegenwoordigers van de verschillende sectoren, namelijk Bijzondere Jeugdzorg (BJZ), Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH), Kind en Gezin (K&G) en de psychiatrische voorzieningen, zie tabel 4.

**De kernwerkgroep** betreft het overlegorgaan tussen de leden effectief verbonden aan de academische werkplaats, met name Vereniging Ons Tehuis (Delphine Levrouw/Lisa Cardoen en Filip De Baets) en Universiteit Gent (Prof. Dr. Stijn Vandeveldde en Prof. Dr. Rudi Roose).

Adviesgroep	Kernwerkgroep
<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Filip De Baets, Vereniging Ons Tehuis (BJZ)</li> <li>○ Peer van der Helm, Hogeschool Leiden Nederland, Lectoraat Residentiële Jeugdzorg en Universiteit Amsterdam</li> <li>○ Rudi Roose, vakgroep Sociaal werk en Sociale agogiek, UGent</li> <li>○ Stijn Vandeveldde, vakgroep Orthopedagogiek, UGent</li> <li>○ Franky D'Oosterlink, OC Nieuwe Vaart</li> <li>○ Erik De Belie, VAPH/HoGent</li> <li>○ Kris Clijsters, Cachet vzw</li> <li>○ Els Hops, CKG Het Open Poortje</li> <li>○ Eddy Vandenhove, Vlaams Welzijnsverbond</li> <li>○ Delphine Levrouw, vertegenwoordiger Agentschap Opgroeien</li> <li>○ Annick Tahon, vertegenwoordiger ICOBA</li> <li>○ Pol Schoupe, Ruyskensveld (BJZ)</li> <li>○ Leen Ackaert, vertegenwoordiger kinderrechtencommissariaat</li> <li>○ Eric Schoentjes, kinder- en jeugdpsychiater</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ Filip De Baets, Vereniging Ons Tehuis</li> <li>○ Rudi Roose, vakgroep Sociaal werk en Sociale agogiek, UGent</li> <li>○ Stijn Vandeveldde, vakgroep Orthopedagogiek, UGent</li> <li>○ Delphine Levrouw/Lisa Cardoen</li> </ul>

Tabel 4. Overzicht leden adviesgroep en kernwerkgroep.

### 3.6. Dataverzameling

Gedurende iedere actie- en reflectieactiviteit, zoals beschreven in het procesverloop, werd er door de participatief onderzoeker verbonden aan de academische werkplaats (Delphine Levrouw/Lisa Cardoen) een logboek bijgehouden. Op die manier kon op een later moment



de aangebrachte elementen geconsulteerd worden, alsook kon er aan de hand van deze notities gereflecteerd worden met de leden van voorgaande overlegorganen. Vanaf de intervisiemomenten werd gekozen voor een digitale opname van de input van de participanten.

### 3.7. Data-analyse

Voor de verwerking van de input, verzameld tijdens de verschillende dialoog- en reflectieactiviteiten, werd gekozen voor een **kwalitatieve data-analyse**. Hierbij gaat het om het verantwoorden en het beheren van en betekenis geven aan de data, het doel, het perspectief van de participanten in het onderzoek helder te maken met daarin te onderscheiden patronen, thema's, categorieën, regelmatigigheden en bijzonderheden (Cohen, Manion & Morrison, 2007). De data werden geanalyseerd via zowel een inductieve als een deductieve benadering. **Inductief redeneren** betreft een bottom-up methode, waarbij wordt nagegaan of er vanuit de specifieke observatie een generalisatie kan vastgesteld worden. **De deductieve** benadering gaat uit van de theoretische notities zoals die in de literatuur over het betreffende onderwerp naar voren worden gebracht (De Lange, Schuman & Montessori, 2016).

Daarnaast werd ook gebruik gemaakt van de **realistische evaluatie**, gezien gebruik gemaakt werd van de vraag "wat werkt voor wie in welke omstandigheden?" (Pawson & Tilley, 1997, p. 210). Er wordt hierbij gezocht naar waarom een interventie voor bepaalde mensen werkt, en voor anderen niet, en de condities waarin de waarschijnlijkheid vergroot dat deze interventie meer effectief is en waarom (Carette, 2008).

Bij het beperkt aantal organisaties die reeds aan de slag gingen met de digitale vragenlijsten dient beklemtoond te worden dat het bij alle diensten om een nulmeting gaat, en bijgevolg ook om een momentopname. Een eventuele evolutie kon niet geanalyseerd worden net omwille van de slechts eenmalige meting die plaats vond. De kwantitatieve data zullen gehanteerd worden om de bevindingen uit het kwalitatieve luik te ondersteunen. Deze benadering dient met enige voorzichtigheid gelezen te worden gezien het beperkt aantal organisaties die de digitale vragenlijsten invulden. Algemeen geldende conclusies kunnen bijgevolg niet getrokken worden.

Om de kwalitatieve bevindingen kwantitatief te ondersteunen wordt een exploratieve insteek gehanteerd. Dit betekent dat er van de verschillende ingevulde items en rapportcijfers behorend tot de vragenlijsten leef- en werkklimaat gemiddeldes berekend werden. De gemiddeldes op de items werden vervolgens afgetoetst aan de referentiegroepen, zoals vastgelegd door het onderzoeksteam van Hogeschool Leiden en terug te vinden in iedere handleiding.

### 3.8. Ethische aspecten

In het werken met mensen vormen ethiek en deontologie belangrijk aandachtspunten. De participanten werden dan ook grondig geïnformeerd over het onderzoek. Dit houdt in dat ze op de hoogte werden gebracht van wat het onderzoek inhoudt, dat zij weten dat ze vrijwillig deelnemen en dat alle gegevens anoniem verwerkt zullen worden.

Voorafgaand aan de intervisiemomenten kregen de participanten een informed consent (IC) of toestemmingsformulier, wat hen informatie verleende over de inhoud en de werkwijze van het onderzoek, alsook werd hen toestemming gevraagd om het intervisiemoment op te nemen. Dergelijk IC werd de participanten voorgelegd bij zowel het intervisiemoment van juni, als het intervisiemoment van september (zie bijlage 6 en 7). Gezien de privacy van respondenten gerespecteerd dient te worden, worden de namen van zowel de participanten als de organisaties/leefgroepen niet gelinkt aan de onderzoeksresultaten en wordt eventueel herkenbare informatie weggelaten.

Ook voor wat betreft de kwantitatieve data werd de toestemming van alle betrokkenen (kinderen, jongeren, ouders, medewerkers en organisaties) gevraagd via een toestemmingsformulier. In bijlage 8 kan een voorbeeld van dergelijk toestemmingsformulier teruggevonden worden. Voor de andere toestemmingsformulieren kan contact opgenomen worden met de projectcoördinator<sup>3</sup>.

In wat volgt zullen de gegevens gepresenteerd en besproken worden die verzameld werden aan de hand van bovenstaande beschreven methodes.

---

<sup>3</sup> Contactgegevens projectcoördinator AWL: Leefklimaat@votjeugdhulp.be of 0491 71 92 85

## 4. ONDERZOEKSRESULTATEN

Zoals eerder omschreven werd het leertraject vormgegeven aan de hand van verschillende deelactiviteiten, nl. vormingsdagen en intervisiemomenten. De onderzoeksresultaten van iedere activiteit worden onderstaand weergegeven. In eerder beperkte mate wordt ook aandacht besteed aan de beschikbare kwantitatieve data uit de digitale vragenlijsten leef- en werkklimaat. In het onderdeel 'Discussie en conclusie' werden deze bevindingen gebundeld om op die manier een antwoord te formuleren op de vooropgestelde onderzoeksvragen.

### 4.1. Vormingsdagen

Nog voor de deelnemers meegenomen werden in het gedachtegoed 'positief leefklimaat', kregen de deelnemende voorzieningen de opdracht om te verwoorden wat zij begrijpen onder een positief en veilig leefklimaat. Het gezamenlijk resultaat van deze reflectieoefening werd in een woordenwolk voorgesteld (bijlage 9). In het reflecteren rond de organisatie van een positief leefklimaat kwamen een **aantal spanningen** naar voor:

#### a) Ondersteunen van jongeren versus administratieve takenpakket

Wanneer begeleiders de kans hebben om met twee (of meer) begeleiders op dienst te staan, wordt het takenpakket veelal verdeeld, waarbij de ene begeleider zich bezig houdt met het administratieve luik en de andere zich focust op het ondersteunen van de jongeren. Opvallend is dat begeleiders aangeven zich eerder ongemakkelijk te voelen bij het tv kijken met de kinderen en jongeren, alsof dit impliceert dat er niets gedaan wordt. Er wordt daarbij meer belang gehecht aan de collega die het administratieve luik opvolgt.

#### b) Controle versus flexibiliteit

Voorzieningen lijken te worstelen met het streven naar een balans tussen controle en flexibiliteit. Hoewel men weet dat een zekere flexibiliteit nodig is, ervaren voorzieningen een sterke druk om een bepaalde houvast te creëren via het aanmaken van een regel of afspraak.

#### c) Thuisgevoel in de voorziening versus tijdelijk verblijf

Of er effectief sprake moet/mag zijn van een 'thuisgevoel' in de leefgroep, blijkt een onderwerp van discussie te zijn. De voorziening mag volgens enkele deelnemers niet té huiselijk zijn, daar men vreest dat kinderen en jongeren misschien niet meer naar huis zullen willen. Dit opende ruimte tot discussie gezien dit impliceert dat de leefgroep niet té huiselijk gemaakt wordt zodat jongeren (vlug) zouden werken aan een terugkeer naar huis, hoewel er ingeschat wordt dat een residentieel verblijf nodig is omdat een verblijf thuis op dat moment (nog) niet aan de orde is ...

#### d) **Werkklimaat versus leefklimaat**

Uit de eerste reflectiedag blijkt dat er vaak nagedacht wordt over de best mogelijke zorg voor de kinderen en jongeren, terwijl er vaak een gebrek is aan zorg voor personeel. Er werd door de voorzieningen geconcludeerd dat het werken aan het werkklimaat en teamondersteuning onvoldoende systematisch gebeurt.

### 4.2. **SWOT - analyses**

Na de eerste vormingsdag kregen voorzieningen de taak om **een sterkte-zwakte analyse of SWOT-analyse** op te stellen toegepast op hun eigen organisatie en/of leefgroep. SWOT staat voor Strengths, Weaknesses, Opportunities en Threats (sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen). Uit de ontvangen voorbereidingen (N = 20) kan geconcludeerd worden dat deze voorzieningen reflectief aan de slag zijn gegaan met de aangereikte inhoud vanuit de actiedag aan de hand van vragen zoals: Wat gebeurt er nu? Waar blinken we in uit? Wat betekent dit voor onze werking? Op welk vlak is er nog groeimarge? Waar moeten we verder over nadenken? ... De verschillende aanpak, maar ook de eigenheid van de leefgroep en/of organisatie maakt generalisatie moeilijk.

Los van het unieke karakter van iedere organisatie/leefgroep verwoordden voorzieningen een aantal vergelijkbare **actiepunten**. Dit betekent dat Vlaamse voorzieningen, over sectoren heen, soms moeilijkheden ervaren met betrekking tot een aantal elementen:

#### a) **Betrekken van de context**

Hoewel men pogingen onderneemt, ondervindt men binnen de residentiële werking vaak nog onvoldoende effectieve samenwerking met de ouders, wil men streven naar échte gelijkwaardigheid en het optimaal betrekken van de context (ouders, vrienden, ruimere maatschappelijke context, ...). Ouders die door de participanten gepercipieerd worden als inactief en eerder negatief ingesteld, bemoeilijken volgens hen het streven naar effectieve participatie van de ouders. Er kan opgemerkt worden dat de participanten op zoek zijn naar de drijfveer achter dit gepercipieerd gedrag (Zijn ze inactief? Negatief ingesteld?), maar ook naar manieren om deze ouders alsnog te stimuleren.

#### b) **Inspraak en participatie van de kinderen en jongeren**

Men wenst échte inspraak en participatie van kinderen en jongeren te realiseren op verschillende domeinen (verslaggeving, regels en afspraken, activiteiten, inrichting, ...), zowel individueel als in groep. Een breedgedragen participatie van de cliënt in de organisatie als automatisme vormt het streven.

**c) Verantwoordelijkheid opnemen/autonomie geven**

Een hulpverlener heeft de neiging om vanuit goede bedoelingen zaken over te nemen en te helpen. Echter beseft men ook dat door het geven van autonomie en het opnemen van verantwoordelijkheid, de groei en ontwikkeling gestimuleerd wordt.

**d) Regels en afspraken**

Het gaat hierbij om het analyseren en kritisch nadenken over de (evidente) regels en afspraken. Deze oefening wil men met zowel de medewerkers als de cliënten ondernemen. Hierbij aansluitend wil men ook nadenken over het omgaan met aanhoudend negatief gedrag/situaties, over de ruimte die er is om flexibel met de afspraken om te gaan, over het inpassen van individuele afspraken in het geheel van algemene regels en afspraken (geen eenheidsworst), over de valkuil om dwang en straf in te zetten als een manier om controle te behouden, over het creëren van een balans tussen veiligheid en huiselijkheid, ...

**e) Alliantie begeleider – cliënt**

Vanuit de voorzieningen ondervindt men vaak onvoldoende tijd en ruimte om effectief met de kinderen en jongeren bezig te zijn, om in te zetten op huiselijkheid, activiteiten en dus positief leefklimaat. Het grote pakket aan administratieve taken slorpt tijd op die men kan inzetten om aan de slag te gaan met de kinderen en jongeren. Rekening houdend met het feit dat de begeleider gezien wordt als een belangrijke schakel in de organisatie van het leefklimaat, wil men ook meer aandacht besteden aan een adequate basishouding van begeleiders.

**f) Werkklimaat**

Uit de sterkte-zwakte analyses kon tot slot afgeleid worden dat een onzeker/weinig ervaren team, verschillende personeelwissels, onvoldoende gedragenheid binnen het team met betrekking tot de pedagogische visie/de werking/leefklimaat, ... de organisatie van een positief leefklimaat kan bedreigen. Bijkomend wil men ook intensiever inzetten op andere werkpunten op vlak van werkklimaat: adequaat feedback geven en ontvangen, inzet op constructieve communicatie, welzijn en zelfzorg van medewerkers, ...

### 4.3. Intervisie juni

In wat volgt worden de bevindingen van het intervisiemoment van juni gepresenteerd. Het gaat hierbij om de mening en visie zoals verwoord door de deelnemende voorzieningen.

#### 1. COVID-19-maatregelen in de jeugdhulpverlening

*“Gewone jongeren in een ongewone situatie”?*

Vanuit het hulpverleningslandschap heerst het gevoel dat er **strengere maatregelen** gelden voor jongeren binnen de jeugdhulpverlening en hun ouders. Men stelt zich hierbij de vraag in welke mate kinderen en jongeren de grondhouding ‘jullie zijn **gewone jongeren in een ongewone situatie**’ hebben ervaren? Aansluitend bij deze vraag, wordt ook het effect van COVID-19 en de bijhorende maatregelen op lange termijn bang afgewacht. Wat is het effect van deze mate van verbijzondering?

*“Wat ik een heel moeilijke vond, was dat begeleiders maar met 1 jongere iets mocht gaan doen, terwijl in een gezin... Als ik vier kinderen had, dan mocht ik met mijn 4 kinderen gaan fietsen.”*

Gezien het aantal regels en de vaststelling dat het belangrijk blijft om **nabij** te zijn en te blijven, was het merendeel van de voorzieningen van mening dat het nodig was om van bepaalde **richtlijnen af te stappen**. In de meeste voorzieningen heeft men de afstand tussen begeleiders en jongeren, afstand tussen jongeren onderling, quarantaine (bij -12 jarigen),... losgelaten en dit om het ‘gewone leven’ zoveel mogelijk een plaats te geven.

*“Hoe krijg je het over je hart om ze een week op kamer te laten verblijven in quarantaine? Je kunt het niet maken om ze niet aan te raken, niet te verzorgen, om daar niet bij op de kamer te komen en ze niet te behandelen alsof ze één of andere verschrikkelijke ziekte heeft. Ik denk dat dit niet huiselijk of warm is of op eender welke manier heilzaam is voor dat kind. Er zitten heel wat moeilijkheden op die maatregelen omdat begeleiders er ook niet steeds achterstaan, wat maakt dat ze het moeilijk kunnen uitdragen of er losjes mee omgaan.”*

Andere voorzieningen gingen nog een stapje verder en beslisten om de maatregelen in die mate te interpreteren dat kinderen wél een weekend naar huis konden.

*“Ik denk dat je dat moet doen, om de druk in uw residentie niet te groot te laten worden. Als je alle maatregelen strikt volgt, maar dit resulteert in de ene crisis na de andere in huis, daar schiet er ook niemand mee op, noch de jongeren, noch de teams.”*

Deze mening wordt niet door alle voorzieningen gedeeld, daar sommigen ook vaststellen dat de interpretatievrijheid voor onduidelijkheid en bijgevolg onrust zorgde binnen de setting.

*“(…) als het nee, is het nee. Dan moet je ook durven zeggen: het mag gewoon niet, hoe moeilijk je dat als mens ook vindt. Het geeft veel interpretatieverschillen. Voor die is menselijkheid dat, en voor die is menselijkheid dat...”*

*“(…) Door mensen het mandaat te geven ‘dit zijn de regels, maar eigenlijk mag je wel je gezond verstand volgen.’, geeft dit ook de vrijheid om veel onduidelijkheid te creëren.”*

Ook het verschillend advies vanuit VAPH en het Agentschap Opgroeien met betrekking tot de mogelijkheid om kinderen en jongeren toelating te geven om op weekend te kunnen en (veiligheids)maatregelen geldend binnen de leefgroep/organisatie, waarbij de maatregelen

geformuleerd door het VAPH als soepeler werden ervaren, werd als een struikelblok geformuleerd, gezien dit tot een verschillende aanpak binnen eenzelfde gezin kon leiden. Tot slot wordt de nuancering gemaakt dat het voor een aantal jongeren welgekomen was dat ze in de voorziening mochten blijven, daar zij wisten dat een verblijf thuis té moeilijk zou worden.

### *Snelheid en aantal maatregelen*

Door de snelheid en het grote aantal maatregelen was er sprake van een **voortdurend zoekproces** voor kinderen, jongeren en coördinatoren/begeleiders.

*“Je hebt alle communicatie die op je afkomt van de veiligheidsraad en je hebt dan het Agentschap Opgroeien die daar een interpretatie van maakt en dat communiceert, dan moeten weer alle directies en leidinggevendenden dit lezen en daar weer een interpretatie van maken en integreren in de werking.”*

Men streefde hierbij naar **een balans tussen welzijn** voor de jongeren en **veiligheid** voor zowel jongeren, begeleiders (en hun context), passend binnen de visie en werking van de organisatie, tussen het menselijke en de opgelegde maatregelen.

*“Wij hebben zoveel mogelijk geprobeerd om te volgen wat ons wordt opgedragen, maar wel steeds de vertaling te maken en te bekijken dat er toch nog genoeg welzijn is voor de kinderen.”*

Het streven naar welzijn voor de kinderen en jongeren bleek niet steeds evident te zijn, daar medewerkers, voornamelijk bij aanvang van de maatregelen, veel angst hebben ervaren. Het streven naar zowel veiligheid voor medewerkers, alsook naar welzijn voor kinderen en jongeren is een zeer tijdrovend en mentaal opslorpend proces geweest, mede doordat men het gevoel had dat er binnen de maatregelen een té sterke focus was op de factor ‘gezondheid’.

*“De discrepantie tussen de maatregelen en de dagdagelijkse werkelijkheid was voelbaar en dit door de sterke focus op één soort veiligheid: de gezondheid. Het gevoel heerst dat er soms eenzijdig een aantal maatregelen genomen zijn, waarbij noch de belangen van de jongeren, noch de belangen van de gezinnen aan bod gekomen waren. De balans maken tussen het medische en het welbevinden was een moeilijke oefening.”*

Hoe ga je vervolgens om met jongeren die zich niet aan de COVID-19-maatregelen houden? Hoe ga je om met jongeren die uit eigen initiatief terug wensen te komen naar de leefgroep? Opnieuw komt daar sterk de zoektocht in het vinden van een balans tussen welzijn van de jongeren en de gezondheidsfactor naar voor. Hoe houd je het menselijk? Hoe creëer je veiligheid voor zowel jongeren als medewerkers?

Rekening houdend met de snelheid van maatregelen, wil men dat er bij een eventueel tweede lockdown rekening wordt gehouden met volgend vraagstuk:

*“Wanneer moet alles veranderen of mogen we als voorziening zelf de afweging maken: we doen dit vanaf nu zo en doet dit ook een tijdje zo. Het nadenken/werk was overspoeld door corona, terwijl er ook nog veel ander werk is die je wil doen.”*

Hierbij aansluitend stelt men ook vast dat het belangrijk is dat het werkveld eerst op de hoogte wordt gebracht, vooraleer de versoepeling van maatregelen aan de media wordt gecommuniceerd.

*“Men wil dan vanuit het Agentschap Opgroeien iets positiefs brengen naar de buitenwereld, maar het gaat in eerste instantie over de mensen op de werkvloer die mee moeten zijn met het verhaal.”*

Hoewel er werkpunten geformuleerd kunnen worden, hebben voorzieningen het gevoel dat er naar de sector geluisterd werd, wanneer die aanhaalde dat het voor de kinderen en jongeren tijd werd om naar huis te kunnen gaan.

## **2. Residentieel verblijf als de meest aangewezen hulpvorm?**

Bij aanvang van de COVID-19-periode maakten alle voorzieningen verbonden aan het leertraject de denkoefening voor welke jongeren het veiliger was om in de voorziening te blijven en voor welke een eventueel langdurig thuisverblijf kon gerealiseerd worden. Die denkoefening was nodig gezien de grote impact van de maatregelen: langdurig geen contact met ouders of andere contextfiguren, langdurige volle bezetting in de leefgroep, onvoldoende personeelsmiddelen om een optimale werking van de leefgroep 24 op 24, 7 op 7 te garanderen, ... Het merendeel van ouders waar ingeschat werd dat een verblijf thuis kon gerealiseerd worden, wilden zich ook effectief engageren, wat een positieve vaststelling is geweest.

Voor die jongeren waar het verblijf thuis mogelijk was/werd gemaakt, en zowel contexten als jongeren de onverwachte kans kregen om zich te bewijzen, in hun krachten werden gezet, wordt nu de vraag gesteld of verblijf nog steeds de meeste efficiënte vorm van hulpverlening is. Men houdt hierbij de doelstelling voor ogen dat het steeds nodig is om op zoek te gaan naar de **minst ingrijpende vorm van hulpverlening**. Voor sommige jongeren lijkt de mogelijkheid gecreëerd te zijn om het verblijf stop te zetten en, mits intensieve ondersteuning van de context, een verblijf thuis mogelijk te maken. Voor andere worden ook kleine mogelijkheden verkend binnen het verhaal van gedeelde zorg, zoals één dag naar huis in plaats van een voltijds verblijf in de leefgroep. Voorzieningen streven er op die manier naar om kinderen en jongeren naar huis te laten gaan wanneer het ‘goed genoeg is’. Wanneer je natuurlijk sterk gaat kijken naar contextbegeleiding als alternatief voor residentieel verblijf, dan moet ook aan die zijde voor een oplossing gezorgd worden. Aan de wachtlijsten is niets veranderd. Tot slot kan een frequentere inzet op flexibele trajecten een positief effect op de groepsdynamiek betekenen, gezien minder aanwezige jongeren.

*“Dan blijkt het uiteindelijk wel te lukken om die jongen 7 weken thuis te laten zijn en dan zie je ook andere dingen en zien wij die mama ineens ook andere dingen doen, die jongen ook andere dingen doen... We zien dus zeker ook mooie dingen gebeuren.”*

*“In sommige casussen was het verblijf precies heilig. Het is soms nodig, maar soms kan het ook iets anders zijn en moeten we dat ook durven proberen... En dat mogen we zeker niet uit het oog verliezen, want soms kunnen ze het wel. (...) Dat mogen we zeker niet vergeten: dat er ook mooie dingen kunnen gebeuren, als je maar probeert.”*

Men ziet binnen dit vraagstuk ook een belangrijke taak weggelegd voor jeugdrechters en consulenten die dienen te beslissen **wanneer ‘het goed genoeg is’ en wat ‘goed genoeg is’**.



Zo merkt men bij jeugdrechters en consulenten een zekere terughoudendheid om dingen los te laten, uit angst dat mensen hervallen.

*“Ik heb ook vaak het gevoel dat jeugdrechters en consulenten de garantie willen dat er veiligheid is, en er altijd veiligheid zal zijn. Maar dat is een garantie die niemand ooit kan geven. (...) Ik kan wel zeggen: de situatie is nu ok, maar ik kan niet zeggen dat dit volgend jaar nog zo zal zijn. Er zijn zo veel factoren die de situatie in een gezin kan doen escaleren en daar kun je niet op voorhand op inspelen. Moeten we dan het zekere voor het onzekere pakken en kinderen nooit meer naar huis laten gaan? Daar win je ook niet veel mee, in tegendeel.”*

Hoewel er binnen verblijf strengere maatregelen golden, wordt de vraag gesteld of de situaties van bepaalde jongeren niet ‘genormaliseerd’ werden, net doordat ze bijvoorbeeld naar huis mochten, ook al “paste” dit op zich nog niet in hun traject.

*“Er zijn krachten naar boven gekomen bij jongeren en gezinnen die op een andere manier niet naar boven zouden zijn gekomen, of later, of niet...”*

Gedurende het langdurig verblijf van de kinderen en jongeren thuis worstelde men wel met de vraag hoe er optimaal opvolging, verbinding en contact kon gehouden worden met de context. Men realiseerde dit voornamelijk aan de hand van telefonische contacten en videobellen. Ook realiseerde men zich dat niet alleen bij de kinderen en jongeren, maar ook bij de ouders er een groot aantal onrustfactoren waren weggevallen, bijvoorbeeld werk. Het wordt dan ook belangrijk om op lange termijn na te gaan of ouders nog steeds in staat zijn om evenveel zorg op te nemen wanneer ook hun regulier leven zich herneemt.

Ondanks deze positieve noot, waait ook een andere wind, nl. diegene van jongeren en ouders waar het thuisverblijf **niet mogelijk** was, **niet langer haalbaar** (waarvan één van beide partijen aangeeft dat het niet langer thuis lukt, dat men op hun tandvlees zit) of waarvan hulpverlening **het verblijf thuis** wenst te **beëindigen** omwille van alarmsignalen (onderprikkeling, slechte/bepaalde voeding, conflicten in de thuissituatie, ...). Voor deze jongeren is er sprake van een terugkeerplan naar de leefgroep, wat op zijn beurt moeilijkheden met zich meebrengt. Voor sommige jongeren is de terugkeer naar huis namelijk een disillusie gebleken, wat opnieuw kwetsuren met zich heeft meegebracht.

### **3. Nood aan een jeugdrechter en consulent als ‘bondgenoot’**

Sterk aansluitend bij het voorgaande thema, hebben sommige voorzieningen het gevoel dat jeugdrechters en consulenten niet steeds akkoord gaan met de voorgestelde adviezen. Zo werd er voor bepaalde jongeren een aanvraag gedaan om naar huis te gaan gedurende de COVID-19-periode, maar ging de jeugdrechter niet op deze vraag in. Voorzieningen voelen zich op die manier niet gehoord, en ervaren dit als een gebrek aan vertrouwen in hun expertise. Bepaalde jongeren werden door de jeugdrechtbank ook vroegtijdig terug gehaald uit hun thuiscontext, hoewel de leefgroepen geen negatieve signalen hadden opgevangen. Dergelijke beslissing is dan ook moeilijk te begrijpen voor zowel de voorziening als de jongere. Tot slot werd door de jeugdrechtbank soms ook uitzonderlijk de beslissing gemaakt dat een jongere wél naar huis mocht, tegen het advies van de voorziening in.

*“Wij zouden als begeleiders of verantwoordelijkheden van onze leefgroepen nooit jongeren naar huis laten gaan, terwijl je weet dat er dingen absoluut fout kunnen gaan. Je blijft contact houden. Jongeren die naar huis gingen en waarvan het niet lukte, konden ieder moment terugkomen. We hielden heel nauw contact. Ja, ik vind het heel jammer en dat het van weinig vertrouwen naar ons getuigd en dat vind ik heel jammer.”*

De verscheidenheid over provincies en steden heen, is hierbij opvallend. Daar waar de ene voorziening aankaat dat jeugdrechtbankers nog meer het contextuele gedachtegoed nastreefden, gingen anderen eerder op de rem staan. Die verscheidenheid tussen jeugdrechtbanken onderling, maakt het voor voorzieningen niet evident handelen. Voorzieningen wensen dan ook op te roepen om meer **samen** aan de slag te gaan met jeugdrechtbank en dat er over jeugdrechtbanken en consultants heen meer lijn is in beleid.

#### **4. De begeleider als cruciale ‘werktool’**

Binnen het gedachtegoed van positief leefklimaat wordt erkenning gegeven aan de begeleider als medevormgever van het leefklimaat. Het ongewone van de COVID-19-periode heeft begeleiders uitgenodigd/uitgedaagd om opnieuw het gewone aan te wenden, om terug te vallen op hun **basispakket aan zorg, nabijheid, relatie, 1 op 1 momenten, ...** Over alle voorzieningen heen komt de sterke wens naar voor om dit basispakket ook door te trekken naar het ‘nieuwe normaal’, waarmee de periode omschreven wordt **na** de COVID-19-maatregelen.

*“Als het dan gaat om positief leefklimaat is dat wel zeker iets wat ze allemaal willen meenemen naar ‘daarna’, hoeveel dat dat doet als je als begeleider zoveel écht met de kinderen bezig bent. Ze waren altijd samen aan het spelen, samen dingen aan het doen, ... In het schooljaar is daar heel wat minder tijd voor. Dat is naar het leefklimaat heel positief geweest.”*

*“Hoe kunnen we toch de waardevolle tijd die we hebben met kinderen en jongeren doorbrengen, eenmaal de school terug volledig opstart en we zitten niet in het coronatijdperk of het is toch op een andere manier. Hoe kunnen we dingen van daaruit vasthouden? Hoe kan dit voor de kinderen en jongeren blijven?”*

*“(...) De dagen bestonden uit in het zonnetje zitten, kubben, gezelschapsspelletjes spelen, veel bezig zijn met de gasten, ... We zijn tot de vaststelling gekomen hoe weinig contact we écht hebben met de gasten en hoe veel wij als begeleiders in de bureau zitten. Toen de periode dat het terug drukker werd, met meer gasten in de groep... Merkte je ook wel bij de jongeren die full continue aanwezig waren in de groep, dat die dat misten dat contact van begeleiding continue bij hen, aanbod deden van gaan we keer gaan fietsen, gaan wandelen, ... Dan merk je wel dat als het terug druk is, we dit veel minder kunnen... We moeten opletten dat het niet terug allemaal vervalt en terug hollen hollen hollen en gasten minder aandacht kunnen geven...”*

Hoewel men sterk heeft kunnen/willen inzetten op de jongeren, merkt men dan voor hulpverleners niet gemakkelijk was om hun weg te zoeken in **het nieuwe takenpakket**. Zo kaart men aan dat het niet evident was om én begeleider, én animator, én leerkracht, én ... te zijn.

*“We zijn heel hard op zoek moeten gaan naar het vormgeven van dat klasgebeuren, plots waren alle kinderen in huis en moesten we op zoek gaan naar personeel EN moesten we dan nog eens iets doen wat we niet gewoon waren, zijnde lesgeven.”*

In bepaalde leefgroepen werden de mooie momenten echter overschaduwed door de moeilijke momenten gezien deze de bovenhand namen. Deze groepen kregen te maken met een voortdurend volle leefgroep, met jongeren die het moeilijk hadden om de maatregelen te volgen, regelmatige incidenten, ...

## **5. Kleinere groepen, meer personeel**

**Kleinere groepen (van max. 8) met dezelfde of een grotere personeelsbezetting** zijn wenselijk volgens de participanten. De ondersteuning die hierdoor als begeleiding kan ingezet worden, werpt zijn vruchten af op vlak van relatievorming, inzet op doelstellingen, activiteiten, sfeer, ... en dit doordat er minder risico is op onder andere botsende interacties. Er wordt ingeschat dat het moeilijk/onhaalbaar wordt om een positief leefklimaat te creëren voor leefgroepen van bijvoorbeeld 14 jongeren. De onhaalbaarheid in het ontwikkelen van een positief leefklimaat, heeft op zijn beurt invloed op de ontwikkeling en groeiomogelijkheden van kinderen en jongeren in verblijf.

*“(...) De leefgroep van de toekomst: hoe kleiner we zijn, hoe beter de gasten kunnen groeien en ontplooiën.”*

*“Die kleinere groepen doen niet alleen jongeren deugd, maar ook begeleiders. Er werd meer arbeidsvreugde opgemerkt omdat ze nu echt meer tijd hadden om met die gast te werken.”*

*“Je moet echt naar leefgroepen met minder jongeren zodat je meer kan inzetten op individuele momenten, en iedere jongere ook zijn eigen plekje heeft of kan hebben om zich terug te trekken of om zijn eigen ding te doen.”*

Men is het er over alle voorzieningen heen over eens dat het onmogelijk is om voldoende **kwaliteitsvolle begeleidingsmomenten** uit te zetten wanneer je als begeleider alleen op dienst staat. Sommigen stellen bijkomend vast dat ook twee begeleiders per shift te weinig zijn om jongeren voldoende individuele momentjes te geven en dit gezien het takenpakket op vlak van logistiek, eten bereiden, ... te groot is.

Bepaalde voorzieningen nemen/namen reeds initiatief om over te gaan naar meerdere leefgroepen van minder jongeren. Echter blijken de middelen vaak onvoldoende om dit te verwezenlijken, wat maakt dat voorzieningen eigen middelen dienen aan te wenden.

Een oplossing die aangereikt wordt als antwoord op het creëren van een balans tussen administratie en begeleiderswerk, gezien reeds meermaals aangehaald als heikel punt, is de inzet van **flexibele uren**. Een pakket ‘flexibele uren’ betekent dat begeleiders de vrijheid hebben om een bepaald pakket aan werkuren in te zetten voor het vervullen van hun administratieve taken (bv. verslaggeving), zodat dit niet gebeurt op momenten dat ze begeleidingstaken dienen op te nemen. Andere voorzieningen kiezen voor **een verdeling**, waarbij de ene begeleider de administratieve zaken opvolgt, en de andere begeleider zich

focust op de ondersteuning van de kinderen en jongeren. Dit laatste vergt volgens de participanten wel een duidelijke visie vanuit het leidinggevende kader gezien begeleiders de neiging hebben om zich eerder ongemakkelijk te voelen bij het louter aanwezig zijn, in vergelijking met het opnemen van administratieve taken. Deze visie dient aan te geven dat voor de tv zitten met jongeren even kwalitatief is (misschien zelfs kwalitatiever), dan wanneer je achter je computer zit en verslagen maakt.

*“Ik ben beneden, ik kijk televisie en ben geen klopp aan het doen. En die begeleider boven is alles aan het doen, ik voel mij daar niet goed bij.”*

## 6. Teamdynamiek: flexibiliteit en veerkracht

De **flexibiliteit en de veerkracht** van teams/teamsleden werden door de participanten omschreven als bewonderenswaardig, ook al was het voor het merendeel van het begeleidend personeel een zeer uitputtende periode.

*“Onder de begeleiders onderling een zeer groot samenhangsgevoel, je wil er voor elkaar zijn (...). In dat opzicht ben ik corona wel dankbaar, omdat het laat zien waar je op kan terugvallen in moeilijke tijden, wat je soms wel durft te vergeten om dankbaar voor te zijn.”*

Bovenstaande geldt voornamelijk voor goed functioneerde en geroutineerde teams/teamleden. Voor teams/teamleden die reeds voor de COVID-19-periode minder functioneerden, is het moeilijker geweest om een zekere flexibiliteit aan de dag te leggen, ondersteuning te bieden over de leefgroepen heen, ...

*“Leefgroepen waar het goed draaide, draait het nu nog beter op dit moment qua teamsfeer en die ook creatief zijn geweest met een aantal zaken. Leefgroepen waar het minder goed draaide, daar zie je dat ze wat meer met de handen in het haar zitten en we er moeilijker uitgeraken qua sfeer en begeleiding van de gasten.”*

*“We hebben een heel jong team. Niet altijd even goed afgestemd op elkaar, dan moet je plots allemaal andere dingen gaan doen, dan kom je mekaar weleens tegen...”*

Over alle intervisiegroepen heen trachtte men actief in te zetten op **ondersteuning** vanuit verschillende functies (vb. dagcentrum, contextbegeleiding, directie, ...) of andere leefgroepen in verblijf. Niet alleen door de intensieve bezetting, maar ook door de uitbreiding van het takenpakket van begeleiding (vb. met preteachingtaken) ervaarde men de komst van ondersteunend personeel als welkom. Dagcentra werden gesloten, contextbegeleidingen stonden veelal op een lager pitje doordat huisbezoeken, bezoeken in de leefgroep, weekends, ... niet konden doorgaan.

De ondersteuning vanuit andere teams/werkingen/directie werd aanschouwd als **verbindend en verrijkend**, hoewel het ook geen evidentie is geweest gezien jongeren niet vertrouwd zijn met de (nieuwe) begeleiders, en ondersteunend personeel niet met de specifieke werking in die leefgroep en elkaar. Dat er met een andere blik naar de werking wordt gekeken en er van elkaar geleerd wordt, ervaart men als zinvol en leerzaam.

*“Sinds de fusie zijn we al 5 jaar aan het zoeken hoe we elkaar kunnen ondersteunen en elkaar kunnen leren kennen. En dan heeft corona dat wel voor ons gedaan.”*

Bepaalde teams hebben ook geleerd om **zelfsturend** te zijn, waarbij ze initiatief nemen en kort op de bal spelen. Dit in tegenstelling tot de vroegere eerder afwachtende houding.

Om het teamgevoel niet te verliezen, blijft het belangrijk dat er voldoende interactiemomenten, zowel formeel als informeel, tussen de teamleden gerealiseerd worden.

*“Er waren geen teamvergaderingen, dan voel je wel dat informatie versnipperd geraakt, dingen niet meer goed afgestemd zijn en we allemaal blij waren dat we terug konden samen zitten om zaken af te stemmen op elkaar.”*

*“Begeleiders stonden dan alleen op dienst, waarbij begeleiders wel aangaven dat ze de uitwisseling tussen elkaar misten, dat ze elkaar aan het kwijtraken waren.”*

*“Belang van informele momenten om afgestemd te blijven, om elkaar te begrijpen, om te weten waarom iemand een slechte dag heeft wat ook privé kan zijn, ... (...) Dat is toch wel binnengekomen, dat je zorgt dat je als team heel nauw en dicht bij elkaar staat. Het blijft potverdikke een heftige job.”*

Ook werd er in twee voorzieningen geëxperimenteerd met een verregaande vorm van flexibiliteit door kinderen en jongeren bij begeleiders, die dit wensten, te laten verblijven en dit voornamelijk in het kader van een verminderde belasting in de leefgroep. Hoewel het een creatieve piste is geweest, verbonden aan de COVID-19-crisis, denkt men na op welke manier men deze werkwijze blijvend in stand kan houden, zonder dat dit uitgebreid hoeft te worden. Ook ouders en jeugdrechtbank werden mee betrokken in dit verhaal, daar deze optie vaak verkend werd in situaties waar de ouders de opvang van hun kinderen niet konden voorzien. Achteraf kon opgemerkt worden dat sommige kinderen deugd hebben van het verblijf in een ‘gewoon gezin’ tegenover een leefgroep, wat op zijn beurt een oproep kan betekenen naar de verdere uitbouw van gezinshuizen. Andere kinderen en jongeren, die het ‘gewoon’ zijn om van kleins af aan in een leefgroep te verblijven, verveelden zich in het ‘gewone gezinsleven’ en wensten terug te keren naar de leefgroep.

Tot slot konden **niet** alle voorzieningen/leefgroepen rekenen op ondersteunend personeel, omdat er geen ander personeel beschikbaar was om in te schakelen. Ook het (preventief) thuisblijven van personeelsleden en ziekte-uitval, zorgde voor een zwaarwichtigheid in het uurrooster van begeleiders die zijn blijven werken. Hoewel de flexibiliteit en veerkrachtigheid opvallend was, kon ook vastgesteld worden dat het niet evident is geweest om te blijven volhouden. Een **gebrek aan perspectief** (‘hoe lang moeten we dit volhouden?’) vormde hierbij het grootste struikelblok.

## 7. Veerkrachtige jongeren

*“Er is veel flexibiliteit verwacht, maar waar ik het meest fier op ben is hoe de kinderen het hebben doorstaan. Wat ik gezien heb, wat een veerkrachtige kinderen we in huis hebben: huiswerk, geen contact met ouders, begrip, meegaan met begeleiders die creatief moeten zijn want we kunnen geen activiteiten doen buiten...”*

*“Wat ons bij ons ook is opgevallen is de draagkracht van onze jongeren. Dat we denk ik sommige gasten... onderschat is misschien een groot woord, maar het toch wel vaak voor hun doen terwijl nu hebben gezien dat zij ook wel echt veel zelf kunnen doen qua school en opvolging.”*

Naast deze veerkrachtigheid, hadden bepaalde jongeren het moeilijk, waarvan de voorzieningen inschatten dat deze jongeren het ook zonder de COVID-19-crisis moeilijk zouden gehad hebben. Er wordt bij die jongeren opgemerkt dat het niet uitmaakt of er sprake is van een kleine of grote groep, de persoonlijke problematiek maakt het leven binnen de leefgroep moeilijk en werkt op zijn beurt belastend voor de groepsdynamiek. Net zoals bij begeleiders, kregen ook jongeren het moeilijk met het gebrek aan perspectief.

*“Ik merk nu wel bij onze oudere gasten, onze pubergasten, het begrip en het geduld is aan het weggaan en wel met kleine incidenten conflicten tot gevolg.”*

Zoals eerder aangegeven maakt men zich tot slot zorgen rond het effect van de COVID-19-maatregelen op lange termijn.

*“Uiteindelijk hebben onze gasten 8 à 9 weken niemand anders gezien dan ons en dan merk je wel dat dit nu wel wat schade heeft toegebracht qua sociale contacten leggen, eenzaamheid.”*

*“Na thuisverblijf met geen school, een kleine behuizing, klein aanbod, amper speelgoed, amper buitenaanbod, ... vermoedt men dat de kinderen en jongeren opnieuw een ontwikkelingsachterstand opgelopen zullen hebben.”*

## **8. Incidenten**

Er kan geen eenduidigheid opgemerkt worden over de voorzieningen heen met betrekking tot het thema ‘incidenten’. Toch spreekt het merendeel van een **reductie van het aantal incidenten** en wijt men dit aan:

- Kleinere leefgroepen, waardoor er meer aandacht en tijd voor de jongeren is geweest en er op die manier aandacht voor hun beleving en visie kon gerealiseerd worden;
- Optimale ondersteuning in tijd en ruimte van de aanwezige begeleiders (reguliere begeleiders en ondersteunend personeel), die bovendien met meer op dienst staan;
- Afwezigheid van stressbronnen: school, onrust met betrekking tot de ouders, de alledaagse drukte waardoor kinderen en jongeren in een soort rush terecht komen,... Met betrekking tot de ouders geeft men unaniem aan dat de gelijkheid over alle jongeren heen, nl. geen bezoek of weekends naar ouders/context, voor de meeste kinderen en jongeren voor rust zorgde, waarbij er uiteraard ook sprake was van verdriet.

*“Wanneer er incidenten waren, was dit door alle druk samen: van school, van bezoeken, een hele volle leefgroep... De school is weggefallen, de soms moeilijke contacten met ouders zijn weggefallen, de leefgroep is een stuk rustiger geworden en dat maakt dat incidenten zijn afgenomen. Ik houd mijn hart vast als school terug volledig opstart, de bezoeken terug op gang komen, kinderen terugkomen uit hun context en dat dit een toename van het aantal incidenten met zich zal meebrengen.”*

*“Ook het feit dat ze niet overbevraagd waren, want conflicten gingen vaak over school, begeleiding die ze pusht om toch te gaan, ... Nu valt dit conflict volledig weg en heb je terug ruimte om iets positief op te bouwen in plaats van altijd de discussie aan te gaan.”*

*“We hebben nog nooit zo weinig crisisincidenten gehad zoals nu tijdens de coronatijd.”*

Bovenstaande elementen zorgden niet alleen voor rust bij de jongeren, maar ook bij de begeleiders. Ook zij gaan gejaagder te werk wanneer er van alles moet gebeuren op korte tijd, wat op zijn beurt invloed heeft op de jongeren en omgekeerd.

Toch zijn er ook voorzieningen geconfronteerd met **incidenten**: weglopen, (intern) druggebruik, actief afzetten tegen de COVID-19-maatregelen, spuwen, jongeren ‘kwijt raken’, ... Volgens de voorzieningen ging het hierbij hoofdzakelijk om incidenten gerelateerd aan kinderen en jongeren die het ook voor de COVID-19-periode reeds moeilijk hadden.

*“Als de jongeren zo lang samen zitten en er is weinig om te doen, je kan niet met vrienden afspreken, is druggebruik misschien iets waar ze veel sneller naar teruggrijpen.”*

*“Wij hebben opvallend meer politietussenkomsten gehad: materiële agressie, agressie naar begeleiders, fugues... Jongeren die sociaal-emotioneel al wat laag scoren, plots in regressie gingen. Een meisje van 18 dat plots terug bedplast of jongeren die echt dat basale gedrag vertonen. Iets wat we niet zagen voor de coronamaatregelen, wat ons op zijn beurt wel wat inzicht heeft gegeven in bepaalde dossiers. Het was precies of dat wat bij jongeren heel diep zat, naar boven is gekomen. Dat gaf ons bepaalde inzichten, waardoor we voor sommige jongeren een ander traject zijn gaan bewandelen.”*

Ook werden bepaalde voorzieningen geconfronteerd met een overvolle leefgroep, gezien er slechts een beperkt aantal jongeren thuis terecht konden. Ook de weggevallen structuur en het gebrek aan mogelijkheden buiten de leefgroep werkten soms nefast.

*“Agressie... Ik denk vooral frustratie. Jongeren die niet naar de context mogen, geen context hebben, en dit uiten in kwaadheid naar materiaal, zichzelf en begeleiding. (...) Wij hadden ook een volle bezetting en als je met 25 jongeren op 1 campus de coronamaatregelen moet vasthouden, dan lukt dat niet. Er zijn er ook die het heel goed gedaan hebben, maar voor een handvol individuen verliep het moeilijk.”*

*“Dat is echt het voorbeeld van een jongen die heel wat positieve zaken en mensen rond zich had: therapie, vluchtweg van de leefgroep, ... Waarbij corona gemaakt heeft dat hij niets meer had en hij het gevoel had ‘ik ben hier alleen op de wereld’ en dan hebben we gezien dat dit ook heel wat teweeg heeft gebracht bij onze andere jongeren. Die zien ook dingen gebeuren die echt niet oké zijn (bedreigingen, druggebruik, dingen die 's nachts gebeuren, ...). Je voelt je als begeleiding 's nachts ook niet veilig want je hoort gebonk, geklop, ... En daar voel je wel dat corona het veel lastiger heeft gemaakt. (...) We zijn hier eigenlijk moeten blijven werken met een jongere die hier niet meer thuis hoorde, waar het niet meer ging voor jongeren en begeleiders, ...”*

Vanuit deze leefgroepen was het confronterend om slechts **beperkte tot geen time-out mogelijkheden** voor handen te hebben, wanneer jongeren eenmalig of meermaals een rode lijn overschrijden. Ook de jongeren waren zich bewust van deze beperking, wat maakt dat



incidenten vaak erger werden. Wanneer een time – out in de gemeenschapsinstelling toch mogelijk kon gemaakt worden, miste men de herstelgerichte insteek<sup>4</sup>.

Er kan bijgevolg geconcludeerd worden dat het contrast tussen voorzieningen, maar ook tussen leefgroepen onderling (binnen eenzelfde organisatie) opvallend is.

*“Mensen die vol energie zitten om met de groep aan de slag te gaan en aan de andere kant, mensen uit de andere leefgroep die het moeilijk hebben om te overleven.”*

## 9. Groepsdynamiek

Door een toenemende ondersteuning van begeleiding, de verminderde druk van buitenaf (vb. school, bezoeken, ...) en als belangrijkste: een verminderde bezetting in de leefgroep is er in de meeste voorzieningen sprake geweest van een positieve evolutie op vlak van **groepsdynamiek**. Men merkt hierbij op dat mogelijkheid ontstaat dat jongeren elkaar beter leren kennen en er vervolgens een hechte groep ontstaat. Dit valt te verklaren door een verminderde bezetting gezien zaken op die manier makkelijker rechtstreeks bespreekbaar worden, het is gemakkelijker om met z'n allen aan tafel te zitten bij een kleine groep.

**De proactieve cirkel** biedt mogelijkheden om met jongeren in gesprek te gaan, zeker bij kleinere groepen, wanneer jongeren elkaar goed kennen, begrip voor elkaar kunnen opbrengen en elkaar laten uitspreken. De zinvolheid en het effect van de proactieve cirkel blijkt daarenboven niet afhankelijk van het thema, wel van de groepsdynamiek. Los van bewust geïnstalleerde gespreksmomenten, zijn er meer spontane gesprekjes tussen kinderen en jongeren mogelijk in een kleinere groep. Kleinere groepjes zorgen er bijvoorbeeld voor dat bepaalde, eerder teruggetrokken jongeren zich meer kunnen ontplooien.

Bij de heropstart van bezoeken en weekends, merkt men het effect hiervan op de groepsdynamiek. Opnieuw worden er kinderen en jongeren geconfronteerd met het feit dat ze weinig of niet naar huis kunnen, en dit bij anderen wel lukt. De ongelijkheid in context is moeilijk om mee om te gaan, wat zijn weerslag kent op het groepsgebeuren.

## 10. ‘Nieuwe normaal’

Men ontdekte gedurende de COVID-19-periode **mogelijkheden op vlak van online communiceren**, niet alleen tussen de personeelsleden (vb. voor teamvergaderingen tijdens de zomervakantie) maar ook tussen jongeren en hun context (vb. door het videobellen mogelijk te maken) of begeleiders en de context.

*“We zijn allemaal uitgedaagd om op een andere manier ingang te vinden in de thuissituatie. Zoom, teams, whatsapp, videobellen, ... Eigenlijk zijn dat toch wel dingen waar je niet mee bezig bent, maar*

---

<sup>4</sup> De module “Herstelgerichte time-out” in een gemeenschapsinstelling biedt gedurende twee weken een sterk gestructureerd en gemonitord aanbod. Daarbij kunnen jongeren - bij wie de hulpverlening in een minder gestructureerde en beveiligde setting dreigt te blokkeren - toewerken naar een hervatting van de dialoog met de betrokken voorziening. De gemeenschapsinstelling treedt op als bemiddelaar en zorgt dat de engagementen van beide partijen worden uitgesproken en geconcretiseerd. Einddoel is heroriëntering van de jongere naar de voorziening of dienst van herkomst (Jeugdhulp, 2020).



*het geeft heel veel opening. Je kunt ook heel veel op die manier, terwijl we meestal enkel met live contacten bezig zijn.”*

*“We merken dat de meeste gezinnen over een wifi-verbinding beschikken en dat het contact wel rapper en vlotter verloopt via whatsapp. (...) We gaan nu ook dagelijks videobellen met de kinderen, iets wat we voordien nooit deden.”*

Er werden daartoe middelen voorzien (vb. smartphone), daar dit nog niet in elke voorziening voor handen was. Toch blijft de sterke **drang naar fysieke overlegmomenten**, zoals voor teamvergaderingen, ondersteuningsgesprekken of intervisiemomenten, alsook omdat het telewerken ingeschat wordt als mentaal vermoeiender. Hoewel het voordelen met zich meebrengt, wordt er ook gewaarschuwd voor de mogelijke nadelen van **telewerken**: hoe respecteer je de grens tussen werk en privé? Hoe voorzie je nog in voldoende verbinding met de werkplek, de begeleiders, de jongeren? Hoe creëer je voldoende aanspreekpunten voor jongeren? In een groot aantal voorzieningen wordt er nagegaan hoe men tegemoet kan komen aan de vraag tot telewerk en het voorzien in voldoende “real life” gespreksmogelijkheden zodat de onderlinge voeling blijft bestaan.

Bijkomend heeft de COVID-19-periode er ook voor gezorgd dat men binnen de eigen werking **zaken in vraag stelde**. Voorbeelden betreffen onder meer de evaluatie van de regels en afspraken, van de dagstructuur, van de bezoeksregeling van/aan ouders, van het competentieprofiel van begeleiders (gekoppeld aan het gedachtegoed van positief leefklimaat), van het takenpakket van (context)begeleiders, van visie met betrekking tot school en hobbyclubs,... of herformulering van de visie en doelgroepbepaling.

*“We maken soms organisatorisch een aantal keuzes door te zeggen: dan zullen er toch best een aantal op kamp zijn, maar we moeten ook durven zeggen: voor wie doen we het nu? Voor de gasten of voor de organisatie?”*

Ook wordt er door voorzieningen stilgestaan bij het belang en het aantal administratieve taken, de overlegmomenten... gezien de COVID-19-periode het aantal kwaliteitsvolle momenten met de kinderen en jongeren positief heeft beïnvloed. Tot slot maakt men zich zorgen rond hoe men de positieve elementen kan vasthouden, wanneer alles opnieuw in het oude, regime, waarin vaak weinig tijd voorhanden is, hervalt.

## **11. Implementatie gedachtegoed ‘positief leefklimaat’**

**Verbeteracties** die op tafel lagen met betrekking tot **positief leefklimaat** werden veelal **opgeschort**. Voorzieningen hadden geen ruimte en tijd om deze verbeterprojecten te voltrekken. Dit heeft, volgens de diensten, voornamelijk te maken met de COVID-19-maatregelen, maar ook interne veranderingen lagen aan de basis ervan.

Ondanks een aantal verschillen (zo hebben sommige voorzieningen reeds een onderbouwd implementatieplan, opgenomen in de jaar- en kwaliteitsplanning en bevinden andere diensten zich in de reflectiefase), toch delen alle diensten de visie om bewust en weloverwogen in te zetten op een positief leefklimaat. Men probeert dit op verschillende

manieren te realiseren: oprichting van een werkgroep positief leefklimaat (voor kinderen/jongeren en/of medewerkers), teamdagen, agenderen van 'positief leefklimaat' op de teamagenda, onderbouwde afnamecyclus voor de vragenlijsten, ...

Men is het er ook over eens dat het belangrijk is om het groter geheel, **het kader van positief leefklimaat** aan iedereen uit te leggen. Er wordt vastgesteld dat wanneer mensen het kader, het geheel niet snappen, het moeilijker is om begrip op te brengen voor de kleinere acties die er zijn, wat op zijn beurt zorgt voor onrust.

*“Anders ga je kleine dingetjes uitleggen en begrijpen mensen niet waarover je het hebt, ze kunnen het nergens aan ophangen, ...”*

*“Zonder dat kader, laat dat ook geen blijvende indruk.”*

Ook een adequaat functionerend team (zie eerder), wordt aanschouwd als een randvoorwaarde om in de diepte aan de slag te kunnen gaan.

**Inspraak en participatie van jongeren** komt meer op de agenda te staan. Bij de ene verloopt dit gestructureerd aan de hand van cirkelgesprekken, bij de andere gebeurt het eerder ad hoc.

*“Mijn wens is natuurlijk dat cliënten mee kunnen participeren in die werkgroep en dat de methode van de proactieve cirkel in elke leefgroep heel goed gekend is.”*

*“Als we bekijken hoe we bepaalde thema's zullen organiseren, proberen we die dril er wel op te leggen van: hoe kijken de jongeren er dan naar?”*

*“(...) En minder OVER gasten praten, maar meer MET gasten praten en ik denk dat we dat zeker moeten meenemen.”*

Enkele voorzieningen stellen zich de vraag of **een afname van de vragenlijst** in COVID-19-tijden opportuun is, men vreest hierbij voor een eerder negatief resultaat/vertekend beeld. Men schat de afname van de vragenlijsten niet alleen in als belastend voor medewerkers, maar ook voor de jongeren. Anderen kiezen dan weer bewust voor het wél blijven afnemen van de vragenlijsten, om op die manier ook de COVID-19-periode en de bijhorende gewijzigde werking mee te nemen in het algemene verhaal. Andere conclusies die gemaakt werden met betrekking tot de vragenlijsten:

- De voorzieningen schatten een afname bij jongere kinderen (kleuters en lagere schoolleeftijd tot 2<sup>de</sup> leerjaar) in als moeilijk haalbaar;
- Bepaalde voorzieningen maken de keuze om gebruik te maken van de eigen gemaakte, interne vragenlijsten, omdat die vaak al bestonden en ingebed zijn in een geroutineerd systeem. Wél worden die afgetoetst aan de vragenlijsten positief leefklimaat;
- Het roulerend systeem van afname, reflectie en acties gebeurt in sommige voorzieningen nog té ad hoc: *“datgene wat we horen in de wandelgangen of hetgeen zich voordoet, daar gaan wij op inspelen”*.

Gedurende de COVID-19-periode zijn sommige voorzieningen toch aan de slag gegaan met **bepaalde acties**, zoals het evalueren van de werking, waarden en normen, regels en afspraken, processen en procedures, ... via bijvoorbeeld een teamdag.

Gezien het inhoudelijke moeilijk te realiseren viel in vele voorzieningen door het gebrek aan overlegmomenten, werd er in verschillende voorzieningen wél sterk ingezet op **het infrastructurele**: schilderen van de muren, installeren van wifi en netflix, streven naar huiselijkheid, ploeteren in de tuin, ...

Tot slot is het opvallend dat er ingeschat wordt dan men zich niet bezig houdt met positief leefklimaat, net omdat het implementatiegebeuren on hold staat. Echter gebeurt er binnen de COVID-19-periode net heel veel behorend tot het positief leefklimaat. Wanneer voorzieningen hier alert op gemaakt worden, dan kan men dit erkennen:

*“Op papier is er precies niet veel gebeurd, maar als ik het verhaal van de begeleiders hoor dan denk ik dat we heel hard zijn bezig geweest.”*

*“Iedereen in deze sector wil een positief leefklimaat voor zijn of haar kinderen/jongeren organiseren. Als ze dat niet al aan het doen waren, dan waren ze zich er misschien niet bewust van...”*

*“We hebben inderdaad ook dingen gedaan rond positief leefklimaat, maar het is dat vasthouden, dat consolideren. Dat consolideren van die mini-succesjes... wanneer iedereen opnieuw begint te hollen.”*

Het gaat er in de kern nog steeds over om datgene wat onbewust gebeurt, over te hevelen naar het bewuste niveau, om de praktijk van alledag een plaatsje te geven in het geheel van visies en kaders, zonder dat het aanschouwt wordt als een extraatje.

*“Het gewone, dat is een fijne en wijze, dat geeft zuurstof, maar het bijzondere mogen we niet uit het oog verliezen van onze jongens en contexten.”*

*“De corona-toestanden en alle honderden praktische regelingen die er daardoor bijkomen, maken dat het niet evident is om met de “extraatjes” bezig te zijn.”*

## 12. Middelen

Vanuit het werkveld oppert men voor extra middelen gericht op het optimaliseren van de randvoorwaarden om een positief leefklimaat mogelijk te maken:

- **Personeelsmiddelen** die de mogelijkheid creëren om te streven naar kleinere groepen met meer begeleiding, meer ondersteunend personeel en meer individuele momenten.
- Middelen om **de infrastructuur** aan te pakken om op die manier te streven naar een huiselijke, moderne omgeving.
- Middelen voor **multimedia, laptops**, ... om het online communiceren met de context en kinderen/jongeren mogelijk te maken, om online les volgen mogelijk te maken, om hedendaags materiaal voor handen te hebben, ... zeker in tijden van COVID-19.

Naast deze algemene middelen, worden ook **twee specifieke vragen** gesteld:

- Gezien de beperkingen die ervaren wordt binnen de VAPH - voorzieningen op vlak van werkingsbudgetten, stelt men vanuit het werkveld de vraag of een gelijkstelling tussen de budgetten van Opgroeien en VAPH kan gebeuren. Zo geeft men aan beiden residentieel verblijf aan te bieden en gelden dezelfde verwachtingen op vlak van kwaliteitsvolle hulpverlening.
- Gezien Kleinschalige Wooneenheden erkend worden als CBAW - module (en bijgevolg ook op die manier gefinancierd worden), worden middelen voorzien voor begeleiding, maar niet voor elementen gekoppeld aan het leefklimaat. Het gebrek aan middelen beknot bijgevolg het verwezenlijken van huiselijkheid, een positieve groepsdynamiek, de opsmuk aan het huis, ...

### **13. Perceptie met betrekking tot residentieel verblijf**

Over het algemeen hebben de participanten het gevoel dat er een **tekort aan aandacht** is geweest aan de jeugdhulpverlening, bijvoorbeeld in de media. Hoewel er meer aandacht is geweest dan voorheen, blijft men inschatten dat de maatschappij onwetend is ten aanzien van residentieel verblijf. Het merendeel ziet bijgevolg geen verschil qua heersende perceptie.

*“Jongeren in de bijzondere jeugdzorg die weken hun ouders niet zien... Het leek precies niet belangrijk.”*

*“We zijn inderdaad niet veel in het nieuws gekomen, maar gelukkig ook niet op een negatieve manier.”*

Wél hebben begeleiders erkenning ervaren vanuit hun eigen contexten, vrienden en familie. Ook de grote golf van solidariteit uit de nabije buurt deed deugd.

*“(...) mensen boden spontaan hulp aan, brachten snoep voor de kinderen, brachten spelletjes, strips...”*

*“We zijn benaderd door een lokale vechtsportclub die niet meer intern kon trainen en we hebben een mooi terrein waar dat kon gebeuren. Onze jongeren mochten dan ook deelnemen. (...) Dat trainen... Dat is een concrete link met de samenleving die we proberen vast te houden.”*

Echter vindt men het ook jammer dat de COVID-19-periode er moet zijn om deze steun te mogen ervaren. Men concludeert dat het fijn zou zijn als de extraatjes ook daarbuiten konden plaatsvinden.

Tot slot merkt men een andere visie binnen de hulpverleningswereld zelf. Zo heeft men het gevoel dat er bijvoorbeeld vanuit de overheid op een andere manier gekeken wordt naar het hulpverleningslandschap door bijvoorbeeld de verspreiding van de nota met betrekking tot verblijf.

## 4.4. Intervisie september

De intervisie van september ging van start met het presenteren van de bevindingen uit de intervisie van juni. Een aantal thema's werden hierbij uitgelicht met de bedoeling om diepgaander in te gaan op de ervaren struikelblokken. Naast een aantal vaste thema's (zie verder) werden in bepaalde intervisiegroepen ook concrete vraagstukken vanuit de voorzieningen besproken, bv. hoe omgaan met bemoeienissen tussen jongeren onderling, hoe inzetten op de mix allochtone - autochtone jongeren,...

### 1. Impact COVID-19-maatregelen

Tijdens de intervisie van juni werd gevreesd voor een impact op lange termijn voor de kinderen en jongeren te wijten aan de genomen COVID-19-maatregelen (zie bevindingen juni). Hoewel het moeilijk was om het effect op lange termijn te bepalen of in te schatten, gezien de maatregelen nog van kracht waren, kunnen de ervaringen vanuit de organisaties toch herleid worden tot een aantal algemene bevindingen. Eén participant nuanceert dit thema door aan te geven dat er niet alleen een effect op lange termijn zal zijn voor kinderen in een residentiële omgeving, maar voor iedereen.

In eerste instantie werd ingeschat dat er niet echt sprake is van een impact op lange termijn.

*“Vanaf 1 september naar school en hup dat gaat weer zijn gewone gangetje, die mondklappers zijn af en toe ambetant, maar ook daar gaan ze er wel in mee.”*

Over het algemeen werd vastgesteld dat **de schoolstart** in september positief bleek, hoewel men ook vreest voor een achterstand op schoolsvlak.

*“Maar ik zie toch wel een aantal zaken die blijven liggen zijn waar we 6 maanden stil gestaan hebben, ook in groei en zingeving.”*

Zoals ook verwoord werd in juni, blijft men vanuit de voorzieningen streven naar een **creatieve/alternatieve aanpak** met betrekking tot school en de bijhorende verwachtingen, gezien men ondervond dat de schooldruk een (negatieve) impact heeft op een aantal van hun cliënten. Gedurende de COVID-19-periode was de druk veel lager, kregen kinderen en jongeren meer tijd om opdrachten te maken, ... De hoop wordt geuit dat het onderwijs, samen met de voorzieningen, gaat nadenken over hoe het onderwijs georganiseerd kan worden zodat de druk voor deze groep gereduceerd kan worden en er geen kinderen/jongeren uit de boot vallen met betrekking tot het volgen van onderwijs.

Er wordt wél verondersteld dat de investering van de leefgroepbegeleiders in de dagelijkse werking gedurende de COVID-19-periode een positief lange termijneffect kan zijn.

*“De therapieën hebben bij ons ook stilgelegen maar dat werd wel gecompenseerd met de intensieve begeleiding die er was in de leefgroepen van 's morgens tot 's avonds. Je was continue in de leefgroep en je moest nergens naartoe en eigenlijk is er bij ons wel heel veel connectie geweest tussen begeleider en kinderen.”*

Tot slot heeft men vanuit de voorzieningen het gevoel dat men heeft **bijgeleerd**, wat maakt dat bepaalde zaken ook anders aangepakt worden met betrekking tot bijvoorbeeld quarantaine, preventie, opvolging, ... en dit met ondersteuning vanuit de overheid. De participanten besluiten dat er vermoedelijk wel effecten zijn op lange termijn, maar het nog te vroeg is om zich daarover uit te spreken.

## 2. Verwezenlijken thuisverblijf waar mogelijk

Vanaf de start van de COVID-19-periode maakte iedere organisatie de denkoefening of een langdurig thuisverblijf mogelijk was (zie bevindingen juni). In het intervisiemoment van september werd nagegaan in welke mate dit verblijf thuis nog steeds mogelijk was, welke elementen bijdragen tot de verwezenlijking hiervan, ... Met deze intervisievraag werd ook gepoogd om aan te sluiten op de nota vanuit het Agentschap Opgroeien die wenst in te zoomen op verblijf na COVID-19-tijd, dit na de vaststelling dat er een aantal jongeren naar huis zijn gekeerd en dit in bepaalde gevallen, positief is verlopen.

Uit de intervisie blijkt dat de noodzaak verbonden aan de COVID-19-periode voorzieningen heeft geholpen met het inzien van mogelijkheden in de context. Het verwezenlijken van een verblijf thuis, wat volgens de voorzieningen steeds op de agenda moet (blijven) staan (*“Als we op dat moment gemerkt zouden hebben dat de helft eigenlijk thuis zou kunnen verblijven, dan waren we niet zo goed bezig denk ik dan”*), gaat volgens de organisaties dan ook om het in eerste instantie **durven verkennen van de contextuele optie**, om vervolgens de sprong te wagen. Het betrekken van de context kan hierbij verschillende vormen aannemen: context toelaten in de organisatie, inzet op een andere module, flexibele en/of gedeelde trajecten of een volledig thuisverblijf.

*“(…) dat gedurfd ondernemen en u nek uitsteken en dat zal af en toe eens spaak lopen. Een als je u daar als organisatie niet aan wil wagen dat moet je dat niet doen, maar dan ga je er wel geen beweging in krijgen.”*

*“Soms merk je ook om dingen in beweging te krijgen moet je op tafel kloppen en creatief zijn, niet alleen in organisaties maar ook bij jeugdrechters die vast zitten in hun kader.”*

Een kernelement hierbij is het geven van **verantwoordelijkheid** aan de ouders en andere contextfiguren en hierbij regelmatig met elkaar **in overleg** te gaan, hoewel dit niet bij iedere contextfiguur gemakkelijk is.

*“Ja, dat is zowat het probleem bij opvoeders, zij nemen heel snel de regie uit handen en dat is de aard van het beestje dat wij willen overnemen dat de ouders zoiets hebben van ‘ja, ik ben overbodig’. En wij creëren vaak verwachtingen, terwijl we eigenlijk misschien sneller in gesprek zouden moeten gaan in plaats van over te nemen en problemen groter te maken?”*

*“(…) Ik vind dat je daar veel meer uithaalt door de context regelmatig en frequent samen te zetten. En laat het maar ontploffen en mislukken, het zal dan misschien een andere keer beter werken. Maar ik ben ervan overtuigd dat dit veel effectiever is dan iedereen op zijn eigen eilandje te laten werken.”*

*“Als je ouders terug in hun kracht kunt zetten, moet je dat altijd doen. Maar er zal altijd een restgroep zijn waarbij dat niet gaat.”*

Voorzieningen die sluiten in het weekend, geen verblijf zijn (bv. psychiatrisch ziekenhuis), ... moeten zeer intensief aan de slag met het zoeken naar (ruimere) context. Dit zorgt er voor dat er creatieve pistes verkend worden, zoals: inzet op burens, een busbegeleidster, een schoolmedewerker, zorgboerderij, ...

Bij recent geplaatste cliënten kon opgemerkt worden dat trajecten 'on hold', in plaats van een opstart richting school en context, werden geplaatst net omwille van de COVID-19-periode. Ook legde het experimenteren met een verblijf thuis in sommige gezinnen de reeds aanwezige spanningen en beperkingen (vb. gebrek aan aanbod op verschillende domeinen) bloot. Uit het beluisteren van de verschillende ervaringen kan bijgevolg geconcludeerd worden dat de COVID-19-periode bepaalde trajecten **versneld** heeft, en andere **vertraagd**.

Voorzieningen beklemtonen hierbij **het belang van een jeugdrechter en consulent als bondgenoot**. Dergelijke bondgenoot is niet alleen nodig om de optie mee te helpen verkennen richting een verblijf thuis, maar ook om de context in hun verantwoordelijkheid te zetten. Zo kaartten voorzieningen aan dat ze het gevoel hebben dat er binnen de jeugdhulpverlening een grote focus ligt op het gedrag van kinderen en jongeren (*"Als jij op die verschillende elementen goed werkt, mag je terug naar huis."*). De meerwaarde van een residentieel verblijf kan namelijk ook gestoeld zijn in het weerbaarder maken van de kinderen en jongeren om, om te gaan met de mogelijke gebreken van ouders (vb. gebrek aan hygiëne). De 'vrijheid van afhaken' bij de context weegt volgens de voorzieningen zwaar door voor kinderen en jongeren in residentieel verblijf.

Tot slot kaarten voorzieningen ook **de logheid van het systeem en zijn wachtlijsten** aan, wat kan leiden tot een langer residentieel verblijf dan nodig.

*"Het niet durven bekijken van de optie 'thuis verblijven' hangt misschien in zekere zin ook samen met het systeem van de wachtlijsten. (...). Als iemand dan een plekje heeft, blijft die daar 'hangen' in plaats van verder te zoeken naar de best mogelijke hulp."*

*"We hebben de krachten gezien, benoemd maar om dat dan te formaliseren dat lukt dan niet en dat is wel zeer pijnlijk"*

*"Als we jongeren naar huis sturen loopt dit moeilijk want wij hebben enkel begeleiders voor de leefgroep, en ja we moeten op den duur heel creatief zijn en heel flexibel werken"*

### **3. Participatie en inspraak van kinderen, jongeren en hun context**

Voorzieningen beseffen dat participatie en inspraak van kinderen, jongeren en hun context een meerwaarde betekenen.

*"Ik denk dat jullie ook vooral terug gevoeld hebben nu, dat we terug naast de jongere kunnen lopen en dat we weer een partner van de jongere kunnen zijn. We gaan samen volhouden en samen hand in hand."*

*"De focus moet liggen op waar willen we naar toe met die gasten of waar willen die gasten zelf naartoe, omdat we dat soms een beetje verliezen."*



*“Zij (de context) zijn vaak het verlengstuk van ons, wat wij op een bepaald moment niet kunnen, kan een tante of grootouder misschien wel. Tot dat wij zelfs niet meer nodig zijn en dat is volgens mij wat we altijd voor ogen moeten houden (...)”*

Het realiseren van **inspraak en participatie van de context** impliceert het op de voorgrond plaatsen van het contextuele gedachtegoed, wat op zijn beurt betekent dat er intensief moet samengewerkt worden met de context. Dit is niet voor iedere voorziening evident. **Medewerkers** die in grote lijnen **op de hoogte zijn van de context** van elke jongere vormt een eerste stap. Dit zorgt er volgens de participanten namelijk voor dat je als begeleider oprecht kan luisteren, de betrokken partijen kan helpen bij vragen, maar ook om het gedrag van het kind of de jongere en zijn context beter te begrijpen. Het logboek, dagelijkse briefings, (specifieke) teamvergaderingen, kernteams, supervisiemomenten, ... zijn manieren om ervoor te zorgen dat alle begeleiders op de hoogte worden gebracht van de rode draad in een traject, het na te streven perspectief, ... Ook wordt de inzet op integrale begeleiders aangekaart als zinvol, gezien de contextbegeleiders en hun contextdossiers op die manier inherent onderdeel uitmaken van de leefgroep en informatie tussen teamleden sneller verspreid raakt.

Om de context vervolgens **actief te betrekken** is het volgens de voorzieningen nodig om als begeleider ‘naast’ de mensen te staan, om ook hier connectie (vb. samen koffie drinken, betrekken in activiteiten, ouderfeesten, ...) eerder dan correctie na te streven, op zoek te gaan naar sterktes en gebruik te maken van laagdrempelige communicatie (vb. sms of Whatsapp). Ook kan een inspraakorgaan in het leven geroepen worden, of kunnen informele momenten gekoppeld worden aan inhoudelijke zaken.

*“We hebben nu veel meer contact met de context van de jongeren, zowel vanuit de begeleiding als vanuit de contextbegeleiding, als van de psychologen. Ik denk dat de ouders van onze jongeren contact konden zoeken bij veel meer mensen dan voorheen. Ik denk dat we ze ook veel beter hebben leren kennen tijdens corona.”*

Het streven naar dit actief betrekken van de context, wordt soms echter bemoeilijkt door de context zelf omwille van een beperkte betrokkenheid, neiging tot afhaken, ... wat volgens de participanten op zijn beurt zorgt voor moeheid van het systeem om de context te betrekken. Om hieraan tegemoet te komen is het nodig om de beperkingen van de context te aanvaarden en verwachtingen laag te houden, om vervolgens de kinderen en jongeren in kwestie weerbaarder te maken om met die situatie om te gaan. Toch stelt men vanuit het werkveld vast dat verblijf in bepaalde situaties op de agenda blijft staan, net omdat de ouder niet slaagt in het aanpakken van zijn of haar problemen.

*“Want als ze het gevoel hebben dat alles boven hen wordt beslist, dan is het hek helemaal van de dam”,* is een uitspraak die het belang van **inspraak en participatie bij kinderen en jongeren** duidt. Om te streven naar een kwaliteitsvolle vorm van hulpverlening is het nodig om, samen met de kinderen en jongeren, af te stemmen en zo doende dezelfde taal te spreken.



*“Je kan uitgaan van het gedachtegoed dat kinderen en jongeren het beste af zijn in hun context, maar dat is ook de valkuil dat we hen niet kunnen dwingen in iets waar zij nog niet klaar voor zijn of waar zij niet volledig achter staan.”*

“Maar overal in elke afdeling, scoren we laag op inspraak. Terwijl dat wel iets is waar wij voortdurend aan werken, dat is goed om ons af te vragen wat wij als inspraak zien tov wat jongeren als inspraak vinden.”

Bepaalde voorzieningen experimenteren met het toelaten van de jongeren op vergadermomenten en dit in functie van die gedeelde verantwoordelijkheid.

#### **4. Groepsdynamiek**

Voor het intervisiemoment kregen participanten steeds de kans om concrete vragen door te sturen. In de intervisie van september handelden deze concrete vragen voornamelijk rond struikelblokken met betrekking tot de groepsdynamiek.

Een leefgroep werd geconfronteerd met moeilijkheden rond het inpassen van de eetcultuur van hun **jongeren met een migratieachtergrond** in de vertrouwde dagelijkse structuur en gewoontes. Het was hierbij opvallend dat deze leefgroep reeds verschillende oplossingen, gericht op verbinding en tegemoetkoming, had uitgetoetst, maar zonder succes. Hoewel er weinig leefgroepen hun ervaring konden delen gezien een gebrek aan jongeren met een migratieachtergrond, bleek het Ondersteuningsteam Allochtonen (OTA) een organisatie te zijn die ondersteunend kon zijn in het aanpakken van deze uitdaging.

Ook wanneer een jongere door begeleiding aangesproken wordt en er daarna **bemoeienissen van andere jongeren** volgen, werd geformuleerd als een vraagstuk. Vanuit de deelnemers werd geopperd om het kind of de jongere individueel aan te spreken. Bijkomend werd ook alertheid gevraagd voor een doorgedreven wij-zij verhaal, waar begeleiding aan tegemoet kan komen door: informele leiders aan te spreken, een kringgesprek/proactieve cirkel te organiseren, gebruik te maken van de methodieken behorend tot het gedachtegoed van het geweldloos verzet/nieuwe autoriteit bij doorgedreven destructief gedrag, in te zetten op individuele gesprekken, ... Tot slot werd ook het ontwikkelingspsychologisch perspectief aangekaart daar het ook ‘normaal’ is dat pubers het conflict met autoriteitsfiguren aangaan, vanuit dit perspectief is het daarenboven nodig dat zij ‘ergens tegenaan kunnen duwen’.

#### **5. Regels, afspraken, straffen, belonen, ...**

Uit de intervisie van september kon vastgesteld worden dat voorzieningen er niet alleen een **verschillende terminologie** (gevolg, sanctie, grensregels, ...) op na houden met betrekking tot het thema sanctioneren, maar ook een verschillende visie. Daar waar de ene voorziening het gevoel heeft nog veel te sanctioneren, heeft een andere voorziening het gevoel al sterk aan de slag te zijn gegaan rond dit thema. De voorzieningen die actief rond hun regels en afspraken aan de slag zijn (gegaan), doen dit vanuit het denkkader van positief leefklimaat.

Uit het intervisiemoment kan geconcludeerd worden dat het nodig is om als team een consensus te bereiken over het concept 'sanctioneren' en dat de "uiteindelijke" **visie als team** gedragen wordt, zodat kinderen en jongeren niet geconfronteerd worden met willekeurige reacties. Onontbeerlijk hierbij is dat begeleiders begeleid worden in een proces van **zelfreflectie**, zodat ook zij hun 'rode knoppen' leren kennen, gezien dit ook hun reactiepatroon beïnvloedt.

"Opvallend welke impact het heeft als één iemand van uw team een andere richting opgaat."

Belangrijk hierbij is om de vastgelegde, neergeschreven regels en afspraken regelmatig te herbekijken, **ter discussie te stellen** en dit zowel met het team als met de aanwezige kinderen en jongeren.

**Wanneer een regel of afspraak overtreden wordt**, blijken begeleiders de neiging te hebben om gedragsmatig te werk te gaan. Er wordt daarbij louter gefocust op het gedrag, zonder dat de drijfveer achter het gedrag voor hen duidelijk is. Volgens de voorzieningen wordt er voornamelijk teruggesproken naar sancties op het moment dat begeleiders geconfronteerd worden met een gevoel van machteloosheid en onzekerheid, wat achteraf soms schuld en angst bij de begeleiding teweeg brengt. Dat gevoel van machteloosheid komt voornamelijk opzetten bij gedrag die volgens hen de spuitaten uitloopt, in aanhoudend negatieve situaties, bij agressie-incidenten, ... Zowel het gedachtegoed van "nieuwe autoriteit" en "geweldloos verzet", als de methodiek "proactieve cirkel" worden regelmatig aangehaald als manieren om destructief gedrag om te buigen en het gevoel van machteloosheid en onzekerheid bij begeleiders te vermijden.

Bij het vastleggen van een 'gepaste sanctie' is het volgens de deelnemers ook cruciaal om met het kind, de jongere te **communiceren** rond het gestelde gedrag, **een individuele aanpak** voorop te stellen, alsook het gedrag in **ontwikkelingsperspectief** te plaatsen, wat volgens de participanten uiteindelijk het positief leefklimaat ten goede komt. Dergelijke individuele bepaling van gevolgen of sancties is intensiever, net omdat het vereist dat iedere begeleider op de hoogte is van het dossier van de cliënt. Enkele participanten geven hierbij aan dat het zinvol kan zijn om te (durven) kiezen voor de **piste van contact en verbinding**, bovenop sanctioneren. Net deze keuze kan ertoe leiden dat kinderen en jongeren aangeven wat er scheelt, wat op zijn beurt kan leiden tot vooruitgang. Dit laatste vormt namelijk het uitgangspunt: gevolgen of sancties worden uitgesproken met de bedoeling dat het gedrag in de toekomst niet langer voorkomt en er op die manier sprake is van groei.

"De illusie loslaten dat je controle hebt over gedrag. Je kan 1001 sancties opleggen, maar de jongere kiest nog altijd zelf wat hij doet. Dat is een eerste stap om te zeggen wat een gepaste sanctie is voor een bepaald gedrag."

Mede onder impuls van het leertraject 'leefklimaat' kan vastgesteld worden dat er een sterke mindshift is gebeurd binnen voorzieningen rond het thema sanctioneren. Echter beseft men ook dat het nodig is om het thema blijvend op de agenda te plaatsen, wil men het onder de aandacht houden en er actief mee aan de slag gaan.

## 6. Implementatie gedachtegoed positief leefklimaat

In de intervisie van juni werden voorzieningen meegenomen in de vaststelling dat er een heel aantal zaken onbewust gebeurden met betrekking tot 'positief leefklimaat', maar er nog onvoldoende bewustzijn rond is.

*"Het gevoel dat als we het niet op papier staat, het niet gebeurd is, zit niet juist."*

In functie van het welslagen de organisatie van een positief leefklimaat en de borging van acties hieromtrent, verwoordt men de nood aan een **heldere organisatievisie en -missie** waar expliciet aandacht besteed wordt aan het thema 'positief leefklimaat'. Dergelijke onderbouwde, goed gecommuniceerde en gedragen visie geeft volgens een bepaalde organisatie hoop en beweging gezien het duidelijk denkkader creëert, maar ook de richting expliciteert.

*"Wanneer positief leefklimaat deel uitmaakt van de organisatievisie, is het eenvoudiger om iedereen er concreet onderdeel van uit te laten maken."*

Zonder dergelijke, onderbouwde visie wordt de organisatie van een positief leefklimaat ervaren als een extraatje. Ook het wegvallen van de 'trekkers', een onvoldoende stabiel of jong team, onvoldoende ruimte in het werkpakket, onvoldoende implementatietijd, ... zorgen ervoor dat het thema 'positief leefklimaat' moeilijker op de agenda komt te staan. De oprichting van **een werkgroep leefklimaat** blijkt een meerwaarde te zijn in functie van verdeling van de taken en de duurzaamheid van het gedachtegoed binnen de organisatie.

Bovenstaande elementen zijn cruciaal, wil men effectief **de vragenlijsten** gericht op het leef- en werkklimaat afnemen en bespreken. In sommige voorzieningen is er reeds sprake van een roulerend systeem van afname en terugkoppeling, waarbij de vragenlijsten ervaren worden als een dankbare tool gezien de terugkoppeling, de dialoog rond de resultaten, het mee verantwoordelijk maken van de jongeren voor het leefklimaat, ... De tijdsinvestering die nodig is met betrekking tot het praktische luik (verzamelen van toestemmingsformulieren, bepalen wie de afname, werking en presentatie op zich neemt, vastleggen van de implementatiecyclus, ...) kaarten voorzieningen aan als heikel punt.

Uit het intervisiemoment blijkt bovendien dat leefgroepen die regelmatig geconfronteerd worden met incidenten, een sterke vraag hebben naar het actief aan de slag gaan met de vragenlijsten leefklimaat, net omdat aangevoeld wordt dat een gemeenschappelijk draagvlak nodig is. Ook beluistert één voorziening de ervaring van ex-jongeren, opnieuw in functie van het leefklimaat.

Andere voorzieningen zijn nog zoekend met betrekking tot de afname, verwerking en presentatie van de vragenlijsten. Zo zijn er voorzieningen die vrezen voor de ("slechte") resultaten en het effect ervan op hun medewerkers, weet nog niet iedere voorziening hoe men de resultaten "best" presenteert aan medewerkers en kinderen/jongeren, ...

## 7. Evaluatie leertraject

Participanten gaven aan dat het leertraject hen inzichten, een reflectieve houding, een gemeenschappelijke taal, verbinding binnen de organisatie en over organisaties heen heeft bijgebracht, maar ook de vaststelling dat er veel meer 'positief' handelen aanwezig is dan aanvankelijk gedacht. Voorzieningen beseffen hierbij dat het belangrijk wordt om het thema regelmatig te agenderen, gezien er snel hervallen wordt in oude gewoontes.

*"Kinderen vragen hetzelfde en het is tijd dat we ernaar luisteren."*

*"Het deed ook deugd om dezelfde verhalen te horen, dat we niet alleen zitten met dezelfde problemen."*

*"Wat ik meegenomen heb, is dat met positief leefklimaat je niet per sé het warm water hoeft uit te vinden, maar dat je eigenlijk al heel wat zaken doet die mee het positief leefklimaat mee creëren en die meer in de verf te zetten en zaken die daar niet toe bijdragen gewoon niet meer doen en dat helpt ook."*

Omwille van de maatregelen verbonden aan COVID-19 ervaren alle voorzieningen een vertraging op hun acties met betrekking tot het leefklimaat. Dit maakt dat de vraag gesteld wordt naar een **extra terugklimoment in 2021** om stil te staan bij de geboekte successen en ervaren knelpunten.

## 4.5. Kwantitatieve bevindingen

### 4.5.1. Onderzoekresultaten

Onderstaande tabellen geven de resultaten weer op de verschillende items die resulteren in gemiddeldes op ofwel de schalen open en gesloten klimaat (GCI 4-8 jaar en 8-15 jaar) ofwel op de schalen groei, ondersteuning, sfeer en repressie (GCI 12+). Naast de gemiddeldes wordt ook de standaarddeviatie en Cohens  $d$  voor de desbetreffende schalen weergegeven en afgetoetst aan de waarden van de referentiegroep. De standaarddeviatie is een maat voor de spreiding van uitkomsten rondom een gemiddelde. Voor het weergeven van de effectgrootte wordt gebruik gemaakt van Cohens  $d$ , een maat die zowel een negatieve als positieve waarde kan hebben (zie tabel 5). Een negatieve waarde betekent dat het gemiddelde van de huidige meting lager is dan het gemiddelde van de referentiegroep. Een positieve waarde betekent dat het gemiddelde hoger is dan het gemiddelde van de referentiegroep. Gelijklopend met de kwalitatieve bevindingen, geldt ook voor wat betreft de (beperkte) kwantitatieve resultaten een algemene benadering over sectoren heen.

Cohens $d$	
1.3 en hoger	een zeer groot verschil
.80 en 1.29	een groot verschil
.50 en .79	een middelgroot verschil
.20 en .49	een klein verschil
-.19 en .19	geen of een verwaarloosbaar verschil
-.49 en -.20	een klein negatief verschil

Tabel 5. Interpretatie Cohens  $d$ .

GCI 4-8 jaar		
	Open klimaat	Gesloten klimaat
Minimum	1	1
Maximum	3	3
Gemiddelde	2,44	1,71
Standaarddeviatie	0,25	0,27
Cohens $d$	-0,14	-0,20
Gemiddelde referentiegroep	2,52	1,84
Standaarddeviatie referentiegroep	0,36	0,60

Tabel 6. Gemiddelden en standaarddeviaties op de schaalscores van de vragenlijst GCI 4-8 jaar tov referentiegroep.

GCI 8-15 jaar		
	Open klimaat	Gesloten klimaat
Minimum	1	1
Maximum	5	5
Gemiddelde	3,92	3,78
Standaarddeviatie	0,84	0,87
Cohens <i>d</i>	0,16	0,90
Gemiddelde referentiegroep	3,78	3,02
Standaarddeviatie referentiegroep	0,89	0,82

Tabel 7. Gemiddelden en standaarddeviaties op de schaalscores van de vragenlijst GCI 8-15jaar tov referentiegroep.

GCI 12+				
	Ondersteuning	Groei	Sfeer	Repressie
Minimum	1	1	1	1
Maximum	5	5	5	5
Gemiddelde	3,85	3,70	3,33	2,87
Standaarddeviatie	0,60	0,98	0,79	0,79
Cohens <i>d</i>	0,34	0,21	-0,05	-0,29
Gemiddelde referentiegroep	3,59	3,50	3,37	3,10
Standaarddeviatie referentiegroep	0,74	0,89	0,77	0,80

Tabel 8. Gemiddelden en standaarddeviaties op de schaalscores van de vragenlijst GCI 12+ tov referentiegroep.

Onderstaande tabellen geven op de gemiddeldes weer op **de rapportcijfers** behorend tot de vragenlijsten 8-15 jaar, 12+ en werkklimaat. Deze rapportcijfers kunnen niet afgetoetst worden aan een referentiegroep. Deze gegevens zijn niet beschikbaar.

	Min.	Max.	Gemiddelde GCI 8-15	Gemiddelde GCI 12+
De ondersteuning die je krijgt van begeleiding	1	10	7,56	7,50
Wat je hier leert	1	10	6,79	7,10
De sfeer in de groep	1	10	6,64	6,33
Hoe de groep eruit ziet	1	10	7,23	6,83
De regels in de groep	1	10	6,03	6,56
De veiligheid in de groep	1	10	7,88	7,54

Tabel 9. Gemiddelden op de rapportcijfers van de vragenlijsten GCI 8-15 jaar en 12+.

<b>Werkklimaat</b>			
	Min.	Max.	Gemiddelde ( $\bar{x}$ )
De ondersteuning die de cliënten krijgen van de medewerkers	5	10	7,81
In hoeverre de cliënten voldoende vaardigheden leren tijdens hun verblijf	3	10	6,96
De sfeer in de groep	2	10	6,79
De balans tussen geboden structuur aan de jongeren en flexibiliteit die nodig is om te kunnen leren en oefenen met gedrag	4	10	7,04
Mate van afwezigheid van repressie in de leefgroep	3	10	7,16
De veiligheid voor de jongeren	2	10	7,15

Tabel 10. Gemiddelden rapportcijfers LGWCI (werkklimaat)

Naast de rapportcijfers kregen zowel jongeren als medewerkers de kans om hun cijfer toe te lichten. Een aantal van deze toelichtingen worden in het luikje ‘interpretaties en bevindingen’ gebruikt ter illustratie.

#### 4.5.2. Interpretaties en bevindingen

##### 1. Algemeen

Voor wat betreft de vragenlijst 4-8 jaar kan er op de schaal ‘open klimaat’ (Cohens  $d$ : -0,14) geen of een verwaarloosbaar verschil gemeten worden ten opzichte van de referentiegroep. Op de schaal ‘gesloten klimaat’ (Cohens  $d$ : -0,20) gaat het om een klein negatief verschil, wat betekent dat het gemiddelde kleiner is dan het gemeten gemiddelde van de referentiegroep.

Op de vragenlijst 8-15 jaar kan enkel voor de schaal ‘gesloten klimaat’ een noemenswaardig verschil gemeten worden (Cohens  $d$ : 0,90). Meer nog, voor wat betreft deze schaal kan er een groot verschil opgemerkt worden van de gemiddelde waarde ten opzichte van de referentiegroep.

Op de schalen ‘ondersteuning’ (Cohens  $d$ : 0,34) en ‘groei’ (Cohens  $d$ : 0,21) kan een klein verschil gemeten worden ten opzichte van de referentiegroep. Op de schaal ‘repressie’ gaat het om een klein negatief verschil (Cohens  $d$ : -0,29), wat in dit opzicht betekent dat de gemiddelde waarde iets lager ligt in vergelijking met de referentiegroep. Tot kan er op de schaal ‘sfeer’ (Cohens  $d$ : -0,05) geen of een verwaarloosbaar verschil opgemerkt worden ten opzichte van de referentiegroep, gezien de gemiddelde waardes dicht tegen elkaar aanleunen.

##### 2. Belang van huiselijkheid

Op het rapportitem ‘Hoe de groep eruit ziet’ op de digitale vragenlijsten 8-15 jaar en de vragenlijst 12+ (respectievelijke gemiddelde scores:  $\bar{x} = 7,23$  en  $\bar{x} = 6,83$ ) worden goede,

maar geen hoge scores gegeven. Bij het inzoomen op de rapportcijfers wordt vastgesteld dat hoge scores (8+) toebedeeld worden aan leefgroepen die door de jongeren beschouwd worden als modern, proper, ruim en opgeruimd. Ook de leefgroepen met aanwezigheid van een voldoende grote tuin waar elementen aanwezig zijn op maat van de aanwezige kinderen en jongeren (zwembad, schommel, glijbaan, ...) krijgen een hoge score. Ook binnen wordt belang gehecht aan de aanwezigheid van voldoende bezigheid (speelgoed, een spelcomputer, ...), aan het gekozen meubilair, de aankleding, de muurkleuren, de mate en tempo waarin kapot materiaal hersteld/vervangen wordt, ... Onderstaande quotes behorend tot de digitale vragenlijsten ondersteunen voorgaande kwantitatieve bevindingen:

*"Het is gezelliger geworden door een nieuwe ruimte te creëren en door het ophangen van fotokaders."*

*"De kleuren vind ik leuk, ook de inrichting vind ik heel leuk, er zijn veel ramen, het is fijn open, er zijn veel verstopplaatsen."*

*"Muren zijn kapot, lamp wordt niet vervangen. Ramen en deuren zijn slap en laten ze niet herstellen."*

### **3. Tijd en ruimte om als begeleider in te zetten op nabijheid, relatie, ...**

Sterk gelijklopend met het kwalitatieve luik, komt ook uit de digitale vragenlijsten het belang en de meerwaarde van de relatie tussen een cliënt en zijn/haar begeleider naar voor.

*"Het eetmoment vind ik fijn, spelletjes spelen en tv kijken met de begeleiding en andere jongeren."*

*"Ligt er een beetje aan wie je begeleider is sommige doen heel veel in je traject andere minder."*

*"(...) Ik mis vanuit de begeleiding gewoon een gezellig gesprek die gaat over de dag, hoe het gaat, gewoon leuke dingen. In de oude leefgroep werd dat meer gedaan. Ik vind dit belangrijk voor het contact tussen jongeren en begeleiding."*

### **4. Inzet op kleinere leefgroepen met meer personeel**

Uit de digitale vragenlijsten kan opgemerkt worden dat de drukte een bepalende (negatieve) factor is voor wat betreft de heersende sfeer in de leefgroep. Drukke wordt hierbij gelinkt aan ruzies, conflicten en 'crisissen' zoals jongeren deze benoemen. Door de drukte en bijgevolg het gebrek aan tijd hebben sommige jongeren het gevoel onvoldoende ondersteuning te krijgen.

*"De begeleiders ondersteunen veel maar het lukt niet altijd omdat we met veel jongeren zijn en er soms te weinig begeleiders zijn."*

*"Ik krijg de juiste hulp en steun maar als ouder meisje wil ik nog meer leren en daar is niet altijd tijd voor."*

*"Soms denk ik dat ik de begeleiding lastig val met mijn vragen."*

Ook medewerkers maken deze conclusie.

*"Ze krijgen voldoende ondersteuning, maar er is een personeelstekort! Jongeren hebben meer nood aan individuele aandacht."*



*“Met meer tijd, meer personeel zouden we nog meer ondersteuning kunnen geven. Jongeren geven zelf ook aan dat begeleiders soms te weinig tijd voor hen hebben.”*

Daarnaast zou ook de groeps grootte bepalend zijn voor de groeimogelijkheden die voor kinderen en jongeren gecreëerd kunnen worden.

*“Dit wordt sterk beïnvloed door de omvang van de groep. Momenteel is er meer mogelijkheid om individueel meer tijd te spenderen aan één kind of jongere, in het verleden was dit geen evidentie.”*

### **Groepsdynamiek**

In de groep 8-15 jaar wordt onder het rapportitem ‘De sfeer in de groep’ ( $\bar{x} = 6,64$ ) een aantal keer melding gemaakt van de impact van de groepsdynamiek en de onderlinge interacties op het leefklimaat.

*“Er zijn veel roddels achter de rug en dat is echt niet leuk.”*

*“Ik word gepest en wil graag niet meer hier wonen.”*

*“De sfeer in de groep hangt er van af hoe de kinderen zijn. Soms zijn ze goed en dan is de sfeer ook goed. En andere dagen minder goed.”*

Ook in de vragenlijst 12+ kan een zelfde tendens opgemerkt worden op datzelfde rapportitem ( $\bar{x} = 6,33$ ).

*“De kinderen zijn druk, er is vaak ruzie in de leefgroep. Soms zijn de anderen te kinderachtig: drama over kleine dingen, niet naar school gaan, opscheppen over zichzelf.”*

*“De groep is verdeeld in 2 groepen. Niet iedereen stelt zich open om meer samen een groep te zijn. Ik vind het moeilijk om met iemand in één ruimte te zijn waar ik niet goed mee overweg kan.”*

*“Er zijn soms wel ruzies. Soms zijn de kinderen heel druk. Soms is het ook heel saai. We doen hier op dit moment niet zo veel, ook door corona. Als iedereen goed met elkaar omgaat, is de sfeer wel fijn. Dit wisselt nogal.”*

Ook de score gegeven door medewerkers op het rapportitem ‘De sfeer in de groep’ ligt sterk in dezelfde lijn, waarbij eveneens aangegeven wordt dat de groepssamenstelling de sfeer sterk beïnvloedt.

*“De sfeer binnen onze groep is zeer wisselend door het sterk verloop van gasten. Er zijn momenten van rust en positiviteit. Er zijn andere momenten van onveiligheid en negativiteit.”*

*“Momenteel een goede groepsfeer, de cliënten kennen elkaar al een lange tijd.”*

*“De sfeer is goed. Het blijft natuurlijk een gegeven dat we 12 verschillende jongeren in de groep hebben en dit soms wel tot onenigheden leidt.”*

## **5. (On)veiligheid**

De organisaties die de keuze maakten om de vragenlijsten leefklimaat digitaal in te vullen scoren vrij hoog op het rapportitem ‘De veiligheid in de groep’ (8-15 jaar:  $\bar{x} = 7,88$  en 12+:  $\bar{x} = 7,54$ ). Veiligheid kent voor kinderen en jongeren verschillende interpretaties. Zo wordt bij de toelichting van de rapportcijfers gesproken over brandveiligheid, de aan- of afwezigheid van privacy, het aantal ruzies, de mate van agressie-incidenten in de leefgroep, de

aanwezigheid van pesten en diefstal in de groep en de reactie van begeleiding op deze verschillende thema's. Daarnaast wordt door een aantal kinderen en jongeren (n=8) eveneens aangekaart dat zij het als veilig aanschouwen dat externen de leefgroep niet kunnen betreden.

De mate van (on)veiligheid wordt door een aantal medewerkers ook beschreven als een resultaat van de heersende groepsdynamiek. Men wijt dit ook aan de individuele problematieken.

*“De dynamieken tussen kinderen en individuele problematieken zorgen soms wel eens voor onveilige situaties.”*

*“Zoals hierboven beschreven staat hangt de sfeer af van de oudere jongens. Als de oudere jongens er zijn heb ik de indruk dat er jongeren zijn die zich onveilig voelen. We proberen hierop in te spelen door voldoende nabijheid te bieden binnen de leefgroep.”*

## **6. Participatie en inspraak**

Slechts door 1 jongere (12+) wordt het belang van inspraak en participatie, inherent verbonden aan de organisatie van een positief leefklimaat, aangehaald.

*“Als ik iets nodig heb, gaan die er alles aan doen om dit voor elkaar te krijgen. Ik heb soms het gevoel dat het teveel naar de richting van de begeleiding gaat hoewel het wel over mijn toekomst gaat.”*

## 5. DISCUSSIE EN CONCLUSIE

In dit deel wordt een antwoord geformuleerd op de onderzoeksvragen en gekoppeld aan de wetenschappelijke literatuur. De kwalitatieve bevindingen worden hierbij ondersteund door de kwantitatieve data uit de digitale vragenlijsten, zoals omschreven in het onderdeel 'onderzoeksresultaten'. Gedurende het leertraject, wat eveneens uit de resultaten blijkt, kan geconcludeerd worden dat er onvoldoende bevindingen beschikbaar zijn die de (eventuele) verschillen tussen sectoren aantonen.

### 5.1. Welke factoren bevorderen de organisatie van een positief leefklimaat, zoals gepercipieerd door de betrokken actoren, over sectoren heen?

De conclusies behorend tot deze onderzoeksvraag worden opgedeeld in conclusies op micro-, meso- en macroniveau. Zoals eerder aangegeven is de organisatie van een positief leefklimaat niet alleen een zaak van de leefgroep, maar ook van de organisatie als groter geheel en de overheid/het beleid/de maatschappij.

#### 5.1.1. Op macroniveau

##### Inzet op kleinere leefgroepen met meer personeel

Uit het leertraject kan geconcludeerd worden dat de organisatie van 'kleinere groepen met meer personeel' een **voorwaarde vormt voor het organiseren van kwaliteitsvolle begeleidingsmomenten**. Een participant verwoordde het als volgt: *"De leefgroep van de toekomst: hoe kleiner we zijn, hoe beter de gasten kunnen groeien en ontplooiën"* en dit doordat jongeren deel uitmaken van een groep waar er minder stress is en het er bijgevolg aangenamer is. Ook zorgt een verminderde bezetting in de leefgroep voor een positieve evolutie op vlak van de groepsdynamiek. Door die verminderde bezetting ontstaat de mogelijkheid dat jongeren elkaar beter leren kennen en er vervolgens een hechte groep ontstaat. Los van bewust geïnstalleerde gespreksmomenten, zijn er meer spontane gesprekjes tussen kinderen en jongeren mogelijk en zorgen kleinere groepjes er bijvoorbeeld voor dat bepaalde, eerder teruggetrokken jongeren zich meer kunnen ontplooiën.

De keuze voor kleinere leefgroepen (max. 8 kinderen of jongeren) met meer personeel (min. 2 begeleiders per dienst), getallen vooropgesteld door de participanten aan het leertraject, komt daarenboven niet alleen de jongeren, maar ook de medewerkers ten goede. Ook jongeren geven in het onderzoek van Coppieters (2018) de voorkeur aan kleinere leefgroepen met maximum ongeveer 8 jongeren waarbij de gezelligheid, rust en meer individuele aandacht bestempeld worden als voordelen en 'het gewone' van een gezinssituatie verwezenlijkt kan worden. Ook uit de afname van de digitale vragenlijsten kan opgemerkt worden dat de drukte een bepalende (negatieve) factor is voor wat betreft de heersende sfeer in

de leefgroep. Drukke wordt hierbij gelinkt aan ruzies, conflicten en ‘crisissen’ zoals jongeren deze benoemen. Door het gebrek aan tijd hebben sommige jongeren het gevoel onvoldoende ondersteuning te krijgen, een conclusie die ook door de medewerkers werd gemaakt.

Onderzoek over de **ideale groepsgrootte** is echter niet beschikbaar. Wel werd in het verleden reeds vastgesteld dat de groepsgrootte, waarbij geopteerd wordt voor kleine leefgroepen, naast de grootte van een voorziening, bepalend is voor het positief leefklimaat, de kwaliteit van de opvoeding en de ‘resultaten’ na een residentieel verblijf (Sinclair, & Gibbs, 1998; Berridge, 2002; Harder, Knorth & Zandberg, 2006; Harder & Knorth, 2007). van der Helm (2019) geeft aan dat uit de praktijk blijkt dat een leefgroep van vier kinderen en/of jongeren een beter klimaat oplevert dan een leefgroep van acht.

### **(Intersectoraal) communicatiekanaal om over ‘positief leefklimaat’ te spreken en op die manier kruisbestuiving te verwezenlijken**

Participanten gaven aan dat het leertraject, als een intersectoraal communicatiekanaal, **inzichten, een reflectieve houding, een gemeenschappelijke taal, verbinding binnen de organisatie en over organisaties heen** heeft bijgebracht. Ze stelden ook vast dat men met dezelfde uitdagingen geconfronteerd wordt in de organisatie van een positief leefklimaat. Zowel het leerproces, als het communiceren en reflecteren over het thema, bevorderen de bewustwording rond positief leefklimaat, maar eveneens de organisatie ervan. Uit onderzoek blijkt inderdaad dat voldoende opfriskansen of terugkommomenten helpen om de verworven kennis op de voorgrond te houden in de werking en verworven vaardigheden niet te laten verwateren (De Meyer, 2019; Van den Bogaert, 2019, Carr & Peters, 2013; O’Connor, Studholme & Grant, 2017).

Vanuit de academische werkplaats zal, op vraag van de participanten, in september 2021 een extra contactmoment plaatsvinden tussen de projectcoördinator en de deelnemende duo’s in functie van duurzame implementatie. Om het intervisiemoment voldoende input en richting te geven zal op voorhand gepeild worden naar sterktes en pijnpunten in de organisatie van een positief leefklimaat.

Los van het intersectorale karakter van een leertraject, beseffen voorzieningen dat het belangrijk is om **intern het thema** ‘positief leefklimaat’ regelmatig te **agenderen** zodat het niet naar de achtergrond verdwijnt. Dit sluit aan bij de bevinding van De Meyer (2019) die vaststelde dat bij leertrajecten een systematische, expliciete agendering van leerthema’s door het primair deelnemende duo helpt om het thema meer gedragen en doorleefd te maken voor *alle* begeleiders. In bepaalde voorzieningen wordt dan ook geëxperimenteerd met een **werkgroep ‘positief leefklimaat’**. Dit is zinvol gezien onderzoek aantoonde dat de discussie over het

leefklimaat binnen de voorziening reeds een interventie op zichzelf is (van der Helm, Beld & Stams, 2014), waarmee bedoeld wordt dat communicatie rond het thema ‘positief leefklimaat’ reeds een veranderingsproces in de voorziening met zich kan meebrengen (zie ook Levrouw et al., 2018).

### 5.1.2. Op mesoniveau

#### Heldere en uitgedragen organisatievisie- en missie

In functie van het welslagen van de organisatie van een positief leefklimaat en de borging van acties, kennis en vaardigheden hieromtrent, verwoorden de participanten de nood aan een **heldere organisatievisie en -missie** waar expliciet aandacht besteed wordt aan het thema ‘positief leefklimaat’. Dergelijke onderbouwde, goed gecommuniceerde en gedragen visie geeft organisaties hoop en richting gezien het een duidelijk denkkader creëert. De afwezigheid van dergelijke visie leidt ertoe dat het leefklimaat onvoldoende (uit)gedragen wordt door medewerkers en zij de organisatie van een ‘positief leefklimaat’ bijgevolg als iets “extra” ervaren. Het gebrek aan erkenning voor het alledaagse, leidt er, volgens de participanten, toe dat begeleiders zich niet of onvoldoende bewust zijn van het feit dat bepaalde activiteiten onderdeel uitmaken van de organisatie van een positief leefklimaat. Dit is een belangrijke uitdaging gezien de vormgeving van het leefklimaat het fundament vormt van kwaliteitsvolle hulpverlening (Levrouw et al., 2020; De Valk et al., 2017; Kok, 1984; Leipoldt et al., 2018; Ter Horst, 1999; Trieschman et al., 1969; van der Helm, 2019, 2011; Van der Ploeg, 2005; Whittaker et al., 2016; Avby, 2014; Bettelheim, 1967; Ward, 2004; Jongepier & Struijk, 2008). Een duidelijke visie is een algemeen werkzame factor voor hulpverlening, gezien het personeel zich beter gesteund voelt, het moreel van het personeel hoger ligt en zij het werk beter aankunnen (Harder, Knorth & Zandberg, 2006; Boendermaker, Van Rooijen & Berg, 2010). De nood aan een duidelijke pedagogische visie sluit eveneens aan bij de bevindingen van Jongepier et al. (2010) die vaststellen dat iedereen de pedagogische visie en de uitgangspunten voor het pedagogisch klimaat moet onderschrijven, om er zodoende hun handelen op te baseren. Vorming, teamoverleg, begeleiding en individuele coaching kunnen helpen in het creëren van een gemeenschappelijke taal en denkkader (Jongepier et al., 2010; Claes & Poppe, 2014).

Naast een duidelijke, onderbouwde visie halen voorzieningen ook de nood aan een **“stabiel” leidinggevend kader** aan. Een gunstig en ondersteunend organisatieklimaat heeft een positieve invloed op de transfer van het geleerde (Baldwin & Ford, 1988; Colquitt, LePine & Noe, 2000; Iqbal & AlSheikh, 2018; Vignoli, Mariani, Guglielmi & Violante, 2018). Verschillende onderzoekers beklemtonen hierbij het belang van ondersteuning door een leidinggevende en collega’s (Machin, 2002; Blume, Ford, Baldwin & Huang, 2010; Iqbal & AlSheikh, 2018).

Ingezoomd op positief leefklimaat, dienen volgens van der Helm et al. (2011) leidinggevers en teamleiders inspirerend leiding te geven. Uit onderzoek met de LGWCI (Living Group Work Climate Instrument; De Weert et al., 2012; van Miert et al., 2012), blijkt dat inspirerend leiderschap zorgt voor een positieve cultuur en teamwork, wat de gezamenlijke doelstellingen van de organisatie sterk bevordert (van der Helm, van Tol, van Scheppingen & Stams, 2012 in van der Helm et al., 2011).

### **Een stabiel, hecht, goed communicerend en opgeleid team**

Een goed functionerend team wordt door de respondenten gezien als een randvoorwaarde om diepgaand aan de slag te kunnen gaan rond het thema positief leefklimaat. Om dit goed functioneren te verwezenlijken is het volgens hen nodig dat er ingezet wordt op het **geven en ontvangen van feedback, constructieve communicatie, aandacht voor welzijn en zelfzorg van de medewerkers**. Meermaals werd ook de nood aangekaart om in te zetten op aandacht en verbinding tussen collega's. Men stelt hierbij verbindende teamoefeningen voor, specifiek gekoppeld aan het (gedachtegoed van) 'positief leefklimaat'. Tot slot wordt vastgesteld dat een onzeker/jong team, personeelwissels en onvoldoende gedragenheid binnen het team met betrekking tot de pedagogische visie, ... de organisatie van een positief leefklimaat beknut. Dit sluit eveneens aan bij eerder wetenschappelijk onderzoek die vaststelde dat een gedeelde visie en psychologische veiligheid (Dochy, Berghmans, Koenen & Segers, 2015), maar ook stabiliteit in de personeelsbezetting van het team en kaderpersoneel randvoorwaarden vormen om tot effectief leren te komen (De Meyer, 2019). Uit de masterscriptie van Van den Bogaert (2019) kon vastgesteld worden dat instabiliteit in het team, onder andere door personeelwissels, ziektes en langdurige afwezigheden een belemmering vormen in het borgingsproces van het geleerde (Van den Bogaert, 2019). Wanneer er te veel personeelwissels zijn, komt de focus in het eigen team tijdelijk te liggen op het doorgeven van basisinformatie en is er bijgevolg onvoldoende ruimte om met nieuwe informatie aan de slag te gaan (De Meyer, 2019). Aansluitend bij de participanten stelden De Lange en Chênevert (2011) reeds vast dat stabiele personeelomstandigheden, en dus "vaste gezichten" voor jongeren, gerealiseerd kunnen worden door regelmatig teamoverleg, teambuilding, intervisie en een vaste invalpool. De inzet op "vaste gezichten" binnen een hulpverleningstraject sluit daarenboven nauw aan bij de term 'relationele continuïteit' waarmee een stabiele therapeutische relatie tussen een cliënt en één of meerdere zorgverstrekkers wordt bedoeld (Naert, Stevens, Roose & Vanderplassen, 2017).

Volgens Jongepier en Struijk (2010) bestaat een goed team uit een mix van mannen en vrouwen, jong en oud, meer en minder ervaren, verschillende kwaliteiten en interesses. Op de huidige arbeidsmarkt waarbij er sprake is van veel personeelwissels, onderbezetting en een tekort aan ervaren werkers neemt de druk op het leefklimaat toe en lopen situaties gemakkelijker uit de hand (van der Helm,

2019). Een grotere investering in de professionaliteit van leefgroepbegeleiders zou volgens Jongepier en Struijk (2008) kunnen leiden tot het zich langer verbinden aan het vak, waardoor het personeelsverloop vermindert en de teams een betere mix krijgt. Dit alles komt het pedagogisch klimaat ten goede (Jongepier & Struijk, 2008). Door te streven naar een goede startkwalificatie van personeel, vaardigheden te trainen, in te zetten op supervisie en intervisie en te voorzien in trainings- en opleidingsmogelijkheden kan een investering in de professionaliteit van begeleiders verwezenlijkt worden (Boendermaker, Van Rooijen & Berg, 2010; Harder, Knorth & Zandberg, 2006). Er kan bijgevolg geconcludeerd worden dat er idealiter acties ondernomen worden op vlak van personeelsbeleid, personeelsvorming en personeelsondersteuning (Decoene, Danckaerts, Vandevelde & Vanderplasschen, 2018).

### **Tijd en ruimte om als begeleider in te zetten op nabijheid, relatie, 1 op 1 momenten, ...**

Nog voor COVID-19 maakten voorzieningen reeds melding van onvoldoende tijd en ruimte om effectief met de kinderen en jongeren bezig te zijn, om in te zetten op huiselijkheid, activiteiten en positief leefklimaat. De COVID-19-periode (en de bijhorende maatregelen) heeft er, volgens de participanten, voor gezorgd dat medewerkers in een residentiële setting konden proeven van het 'gewoon begeleider' zijn, waardoor men mocht en kon terugvallen op een **basispakket aan zorg, nabijheid, relatie, 1 op 1 momenten, ...** Men kon daarbij concluderen dat de inzet van begeleiders een belangrijke impact heeft op het leefklimaat. In het 'normale' dagelijkse handelen, overspoeld door verschillende verwachtingen (school, betrekken van en verlofregeling naar ouders, administratieve taken, ...), vindt men het echter moeilijk om deze 1 op 1 momenten te realiseren. Ook uit de digitale vragenlijsten kwam het belang en de meerwaarde van de relatie tussen een cliënt en zijn/haar begeleider naar voor.

Dit sluit in belangrijke mate aan bij de bevinding van verschillende onderzoekers (Baart, 2001; Harder et al., 2006; Jongepier, 2011; van der Helm, 2011; Schaftenaar, 2018; Levrouw et al., 2020;) die vaststellen dat de persoonlijke relatie tussen de jongere en begeleider, gekenmerkt door emotionele ondersteuning en sensitiviteit, essentieel is voor de verbetering van de veiligheid en het pedagogische klimaat in de leefgroep. Bij de participanten blijkt de vertaling van dit gedachtegoed naar de dagelijkse praktijk moeilijk, net doordat er regelmatig sprake is van overtreding van regels, negatief gedrag, agressie en dreigend geweld (van der Helm, 2011; Harder, 2011).

### **Gebruik van de vragenlijsten leef- en werkklimaat**

Hoewel nog niet iedere voorziening gebruik maakte van de vragenlijsten, beschouwen de voorzieningen die er wel reeds gebruik van maken, de vragenlijsten als **een meerwaarde** in de organisatie van een positief leefklimaat. De vragenlijsten

worden ervaren als zinvol gezien de terugkoppeling, de dialoog rond de resultaten, het mee verantwoordelijk maken van de jongeren voor het leefklimaat, ... Bovendien blijken leefgroepen die regelmatig geconfronteerd worden met incidenten, een sterke vraag te hebben naar het actief aan de slag gaan met de vragenlijsten, net omdat aangevoeld wordt dat een gemeenschappelijk draagvlak nodig is. Het monitoren van het groepsklimaat, binnen een gedeelde verantwoordelijkheid tussen kinderen/jongeren en leefgroepbegeleiders, werd door verschillende onderzoekers (Jongepier, 2011; Levrouw et al., 2018) eveneens aangekaart als een stap richting een veilig, pedagogisch klimaat.

De referentiescores, waar de kwantitatieve bevindingen aan getoetst werden, werden in Nederland opgebouwd na 10 jaar werken rond het thema leefklimaat. Dat de scores na een eerste meting zo nauw aansluiten bij de referentiewaarden is goed nieuws, maar biedt tegelijkertijd ruimte voor verdere optimalisering. Het is bijgevolg nog steeds nodig om kritisch, maar vooral samen na te denken over de kwetsbare elementen van de organisatie.

### 5.1.3. Op microniveau

#### **Inzet op inspraak en participatie van de cliënt**

Een positief leefklimaat is volgens van der Helm et al. (2013) altijd verbonden met **inspraak en participatie**. Ook de voorzieningen maakten reeds deze vaststelling, waarbij men tot het besef is gekomen dat de vraag “wat wil jij?” actiever aan bod mag komen. In gesprek gaan met cliënten (kinderen, jongeren en hun context) en luisteren naar hun behoeften en wensen mag frequenter gebeuren, stelt men vanuit het werkveld vast. Het blijkt namelijk dat een cliënt vaak heel goed weet wat hij of zij wil, maar het benoemen of aangeven ervan lastig is (van der Helm, 2019). Volgens van der Helm (2019) kan hieraan tegemoet gekomen worden door te polsen naar het perspectief van kinderen en jongeren aan de hand van de 4 vooropgestelde vragen van Jim van Os: 1) Wat is er met je gebeurd? 2) Wat is je kwetsbaarheid en wat is je kracht? 3) Waar wil je naartoe? en 4) Wat heb je nodig? Deze vragen leiden ertoe dat er losgekomen wordt van de standaard en er meer ‘luisteren’ dan ‘vragen van’ gerealiseerd wordt. De inzet op voorgaande vier vragen leidt er bovendien toe dat de zorg niet langer hoofdzakelijk diagnose-georganiseerd is, maar streeft naar verklarende probleemanalyses gericht op de persoon (van der Helm, 2019).

Het betrekken van alle belanghebbenden in het vormgeven van het leefklimaat wordt eveneens benadrukt in het onderzoek van Levrouw et al. (2020). Ook Naert en collega’s (2017) beklemtoonden reeds dat de jeugdhulp zich meer dient te richten op reële participatie en inspraak in het traject van kinderen en jongeren. Op die manier wordt inzicht in de beleving van jongeren gecreëerd, wat belangrijke inzichten kan opleveren om beter aan te sluiten bij de leefwereld van jongeren.



### **Aandacht voor een propere, degelijke en sfeervolle woonomgeving**

Bij aanvang van het leertraject (zie 4.1.) stelden een aantal voorzieningen zich de vraag of er moet/mag sprake zijn van een “thuisgevoel” in de leefgroep. Uit de kwantitatieve bevindingen kan geconcludeerd worden dat een huiselijke sfeer, volgens de kinderen en jongeren die de vragenlijsten invulden, bijdraagt tot een positief leefklimaat in de leefgroep. Het is verwonderlijk dat de discussie, die ook op andere plaatsen/momenten wordt gevoerd, rond de aanwezigheid van een huiselijke sfeer, nog aanwezig is. De aanwezigheid van een warme, gezellige woonomgeving dient namelijk gezien te worden als een basisrecht. De verwondering komt bijkomend voort vanuit de overtuiging dat een jongere steeds de (on)uitgesproken wens zal koesteren om thuis te verblijven, ook wanneer het in de leefgroep aangenaam vertoeven is. Onder de noemer “thuis” kan een verblijf bij de ouders, een verblijf bij andere contextfiguren en het zelfstandig wonen begrepen worden, wat eveneens vermeld wordt in de documentaire ‘leefklimaat’ (zie 6.2.).

### **Zicht op de groepsdynamiek, gecombineerd met kennis en inzet van concrete handvatten**

Zowel bij kleine als grote groepen, is het belangrijk dat de medewerkers en de kinderen en jongeren **zicht** hebben **op de heersende groepsdynamiek**. Weten ‘wat er gaande is’, zorgt er voor dat er concrete acties geformuleerd kunnen worden om het positieve te versterken en de werkpunten aan te pakken. Bijkomend heeft de groepsdynamiek een belangrijke invloed op het gedrag van jongeren en medewerkers, net doordat de leefgroep geen geïsoleerde één-op-één situatie is (van der Helm, Beld & Stams, 2014). Deze vaststelling kan kracht worden bijgezet vanuit de kwantitatieve data die aangeven dat de sfeer in de leefgroep onder andere in relatie staat tot de heersende groepsdynamiek en onderlinge interacties. Een negatieve groepsdynamiek gekenmerkt door pestgedrag, drukte, ruzies, ... resulteert volgens de jongeren en medewerkers in een negatieve sfeer. Een positieve sfeer wordt volgens hen in de hand gewerkt door een positieve groepsdynamiek, waar er sprake is van onderlinge communicatie, vertrouwen en een écht groepsgebeuren.

Vanuit het werkveld werd reeds geëxperimenteerd met de methodiek van de proactieve cirkel wat heeft geleid tot de vaststelling dat het mogelijkheden biedt om met jongeren in gesprek te gaan. Een voorwaarde hiervoor is dat jongeren elkaar goed kennen, begrip voor elkaar kunnen opbrengen en elkaar laten uitspreken. Bijkomend werd ook de *‘vragenlijst onderlinge omgang van jongeren op leefgroepen van residentiële (jeugd)instellingen’* (Bekken, Sonderman & van der Helm, 2016), eveneens ontwikkeld door medewerkers verbonden aan Hogeschool Leiden, aangereikt als een manier om inzicht te krijgen in de onderlinge interacties tussen jongeren in de leefgroep. Het in kaart brengen van de kwaliteit van de onderlinge interacties kan de zorg voor jongeren namelijk verbeteren.

## 5.2. Welke factoren verhinderen de organisatie van een positief leefklimaat, zoals gepercipieerd door de betrokken actoren, over sectoren heen?

### Een onvoldoende kritische houding ten aanzien van de (evidente) regels en afspraken

Het opstellen van regels en afspraken is nodig en dit in functie van de structuur, de veiligheid en het waarborgen van een positieve onderlinge omgang (groepsdynamiek) (van der Helm, 2019).

Voorzoningen halen aan dat het nodig is om, zowel met medewerkers als cliënten, kritisch na te denken over de gangbare regels en afspraken. Het kan evenwel opgemerkt worden dat voorzoningen dit **moeilijk** vinden en zij worstelen met het streven naar een balans tussen controle en flexibiliteit. Zo ervaren begeleiders vaak de nood om een houvast te creëren via het formuleren van een regel of afspraak, waarbij er onvoldoende sprake is van overlegmomenten hieromtrent met de jongeren. Dit sluit aan bij het onderzoek van van der Helm (2019) die vaststelde dat voorzoningen het vaak moeilijk hebben om de regels en afspraken tot stand te laten komen door middel van gezamenlijke besluitvoering, hoewel het een steeds terugkerend onderwerp zou moeten zijn. Begeleiders vrezen hierbij voor chaos en een gebrek aan houvast, hoewel uit onderzoek (van der Helm, 2019) is gebleken dat cliënten behoefte hebben aan veiligheid, structuur en voorspelbaarheid en daarom vaak strikter zijn dan medewerkers. Eveneens uit onderzoek blijkt dat het loslaten van controle (en dus werken aan relatie en vertrouwen) net leidt tot meer controle, namelijk: een veilige omgeving waarin jongeren en medewerkers hun gedrag kunnen reguleren op basis van adequate feedback op elkaars gedrag (van der Helm, Beld & Stams; 2014). Uit de data van de vragenlijsten kan geconcludeerd worden dat het merendeel van de jongeren geen probleem ervaart met de aanwezige regels en afspraken. Wél kaarten ze de hoeveelheid, de eerder strenge regels en afspraken, de onduidelijkheid en de ervaren “zinloosheid” van bepaalde regels (vb. in de zomer vragen of er mag gedronken worden) en afspraken aan.

Naast het voorzien in overlegmomenten, is het eveneens belangrijk dat er sprake is van **consistent gedrag** bij pedagogische medewerkers (van der Helm, van Genabeek & van der Laan, 2012). Het gebrek hieraan beknop volgens de participanten de organisatie van een positief leefklimaat omdat er sprake is van een willekeur in reacties en bijgevolg onrust en eventueel incidenten. Deze vaststelling sluit aan bij het onderzoek van van der Helm, van Genabeek en van der Laan (2012) die aangeven dat onvoldoende consistentie met betrekking tot de regels en afspraken het leven op de groep voor de jongere onvoorspelbaar maakt en angst en onzekerheid veroorzaakt. Deze angst en onzekerheid zorgen voor destabilisatie, agressie en verergert de persoonlijkheidsproblematiek.

Ook met betrekking tot het thema regels en afspraken, gestoeld binnen het groter geheel 'positief leefklimaat', klinkt de nood bij participanten aan een duidelijke en gedragen visie en dit onder andere in functie van consistentie in het gedrag van begeleiders. Zo gaf van der Helm (2019) reeds aan dat de ondersteuning van medewerkers een belangrijke rol kan spelen in het verminderen van repressie.

### **Veelheid aan administratieve taken en overlegmomenten**

Aanvullend bij verschillende eerdere onderzoeken (Roose, Roets & De Bie, 2012; Levrouw et al., 2018, Levrouw et al., 2020) wordt de veelheid aan administratieve taken en overlegmomenten aangekaart als een belemmerende factor in de organisatie van een positief klimaat, omdat het **de tijd die geïnvesteerd kan worden in de jongeren reduceert**. Deze vaststelling komt eveneens aan bod in het onderzoek van Levrouw et al. (2018). Rekening houdend met de COVID-19-maatregelen werden verschillende vergader- en overlegmomenten gedurende lange tijd geschrapt. Er werd aangevoeld dat men hierdoor meer tijd had om *met* de jongeren te praten, in plaats van *over* de jongeren via overlegmomenten, wat hun gevoel van kwaliteitsvol werken heeft aangesterkt.

Om tegemoet te komen aan deze vaststelling vinden de participanten het nodig om stil te staan bij de gangbare visie op organisatieniveau, maar ook om in een teamoefening te voorzien die stilstaat bij vragen zoals: Wat zien wij onder goede zorg? Wanneer zijn wij goede en/of professionele begeleiders? Wat zijn de verwachtingen? Daarenboven zijn overlegmomenten nodig, maar dienen ze gericht te zijn op afstemming op de verschillende domeinen behorend tot de pedagogische visie (regels en afspraken, werkklimaat, ...) en de individuele cliëntdossiers.

Op organisatieniveau is het, volgens de deelnemers, belangrijk om na te denken over de balans tussen administratieve taken en de inzet op kwaliteitsvolle begeleidingsmomenten. Aan dit struikelblok kan volgens hen tegemoet gekomen worden door bijvoorbeeld de inzet van een pakket aan flexibele uren, waardoor medewerkers in staat worden gesteld om hun administratieve taken af te ronden, zonder dat er afbreuk wordt gedaan aan de mate van zorg, nabijheid en 1 op 1 momenten.

### **Onvoldoende middelen, kennis en expertise**

Zoals vastgesteld door Harder, Knorth en Zandberg (2006) wordt de residentiële jeugdhulp veelal ingezet als laatste redmiddel voor jongeren bij wie andere vormen van hulp niet blijken te werken, hoewel dit voor sommige kinderen en jongeren mogelijks toch een eerste keuze zou kunnen zijn. Dergelijke perceptie op residentieel verblijf zorgt er volgens de participanten voor dat de problematieken waarmee ze geconfronteerd worden complexer en meer gelaagd zijn. De grote diversiteit in problematieken maakt dat er nood is aan middelen, kennis en expertise in het

organiseren van gepaste hulp. Net deze elementen ontbreken vaak in de vormgeving van kwaliteitsvolle hulpverlening.

*“Soms is dat zo gek dat we met jongeren bezig zijn waar we de middelen, kennis en expertise niet voor hebben.”*

Het spreekt voor zich dat een gebrek aan inzet op de eerder beschreven bevorderende elementen zorgt voor een belemmering in de organisatie van het positief leefklimaat.

### **5.3. Wat is de invloed van een positief leefklimaat op relevante indicatoren, zoals agressie?**

Volgens van der Helm (2019) kan een positief leefklimaat leiden tot een reductie van het aantal incidenten met ongeveer 25% (van der Helm, 2019). Het effect van een positief leefklimaat op agressie is echter (nog) onvoldoende duidelijk.

Het merendeel van de voorzieningen haalde tijdens de COVID-19-periode een reductie van het aantal incidenten aan en schreef dit toe aan kleinere leefgroepen, de meer optimale ondersteuning in tijd en ruimte van de aanwezige begeleiders en de afwezigheid van stressbronnen zoals school. Voorgaande elementen creëerden rust bij zowel de medewerkers als de jongeren wat het leefklimaat en dus de mate van incidenten ten goede kwam. Dat een open klimaat bijgevolg stabiliserend werkt en voor minder agressie zorgt, wordt bovendien door verschillende onderzoekers bevestigd (Eltink, 2020; Heynen, van der Helm, Stams & Korebrits, 2014; van der Helm, Schaftenaar & van Tol, 2013; Fontaine & Dodge, 2009). Door de inzet op een positief leefklimaat ervaren cliënten meer vertrouwen, is er meer en betere communicatie en neemt de gevoeligheid voor gedragscorrecties toe, wat maakt dat medewerkers meer controle ervaren (van der Helm, 2019).

Op ieder rapportitem van de leefklimaatvragenlijsten worden een aantal feedbackpunten geformuleerd (zie 4.5. ‘kwantitatieve bevindingen’). De hypothese kan geformuleerd worden dat agressie-incidenten voorkomen bij jongeren die een lagere score geven op de verschillende items. Een jongere die zich onvoldoende ondersteund voelt, zich niet goed voelt in de groep, zich niet kan vinden in de aanwezige regels en afspraken, ... kan geconfronteerd worden met (opeengestapelde) frustraties, wat kan leiden tot agressie in de leefgroep. Het actief aan de slag gaan met de feedback kan ertoe leiden dat de hypothese bevestigd of weerlegd wordt. Opnieuw is het nodig om het belang van onderbouwde denkoefeningen op organisatie- en leefgroepniveau aan te stippen als cruciaal in de vormgeving van een positief leefklimaat.

Een aantal voorzieningen bleven evenwel geconfronteerd worden met agressie-incidenten, hoewel bepaalde randvoorwaarden zoals een kleinere bezetting, optimale ondersteuning en de afwezigheid van stressbronnen, vervuld waren. Dit sluit aan bij de bevinding van Eltink (2020) die aangeeft dat agressie relatief stabiel over de tijd is. Ook de duur van het verblijf blijkt positief gerelateerd aan agressieve incidenten: hoe langer een jongere in residentiële jeugdzorg verblijft hoe meer incidenten er zich voordoen. Volgens Jongepier (2011) is het

nodig om te begrijpen dat er ook in een leefgroep met een positief pedagogisch klimaat sprake zal zijn van agressie. Naast omgevingsfactoren, hebben ook de persoonskenmerken, de achtergrond en de problematiek van de jongeren hun invloed op het ontstaan van agressie. Dit laatste wordt bevestigd door respondenten van de vragenlijst werkklimaat waar aangegeven wordt dat de mate van (on)veiligheid beschreven wordt als een resultaat van de heersende groepsdynamiek en individuele problematieken. Zoals verwoord door Eltink (2020) is het belangrijk dat residentiële voorzieningen streven naar het aanbieden van een therapeutisch klimaat, in combinatie met een geïndividualiseerd aanbod (cfr. de graadsstrategieën van Kok, 1973) met de bedoeling een positieve verandering door te maken.

Op basis van de kwantitatieve data zien we dat het concept 'veiligheid' voor kinderen en jongeren verschillende betekenissen kent. Zo wordt gesproken over brandveiligheid, de aan- of afwezigheid van privacy, het aantal ruzies, de mate van agressie-incidenten in de leefgroep, de aanwezigheid van pesten en diefstal in de groep en de reactie van begeleiding op deze verschillende thema's. Daarnaast wordt veiligheid door sommige kinderen en jongeren ook bepaald door de mate waarin externen de leefgroep al dan niet kunnen betreden.

Gezien de vragenlijsten slechts éénmalig (en als nulmeting) en bij een beperkt aantal organisaties werd afgenomen is het niet mogelijk om een antwoord te formuleren of de inzet op een positief leefklimaat een invloed heeft op een indicator zoals agressie. Er dient hierbij ook aangehaald te worden dat niet iedere voorziening de keuze maakte om met de vragenlijsten aan de slag te gaan, hoewel ze wel actief met het gedachtegoed positief leefklimaat aan de slag gaan. Ook dit kan een vertekend beeld met betrekking tot deze onderzoeksvraag met zich meebrengen. Verder (kwalitatief/kwantitatief) onderzoek met betrekking tot dit thema is bijgevolg aangewezen.

## 6. AANBEVELINGEN

Onderstaand wordt een antwoord geformuleerd op de onderzoeksvraag ‘**Hoe kunnen werkzame factoren verankerd worden in residentiële jeugdzorg?**’. Er wordt ook aandacht besteed aan de derde doelstelling van de academische werkplaats, nl. het ontwikkelen van aanbevelingen op basis van de werkveldgerichte activiteiten en de hieraan gekoppelde onderzoeksactiviteiten. Gezien de organisatie van een positief leefklimaat niet louter een zaak is van de jeugdzorg alleen worden zowel **beleidsaanbevelingen, praktijkaanbevelingen, als onderzoeksaanbevelingen** geformuleerd (zie tabel 11 voor een snel overzicht). Naast deze aanbevelingen wordt er ook ingezoomd op de nodige visie richting positief leefklimaat. Nog wat verder/diepgaander reflecteren rond het thema positief leefklimaat heeft geleid tot een aantal ruimere aanbevelingen, niet rechtstreeks verbonden aan de onderzoeksresultaten. De aanbevelingen werden in overleg met de advies- en stuurgroep besproken en vormgegeven.

Visie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Stimuleer een verdere verandering in ‘mindshift’ richting positief leefklimaat</li> <li>- Zoom in op de heersende en gewenste professionaliteitsopvatting</li> </ul>
Beleidsaanbevelingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Creëer een duurzaam platform gericht op positief leefklimaat</li> <li>- Naar kleinere leefgroepen</li> <li>- Investeer in positief leefklimaat</li> </ul>
Praktijkaanbevelingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Belang van de (digitale) vragenlijsten leef- en werkklimaat</li> <li>- Verbind verschillende initiatieven/informatie gericht op positief leefklimaat</li> <li>- Link tussen leefklimaat en onderwijs</li> </ul>
Onderzoeksaanbevelingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mogelijkheden voor vervolgonderzoek</li> </ul>
Ruimere aanbevelingen	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Linken naar een positief thuisklimaat</li> <li>- Verwezenlijking van een positief leefklimaat in alle residentiële voorzieningen</li> </ul>

Tabel 10. Overzicht aanbevelingen op vlak van visie, beleid, praktijk en onderzoek.

## 6.1. Mindshift

### Stimuleer een verdere verandering in ‘mindshift’ richting positief leefklimaat

#### Macroniveau

Willen we de manier van kijken naar hulpverlening fundamenteel wijzigen, dan is het nodig om alle betrokkenen op zowel micro-, meso-, als macroniveau (beleid, onderwijs, voorzieningen, ...) te betrekken in een ‘mindshift’ richting een positief leefklimaat. De inzet op het leefklimaat in residentiële (jeugd)hulp is cruciaal in het streven naar kwaliteitsvolle zorg, rekening houdend met de bevinding dat een behandeling niet effectief kan zijn als het leefklimaat als basisvoorwaarde ontbreekt (Levrouw et al., 2020; De Valk, Kuiper, van der Helm, Maas & Stams, 2017; Kok, 1984; Leipoldt, Kayed, Harder, Grietens & Rimehaug, 2018; Ter Horst, 1999; Trieschman et al., 1969; van der Helm, 2019, 2011; Van der Ploeg, 2005; Whittaker et al., 2016; Avby, 2014; Bettelheim, 1967; Ward, 2004; Jongepier, Struijk & van der Helm, 2010; Jongepier & Struijk, 2008). Het is nodig om visie te ontwikkelen en te communiceren die een positief leefklimaat naar voor schuift als een essentieel fundament van hulpverlening (zie ook 1.1.2. ‘kwaliteitsvolle zorg’). De inzet op het streven naar een positief leefklimaat, maakt én de richting voor allen duidelijk én het tilt de inzet op een positief leefklimaat naar een bewust niveau. Op die manier wordt vermeden dat de organisatie van een positief leefklimaat ervaren wordt als een extraatje, maar wel naar voor geschoven wordt als een basisconcept in de jeugdhulpverlening.

De organisatie van een positief leefklimaat kan gezien worden als een kapstok waaraan het hulpverleningstraject opgehangen wordt. Vertrekkend vanuit een positief leefklimaat kunnen er, op maat van de minderjarige, methodieken, therapieën, behandelingen, ... vastgeklikt worden aan de basiszorg. Het is bijgevolg noodzakelijk om na te denken op welke manier er aandacht kan besteed worden aan de vooropgestelde mindshift. De vereiste om te werken aan de organisatie en facilitering van een positief leefklimaat in de jeugdhulp krijgt idealiter een plaats in het bijhorende kwaliteitsdecreet, in inspectieprotocollen, in (pedagogische) onderwijsprogramma’s, ... zonder dat het werken aan een positief leefklimaat toegevoegd wordt aan een af te vinken interventielijst. Dat een “juiste” interventie automatisch leidt tot “juist” gedrag gaat niet op: de inzet op een positief leefklimaat zal ook niet steeds tot positief gedrag leiden.

#### Mesoniveau

We kunnen er niet omheen dat iedere residentiële voorziening een eigen structuur en cultuur heeft. Hoewel participanten aangeven dat randvoorwaarden (middelen ivf grootte van de leefgroep, voldoende personeel, ...) vervuld dienen te worden, vooraleer er volwaardig kan ingezet worden op de organisatie van een positief leefklimaat, is het creëren van middelen alleen niet voldoende. Een diepgaande discussie in voorzieningen rond de vormgeving van een positief leefklimaat in een

overkoepelende organisatievisie en -missie is hierbij ook belangrijk. Een diepgaande bespreking van het begrip 'positief leefklimaat' is cruciaal gezien de valkuil bestaat dat de term gelijkgesteld wordt met de verwachting dat het leefklimaat ten allen tijde positief (of met andere woorden: "vrolijk, vreugdevol en in harmonie") dient te zijn. Zoals eerder aangekaart is het belangrijk om te begrijpen dat het leefklimaat verschillende elementen bevat en de realiteit nog steeds agressie-incidenten, grensoverschrijdend gedrag, individuele of groepsproblemen, ... met zich zal meebrengen. De kracht van een 'positief leefklimaat' gaat net schuil in het bewust omgaan met dergelijke situaties en de inzet op weloverwogen (team)reacties.

Zoals beklemtoond in de conclusie (zie punt 5 'discussie en conclusie') vormt de creatie, samen met de medewerkers, van een gedragen, pedagogische visie een belangrijk onderdeel in de organisatie van een positief leefklimaat. Met deze aanbeveling wordt aangesloten bij andere studies gericht op de organisatie van een positief leefklimaat (Jongepier, 2011; van der Helm et al. 2011a; Levrouw et al., 2018). Het werken aan visie zet veel in beweging.

Willen we de organisatie van een positief leefklimaat als basaal element in de hulpverlening naar voor schuiven, dan is er inspanning nodig op de verschillende niveaus: de overheid, het academische werkveld, koepelorganisaties, voorzieningen, ... Naast de verantwoordelijkheid op verschillende niveaus, is het eveneens belangrijk om na te denken over de context waarin het leefklimaat vorm dient te krijgen (zie ook 1.2.3. 'Samenwerking op verschillende niveaus'). Het (residentiële) aanbod en zijn bijhorende plaatsen/wachlijsten, de toenemende zorgzwaarte, de arbeidsomstandigheden van medewerkers in de jeugdzorg (die ertoe dienen te leiden dat het huidige personeelsverloop afgeremd en idealiter gereduceerd wordt), de maatschappelijke context, de beeldvorming met betrekking tot de jeugdhulp, ... zijn slechts een greep uit elementen die eveneens hun invloed uitoefenen op de manier waarop het leefklimaat kan vormgegeven worden. De inzet op een positief leefklimaat is bijgevolg niet louter een zaak van de leefgroep alleen.

### **Zoom in op de heersende en gewenste professionaliteitsopvatting**

Wil er gestreefd worden naar een gedegen positief leef- en werkklimaat, dan is het nodig dat er ingezoomd wordt op de rol van begeleiding en de hierbij horende professionaliteitsdiscussie, zowel op macro-, meso-, als microniveau. Binnen deze discussie dienen onderwerpen zoals de te volbrengen (administratieve) taken, de bewegingsvrijheid, de kernkrachten en de basishouding van begeleiders een plaats te krijgen.

In de organisatie van een positief leefklimaat wordt de begeleider verantwoordelijk geacht voor het volbrengen van verschillende taken, het beheersen van verschillende competenties en een basishouding gericht op een positief leefklimaat. Deze vaststelling roept organisaties op om aandacht te hebben voor het werkklimaat, team- en individuele coaching van



medewerkers en hier concrete acties aan te koppelen. Mede hierdoor wordt niet alleen de best mogelijke zorg en ondersteuning vormgegeven voor de kinderen en jongeren, maar ook voor het personeel.

Tot slot dient beklemtoond te worden dat een positief leefklimaat niet louter vormgegeven wordt door de begeleiders, maar ook door het logistiek personeel (die er bijvoorbeeld voor zorgen dat de leefgroep proper is, dat er lekker eten is, ...), de technische dienst/klusjesmannen (die er bijvoorbeeld voor zorgen dat kapot materiaal hersteld wordt, de tuin mooi onderhouden is, ...), ... Het is bijgevolg belangrijk dat ook deze medewerkers hun inbreng hebben in de visie en de hierbij horende verwachtingen. Zij vormen immers een cruciale schakel in het hulpverleningstraject van een jongere.

## 6.2. Beleidsaanbevelingen

### **Creëer een duurzaam platform gericht op positief leefklimaat**

Met de leer- en reflectiemomenten verbonden aan de academische werkplaats leefklimaat staan we aan het begin van het vervolg. Gezien het belang van aandacht voor een positief leefklimaat is het nodig om na te denken hoe het gedachtegoed positief leefklimaat bestendig kan worden in voorzieningen residentieel verblijf, over sectoren heen. Het risico bestaat dat het leertraject 'positief leefklimaat' gezien wordt als een af te vinken element. Rekening houdend met de vaststelling dat het leefklimaat begrepen dient te worden als een basisvoorwaarde in de organisatie van een kwalitatief hulpverleningstraject, kan de nood aan een blijvend, duurzaam platform beklemtoond worden.

De uitdaging die voorligt is dan ook om na te gaan hoe ervoor gezorgd kan worden dat het thema 'positief leefklimaat' actief aanwezig blijft in het denken en handelen rond residentieel verblijf. Zowel het project "Back to basics" als de academische werkplaats leefklimaat zijn tot stand gekomen om de organisatie van een positief leefklimaat onder de aandacht te brengen. Willen we het geheel continueren, blijvend rekening houdend met het leefklimaat als basisbouwsteen in een hulpverleningstraject, is het nodig om na te denken hoe voorzieningen (verder) ondersteund kunnen worden in het vormgeven van dergelijk basisklimaat. Voortdurend met elkaar, zowel intern als extern, in gesprek gaan vormt de sleutel. Het is hierbij nodig om het perspectief te verbreden en een aanbod te formuleren voor organisaties en sectoren die nog geen deel konden uitmaken van een leertraject, voor organisaties die de nood uiten aan een individueel coachingstraject, voor organisaties die onderling hun praktijken willen uitwisselen, ... Hét positief leefklimaat bestaat niet. Dergelijk platform kan wel mogelijkheden voorzien in de uitwisseling van good practices, coaching en ondersteuning.

Deze aanbeveling werd tevens gevoed vanuit het werkveld waarbij participanten aan het leertraject het advies formuleerden om te streven naar een (permanent) overlegorgaan dat op regelmatige basis aandacht besteedt aan intersectorale denkoefeningen/uitwisseling gebaseerd op het gedachtegoed 'positief leefklimaat'. Dergelijk overlegorgaan is zinvol

doordat men in het werkveld tot de vaststelling is gekomen dat men met dezelfde struikelblokken geconfronteerd wordt, zoals: het ontwikkelen en verspreiden van een visie geënt op positief leefklimaat naar alle medewerkers, het realiseren van échte inspraak en participatie, omgaan met de heersende groepsdynamiek, de afnamecyclus verbonden aan de vragenlijsten leef- en werkklimaat, ... Om de (verdere) ondersteuning van voorzieningen in de jeugdzorg richting een positief leefklimaat te verwezenlijken, is een verlenging van het mandaat van de academische werkplaats leefklimaat ons inziens zinvol. Naast de inzet op de eerder genoemde struikelblokken en de bestending van bevorderende factoren, vormt ook de samenwerking tussen praktijk, beleid en onderzoek een belangrijke meerwaarde van de academische werkplaats. Hoewel de aanbevelingen eerder algemeen worden beschreven, is een verdere operationalisering en concretisering van de aanbevelingen in samenwerking met de desbetreffende sectoren relevant en zinvol.

Om voorzieningen te coachen in het realiseren en behouden van een positief leefklimaat kan gebruik gemaakt worden van de documentairefilm 'positief leefklimaat' gecreëerd binnen de academische werkplaats, door Simon Allemeersch (theatermaker, verbonden aan UGent). Deze documentaire probeert de gelaagdheid van het thema positief leefklimaat visueel naar boven te brengen, alsook de moeilijkheid om pasklare antwoorden te formuleren. De documentaire heeft de bedoeling om zichtbaar te maken wat onder positief leefklimaat kan begrepen worden, wat niet gemakkelijk in tekst te omschrijven is. Omwille van het ontbreken van een pasklaar implementatiekader gericht op de organisatie van een positief leefklimaat, wordt de documentaire idealiter aangeboden in opleidings- en vormingsmomenten, aangevuld met omkadering door ervaren opleiders/coaches. Ook hierbij kan de academische werkplaats blijvend een rol spelen.

### **Naar kleinere leefgroepen**

Op initiatief van de participanten komt de grootte van leefgroepen als belangrijke randvoorwaarde naar voor in de vormgeving van een positief leefklimaat. De inzet op kleinere leefgroepen met meer personeel wordt door zowel jongeren als medewerkers naar voor geschoven als een voorwaarde in het organiseren van een kwalitatief hulpverleningstraject. Een wiskundige formule die het maximum aantal minderjarigen in een leefgroep berekent, bestaat niet. In het bepalen van de grootte van leefgroepen dient rekening gehouden te worden met de zorgzwaarte van de kinderen en jongeren in de jeugdzorg. In het kwaliteitskader Gezinshuizen (Nederland; Rijksoverheid, 2019) beschrijft men volgende criteria voor wat betreft de gezinsgrootte: "onder gunstige omstandigheden en bij een hoge gezamenlijke zorgzwaarte (hoge risico's en behoeften en lage responsiviteit) kunnen gezinshuizen doorgaans vier geplaatste kinderen aan. Bij een lagere gezamenlijke zorgzwaarte kunnen gezinshuizen doorgaans zes geplaatste kinderen aan." Deze criteria worden aangevuld met de nuance dat het kritisch reflecteren over de wenselijkheid en haalbaarheid van een mogelijke plaatsing, belangrijker is dan de focus op aantallen (Rijksoverheid, 2019). Zoals eerder aangegeven is een gereduceerde bezetting van de

leefgroep alleen niet voldoende. Er dient blijvend aandacht besteed te worden aan de basishouding en visie geënt op het gedachtegoed van positief leefklimaat.

### **Investeer in positief leefklimaat**

Naast inhoudelijke coaching zijn er ook financiële middelen nodig om tot een duurzame verandering te kunnen komen (Machin, 2002; O'Connor et al., 2017). Vanuit het werkveld oppert men voor extra middelen als randvoorwaarde en dit met de bedoeling om een positief leefklimaat mogelijk te maken:

- Personeelsmiddelen die de mogelijkheid creëren om te streven naar kleinere groepen met meer begeleiding, meer ondersteunend personeel en meer individuele momenten.
- Middelen om de infrastructuur aan te pakken om op die manier te streven naar een huiselijke, moderne omgeving.
- Middelen voor multimedia, laptops, ... om het online communiceren met de context en kinderen/jongeren mogelijk te maken, om online les volgen mogelijk te maken, om hedendaags materiaal voor handen te hebben, ... zeker in tijden van (post-) COVID-19.

## **6.3. Praktijkaanbevelingen**

### **Belang van de (digitale) vragenlijsten leef- en werkklimaat**

Het monitoren van het groepsklimaat, binnen een gedeelde verantwoordelijkheid tussen kinderen/jongeren en leefgroepbegeleiders, werd door zowel de participanten als door verschillende onderzoekers (Jongepier, 2011; Levrouw et al., 2018) beschreven als een stap richting een veilig, pedagogisch klimaat. Het is noodzakelijk te beklemtonen dat de vragenlijsten ondersteunend zijn om de dialoog rond de thema's leef- en werkklimaat met medewerkers, jongeren en betrokken contextfiguren te faciliteren. De afname van de vragenlijsten is dan ook meer middel dan een doel op zichzelf. Ondersteuning met betrekking tot het gebruik en de verwerking van de (digitale) vragenlijsten wordt momenteel door de academische werkplaats opgenomen. Ook dit zou blijvend kunnen opgenomen worden indien de AWL verlengd wordt.

Willen we het leefklimaat in die mate op de kaart zetten dat het urgente en cruciale karakter ervan duidelijk wordt/blijft, is het nodig om een duurzaam platform te ontwikkelen die voorzieningen in staat stelt om ook in de toekomst vlot gebruik te maken van de (digitale) vragenlijsten. Aan de hand van dergelijk digitaal (geautomatiseerd) systeem kan eveneens de keuze gemaakt worden om de data van voorzieningen over metingen en tijd heen bij te houden en dit in functie van vervolgonderzoek. Het biedt tegelijkertijd ook mogelijkheden voor eventuele monitoring op beleidsniveau, zonder dat het leefklimaat een af te toetsen en bijgevolg af te vinken element wordt.

### **Verbind verschillende initiatieven/informatie gericht op positief leefklimaat**

De aandacht voor (onderdelen van) het thema 'positief leefklimaat' (bv. participatie en inspraak, de inzet op kleinere leefgroepen, infrastructuur, ...) maakt dat er verschillende initiatieven, overlegmomenten en werkgroepen ontstaan rond één of meerdere van voornoemde onderdelen: het is belangrijk om deze initiatieven (verder) met elkaar te verbinden.

Naast het verbinden van de verschillende initiatieven, is het eveneens belangrijk dat er een (online) plek bestaat waar voorzieningen informatie, bestanden, tools, methodieken, ... kunnen raadplegen en opvragen en dit ter ondersteuning in de organisatie en facilitering van hun pedagogisch basisklimaat. Dergelijk overzicht dient, naast aandacht voor de basisdimensies (ondersteuning, groei en zingeving, voorkomen van repressie en sfeer), verder verrijkt te worden met het eerder geadviseerde digitale afnamesysteem voor de vragenlijsten leef- en werkklimaat. Niet alleen het systeem, maar ook een tool die de voorzieningen in staat stelt om hun gegevens te verwerken en te interpreteren is gewenst. Op die manier wordt een totaalplaatje gecreëerd waarbij een toekomst richting duurzame implementatie gerealiseerd wordt.

### **Link tussen leefklimaat en onderwijs**

Hoe kunnen hulpverlening en onderwijs maximaal op elkaar worden afgestemd vanuit de aandacht voor en positief leef- en leerklimaat? Zo dient er in het onderwijs gestreefd te worden naar een open en positief leerklimaat, gekenmerkt door de leerkracht die de leerling helpt en naar de leerling luistert, de leerling dingen leert die zinvol zijn voor de toekomst, de regels eerlijk zijn, er weinig ruzie is, er niet gepest wordt en de sfeer veilig is in de klas (Hogeschool Leiden, z.d.). Ook voor wat betreft het leerklimaat is het noodzakelijk dat de drie psychologische basisbehoeften (autonomie, betrokkenheid en competentie) vervuld worden. Dit zorgt voor gemotiveerde leerlingen en kan de prestaties verhogen (InfoNu, z.d.).

Aan de hand van deze aanbeveling wordt ook de hoop geuit dat het onderwijs, samen met de voorzieningen, verder gaat nadenken over hoe het onderwijs georganiseerd kan worden zodat de druk voor deze doelgroep gereduceerd kan worden en er geen kinderen/jongeren uit de boot vallen.

## **6.4. Onderzoeksaanbevelingen**

### **Mogelijkheden voor vervolgonderzoek**

De inzet op de digitale vragenlijsten als monitoringtool biedt mogelijkheden naar vervolgonderzoek. Op die manier kunnen de eerder onbeantwoorde vragen uit voorliggend onderzoek (verder) opgenomen worden. Zo kunnen de eventuele verschillen tussen sectoren geëxploreerd worden, kan stilgestaan worden bij de invloed van een positief leefklimaat op relevante indicatoren, zoals agressie, ... Het lijkt bijkomend ook zinvol om te

onderzoeken of het leertraject op zich een werkzame factor is in de wijziging van denkpatronen en overtuigingen.

## **6.5. Ruimere aanbevelingen**

Ruimer denkend dan het onderzoek op zich, kwamen tijdens de bespreking van de resultaten nog volgende aanbevelingen naar voor:

### **Linken naar een positief thuis klimaat**

Hoe kan de context na verblijf eveneens meegenomen worden in de idee van een positief leefklimaat? Hoe versterken/nemen we de context mee zodat ook zij kunnen betrokken worden in de visie 'positief leefklimaat' en de hierbij horende handelingen?

### **Verwezenlijking van een positief leefklimaat in alle residentiële voorzieningen**

Niet alleen voor de jeugdzorg, maar voor alle plekken waar een vorm van residentiële zorg aangeboden wordt (volwassenwerking, woonzorgcentra, revalidatiecentra, ...) kan dit gedachtegoed inspirerend zijn. Op die manier wordt ook in andere sectoren gestreefd naar de realisatie van een 'enabling environment' (Royal College of psychiatrists, z.d.), waar sprake is van een positief leef- en werkklimaat. In een 'enabling environment' is er sprake van groei, zingeving, ondersteuning, ... voor zowel de medewerkers als de cliënten, wat kan leiden tot een fijne plek om te bezoeken, er te verblijven en er te werken (Royal College of Psychiatrists, z.d.).

## 7. REFERENTIELIJST

- Ackerman, S.J., & Hilsenroth, M.J. (2003). A review of therapist characteristics and techniques positively impacting the therapeutic alliance. *Clinical Psychology Review*, 23(1), 1-33. [https://doi.org/10.1016/S0272-7358\(02\)00146-0](https://doi.org/10.1016/S0272-7358(02)00146-0)
- Altrichter, H., Kemmis, S., McTaggart, R., & Zuber-Skerritt, O. (2002). The concept of action research. *The learning organization*, 9(3), 125-131.
- Anglin, J.P. (2004). Creating “well-functioning” residential care and defining its place in a system of care. *Child and Youth Care Forum*, 33(3), 175-192.
- Attar-Schwartz, S. (2013). Runaway behaviour among adolescents in residential care: The role of personal characteristics, victimization experiences while in care, social climate, and institutional factors. *Children and Youth Services Review*, 35(2), 258–267. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2012.11.005>.
- Avby, G. (2014). Professional practice as processes of muddling through: A study of learning and sense making in social work. *Vocations and Learning*, 8, 95–113. <https://doi.org/10.1007/s12186-014-9123-y>.
- Baart, A. (2001). *Een theorie van presentie*. Den Haag, Nederland: Boom Lemma Uitgevers.
- Baldwin, T., & Ford, K. (1988). Transfer of training: a review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63-105
- Berridge, D. (2002). Residential care. In: D. McNeish, T. Newman, & H. Roberts (eds.). *What works for children. Effective services for children and families*. Buckingham, Open University Press.
- Bettelheim, B. (1967). *Liebe allein genügt nicht. Die erziehung emotional gestörter kinder*. Stuttgart, Duitsland: Ernst Klett.
- Blume, B., Ford, J., Baldwin, T., & Huang, J. (2010) Transfer of training: a meta-analytic review. *Journal of management*, 36(4), 1065-1105.
- Boendermaker, L., Van Rooijen, K., Berg, T. (2010). *Residentiële jeugdzorg: wat werkt?*. Utrecht: het Nederlands Jeugdinstituut (NJI).
- Boone, M., Althoff, M., Koenraadt, F., & Timp, I. (2015). *Het leefklimaat in justitiële inrichtingen*. Geraadpleegd van [https://www.wodc.nl/binaries/2548-samenvatting\\_tcm28-73931.pdf](https://www.wodc.nl/binaries/2548-samenvatting_tcm28-73931.pdf)
- Bronfenbrenner, U. (1977). Toward an Experimental Ecology of Human-Development. *American Psychologist*, 32(7), 513-531.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development*. USA: Harvard University Press.
- Bronfenbrenner, U. (1986). Ecology of the family as a context for human-development - research perspectives. *Developmental Psychology*, 22(6), 723-742.
- Carr, C., & Peters, J. (2013). The experience of team coaching: a dual case study. *International Coaching Psychology Review*, 8(1), 80-98.
- Claes, C., & Poppe, L. (2014). *Onderzoek naar het ontwerp van een ondersteuningsmethodiek voor begeleiders van personen met een verstandelijke beperking en geestelijke gezondheidsproblemen: Protocol werkpakket 2 PWO [PWO-voorstel]*. Gent: Hogeschool Gent.
- Coghlan, D., & Brannick, T. (2005). *Doing Action Research in Your Own Organisation*. Engeland, London: Sage.
- Coppieters, A. (2018). *Jouw voorziening. Een t(e)huis? Een participatief onderzoek naar hoe de jeugdhulp het thuisgevoel van jongeren die verblijven in een jeugdhulpvoorziening kan stimuleren (masterproef)*.

- Daly, L.D., Heufner, C.J., Bender, R.K., Davids, J.L., Whittaker, K.J., & Thompson, W.R. (2018). Quality care in therapeutic residential programs: definition, evidence for effectiveness, and quality standards. *Residential Treatment for Children & Youth*, 35(3), 242–262. <https://doi.org/10.1080/0886571X.2018.1478240>.
- Deci, E.L., & Ryan, R. M. (2000). The ‘what’ and ‘why’ of goal pursuits: Human needs and the self determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Decoene, S., Danckaerts, M., Vandevelde, S., & Vanderplasschen, W. (2018). *Geblokkeerde ontwikkelingstrajecten bij jongeren: beheersen, interveniëren, voorkomen* (verbeternota).
- De Kezel, M. (2018). Exploratief onderzoek naar de bruikbaarheid van en ervaring met de Living Group Working Climate Inventory (LGWCI) binnen voorzieningen voor bijzondere jeugdzorg (masterproef).
- de Lange, M., Chênevert, C. (2011). *Werken aan effectiviteit in de stadsregio Rotterdam*. Utrecht: het Nederlands Jeugdinstituut (NJI).
- De Meyer, S. (2019). *Borging van het leertraject ‘emotionele ontwikkeling in verbinding’: een kwalitatief onderzoek bij hulpverleners naar werkzame factoren* (Masterproef).
- De Temmerman, G. (2017). Een kwalitatief onderzoek naar hoe hulpverleners (een project rond) het leefklimaat in een residentiële voorziening van de bijzondere jeugdzorg ervaren (Masterproef).
- De Valk, S., Kuiper, C., van der Helm, G.H.P., Maas, A.J.J.A., & Stams, G.J.J.M.(2017). Repression in residential youth care: A qualitative study examining the experiences of adolescents in open, secure and forensic institutions. *Journal of Adolescent Research*. <https://doi.org/10.1177/0743558417719188>.
- De Valk, S., Kuiper, C., van der Helm, G.H.P., Maas, A.J.J.A., & Stams, G.J.J.M. (2016). Repression in residential youth care: A scoping review. *Adolescent Research Review*, 1, 195-216. doi: 10.1007/s40894-016-0029-9
- De Wit, A. (2019). ‘Gevangen’. Een beschrijving van (de zoektocht naar) een actieonderzoek naar de positieve kern van het Justitieel Complex Zaanstad aan de hand van Appreciative Inquiry (Scriptie, Universiteit Utrecht, Utrecht)
- Dekker, A.L., van Miert, V.S.L., & van der Helm, G.H.P. (2019). Handleiding Living Group Working Climate Inventory (LGWCI), inclusief referentiegroepen voor jeugd- en volwassensetting.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2005). *Introduction: The Discipline and Practice of Qualitative Research*. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln, *The Sage handbook of qualitative research* (p. 1–32). Sage Publications Ltd.
- Deprez, S., & Michiels, M. (2020). *Beter samen! Herstelgericht werken in de jeugdhulp*. Leuven, België: Acco Uitgeverij.
- Dochy, F., Berghmans, I., Koenen, A.K., & Segers, M. (2015). *Bouwstenen voor High Impact Learning*. Nederland, Amsterdam: Boom Lemma Uitgevers.
- Eltink, E.M.A. (2020): *Back to Basic: Relations between Residential Group Climate and Juvenile Antisocial Behavior* (Proefschrift).
- Fontaine R.G., & Dodge K.A. (2009). *The transactional development of individual social- information processing and aggressive behavior*. In: A.J. Sameroff (ed.), *Transactional processes in development*. Washington, DC: American Psychological Association
- Govaerts, N., Kyndt, E., Vreye, S., & Dochy, F. (2017). A supervisors’ perspective on their role in transfer of training. *Human resource development quarterly*, 28(4), 515-552.
- Gross, T.J., Duppong Hurley, K., Sullivan, J.J., Lambert, M.C., Van Ryzin, M.J., & Thompson, R.W. (2015). Program records as a source for program implementation assessment and youth outcomes predictors



- during residential care. *Children and Youth Services Review*, 58, 153–162. <https://doi.org/10.1016/j.chidyouth.2015.09.016>.
- Harder, A.T., Knorth, E. J., & Zandberg, T. (2006). Residentiële jeugdzorg in beeld: Een overzichtsstudie naar de doelgroep, werkwijzen en uitkomsten. Nederland, Amsterdam: uitgeverij SWP.
- Harder, A., & Knorth, E. (2007). Kleine groepen voor grote problemen. Groeps grootte telt in residentiële jeugdzorg. *Jeugd en Co Kennis*, 1, 86-89
- Harder, A.T., & Knorth, E.J. (2014). *Uncovering what is inside the “black box” of effective therapeutic residential youth care*. In J. W. Whittaker, J. F. Del Valle, & L. Holmes (Eds.). *Therapeutic residential care with children and youth: Developing evidencebased international practice* (pp. 217–231). London and Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.
- Harvey, J. (2007). *Young men in prison: Surviving and adapting to life inside*. United Kingdom, Cullompton: Willan Publishing.
- Heynen EJE, Helm GHP van der, Stams GJJM, Korebrits, AM. Measuring group climate in German youth Prison – A German validation of the ‘ Prison Group Climate Instrument’ (PGCI). *Journal of Forensic Psychology Practice*: in press
- Heynen, E.J.E., van der Helm, G.H.P., Cima, M.J., Stams, G.J.J.M., & Korebrits, A.M. (2017). The Feelings of others don't impress me much – effects of living group climate on empathy in adolescent male offenders. *Psychiatry, Psychology and Law*, 24(1), 118–127. <https://doi.org/10.1080/13218719.2016.1188440>.
- Hogeschool Leiden. (z.d). Lectoraat Residentiële Jeugdzorg. Geraadpleegd op <https://www.hsleiden.nl/residentiele-jeugdzorg>
- InfoNu (z.d.). Creëer een positief leerklimaat in de klas en op school. Geraadpleegd op <https://educatie-en-school.infonu.nl/methodiek/197502-creer-een-positief-leerklimaat-in-de-klas-en-op-school.html>
- Innovatiesteunpunt. (2018, 7 februari). Systematisch werkprocessen verbeteren. Geraadpleegd op <https://www.innovatiesteunpunt.be/en/node/1458>
- Iqbal, M. & AlSheikh, M. (2018). Factors affecting the transfer of training tot he workplace after a faculty development programme: What do trainers think? *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 13(6), 552-556
- James, S. (2011). Preliminary findings of a survey of California group homes. Presented at the Conference of the California Alliance of Child and Family Services, Napa, CA.
- Jongepier, N. (2011). Gesloten residentiële jeugdzorg als veilige haven. Groepsopvoeder moet balans vinden tussen flexibiliteit en controle. *Jeugd en Co Kennis*, 5(4), 19-29. <https://doi.org/10.1007/s12450-011-0037-0>
- Jongepier, N., & Struijk, M. (2008). Tijd voor herwaardering van het pedagogisch basisklimaat. *Jeugd en Co Kennis*, 2, 19-25. <https://doi.org/10.1007/BF03087479>
- Jongepier, N., Struijk, M., & van der Helm, P. (2010). Zes uitgangspunten voor een goed pedagogisch klimaat. *Jeugd en Co Kennis*, 4 (1), 9-18. <https://doi.org/10.1007/BF03089308>
- Klomp, M. (2001). Leefgroepwerk als zorgprogramma. *Handboek Jeugdzorg*. Houten/Diegem: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Kluft, M. & van de Haterd, J. (2010). Sociotherapeut in de forensische zorg. <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/publication-attachment/Sociotherapeut%20in%20de%20forensische%20zorg%20%5BMOV-222649-0.3%5D.pdf>



- Knorth, E.J. (2005). Wat maakt het verschil? Over intensieve orthopedagogische zorg voor jeugdigen met probleemgedrag. s.n.
- Knorth, E.J., Harder, A.T., Huyghen, A.M.N., Kalverboer M.E., & Zandberg, T. (2010). Residential Youth Care and Treatment Research: Care Workers as Key Factor in Outcomes? *International Journal of Child & Family Welfare*, 13(1/2), 49-67.
- Knorth, E.J., Harder, A.T., Zandberg, T., & Kendrick, A.J. (2008). Under one roof: A review and selective meta-analysis on the outcomes of residential child and youth care. *Children and Youth Services Review*, 30(2), 123-140. doi: 10.1016/j.chilyouth.2007.09.001
- Kok, J.F.W. (1984). Specifiek opvoeden in gezin en school, dagcentrum en internaat. Leuven/Amersfoort: Acco.
- Kok, J.F.W. (1991). Specifiek opvoeden. Orthopedagogische theorie en praktijk. Amersfoort, Academische uitgeverij.
- Leget, C., Van Nistelrooij, I., & Visse, M. (2017). Beyond demarcation: Care ethics as an interdisciplinary field of inquiry. *Nursing Ethics*, 26 (1). doi: 10.1177/0969733017707008
- Lambert, G., Altheimer, I., Hogan, L., & Barton-Bellessa, M. (2011). Correlates of correctional orientation in a Treatment-Oriented Prison: A Partial Test of Person-Environmental Fit Theory. *Criminal Justice and Behavior*, 38, 453-470.
- Leipoldt, D. J., Harder, T. A., Kayed, S. N., Grietens, H., & Rimehaug, T. (2019). Determinants and outcomes of social climate in therapeutic residential youth care: A systematic review. *Children and Youth Services Review*, 99, 429–440.
- Leipoldt, J.D., Kayed, N.S., Harder, A.T., Grietens, H., & Rimehaug, T. (2018). Refining the COPES to measure social climate in therapeutic residential youth care. *Child and Youth Care Forum* 47, 173–197. doi: 0.1007/s10566-017-9424-z.
- Levrouw, D. (2018). Back to basics in residentiële jeugdzorg !? Een terugblik op het innovatieve project “Back to basics in residentiële jeugdzorg. Geraadpleegd op [https://www.votjeugdhulp.be/sites/default/files/AWL\\_artikel\\_agora\\_2.pdf](https://www.votjeugdhulp.be/sites/default/files/AWL_artikel_agora_2.pdf)
- Levrouw, D., Devlieghere, J., Vandevelde, S. & Roose, R. (2020). Developing a positive living climate in residential youth care: a qualitative study. *Children and Youth Services Review*, 116. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2020.105221>
- Levrouw, D., Roose, R., van der Helm, P., Strijbosch, E., & Vandevelde, S. (2018). Developing a positive living group climate in residential youth care : a single case study. *Child & Family Social Work*, 23(4), 709–716. doi: 10.1111/cfs.12467
- Lewin, K. (1946). Action research and minority problems. *Journal of social issues*, 2(4), 34-46.
- Machin, A. (2002). Planning, managing, and optimizing transfer of training. In K. Krainger (Red.), *Creating, implementing, and managing effective training and development* (pp. 263 – 301). San Francisco: Jossey-Bass
- McLean, S. (2015). Managing behaviour in child residential group care: Unique tensions. *Child & Family Social Work*, 20, 344–353.
- Morisse, F., De Belie, E., Blontrock, M., Verhasselt, J., & Claes, C. (2017). *Emotionele ontwikkeling in verbinding: coachingsmethodeik voor begeleiders van cliënten met probleemgedrag*. Antwerpen-Appeldoorn: Garant
- Naert, J. Stevens, C., Roose, R. & Vanderplasschen, W. (2017) Continuïteit in het hulpverleningstraject: Interpretatief onderzoek naar de beleving van jogneren in de jeugdhulp. *Orthopedagogiek: Onderzoek en Praktijk*, Jaargang 56, nr. ¾, p. 55-70.

- O'Connor, S.A., Studholme, I. & Grant, A.M. (2017). Group coaching in a large complex organisation: Lessons learnt from experience. *International journal of evidence based coaching & mentoring*, 15(2), 1-16.
- Opgroeien. (2020). Wonen op een andere plek dan thuis. Visie Opgroeien.
- Orfaly, R., Frances, J., Campbell, P., Whittemore, B., Joly, B. & Koh, H. (2005). Train-the-trainer as an Educational Model in Public Health Preparedness, *Journal of public health management and practice*, 11(6), 123-127.
- Pinchover, S., & Attar-Schwartz, S. (2014). Institutional social climate and adjustment difficulties of adolescents in residential care: the mediating role of victimization by peers. *Children and Youth Services Review*, 44, 393–399. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2014.07.005>.
- Postle, K. (2002). Working between the idea and the reality: Ambiguities and tensions in care managers work. *British Journal of Social Work*, 32, 335–351.
- Rijksoverheid (2019). Kwaliteitscriteria Gezinshuizen. Kwaliteit van jeugdhulp in professionele gezinsvormen. Geraadpleegd op file:///C:/Users/lisa.cardoen/Downloads/kwaliteitscriteria-gezinshuizen%20(2).pdf
- Roest, J.J., Dekker, A.L., van Miert, V.S.L., de Valk, S. & van der Helm, G.H.P. (2016). Handleiding. *GCI: Group Climate Instrument*.
- Roose, R., Roets, G., & De Bie, M. (2012). Irony and social work: in search of the happy Sisyphus. *British Journal of Social Work*, 42(8), 1592-1607. doi: 10.1093/bjsw/bcr163
- Ros, N., van der Helm, G.H.P., Wissink, I., Schaftenaar, P., & Stams, G.J.J.M. (2013). Institutional climate and aggression in a secure psychiatric setting. *The Journal of Forensic Psychiatry and Psychology*. <https://doi.org/10.1080/14789949.2013.848460>.
- Rowell, L. L., Bruce, C. D., Shosh, J. S. & Riel, M. M. (Eds.). (2017). *The Palgrave international handbook of action research*. NY: Palgrave Macmillan
- Royal College of Psychiatrists (z.d.). What are Enabling Environments? Geraadpleegd op <https://www.rcpsych.ac.uk/improving-care/ccqi/quality-networks-accreditation/enabling-environments-network-ee/what-are-they>
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2017). Self-determination theory. Basic psychological needs in motivation, development, and wellness. London: The Guilford Press.
- Sameroff, A. (2009). *The transactional model*. In A. Sameroff (Ed.), *The transactional model of development: How children and contexts shape each other* (p. 3–21). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/11877-001>
- Schaftenaar, P. (2018). Contact gezocht. Relationeel werken en het alledaagse als werkzame principes in de klinische forensische zorg. Amsterdam: SWP Uitgeverij.
- Sinclair, I., & Gibbs, I. (1998). *Children's homes. A study in diversity*. Chichester, John Wiley and Sons.
- SOS Kinderdorpen & Cachet vzw. (2017). *Wij zijn gewone jongeren in een ongewone situatie. Ervaringsdeskundigen aan het woord: waar moet jeugdhulp heen volgens jongeren zelf?* Brussel, België: SOS Kinderdorpen & Cachet vzw.
- Strijbosch, E. & van der Helm, P. (2016). Vragenlijst Pedagogisch Klimaat voor kinderen van 8 tot 15 jaar. *Group Climate Instrument for Children (GCIC) 8 – 15*.
- Strijbosch, E. & van der Helm, P. (2016). Vragenlijst Pedagogisch Klimaat voor kinderen van 4 tot 8 jaar. *Group Climate Instrument for Children (GCIC) 4 – 8*.

- Strijbosch, E.L.L., Wissink, I.B., van der Helm, P., & Stams, G.J. (2018). Building a positive group climate together: How monitoring instruments are part of an improvement process in residential care for children. *Children and Youth Services Review*, 96. doi: 10.1016/j.chilyouth.2018.11.051
- Strijbosch, E.L.L., van der Helm, G.H.P., Van Brandenburg, M.E.T., Mecking, M., Wissink, I.B., & Stams, G.J.J.M. (2014). Children in residential care: Development and validation of a group climate instrument. *Research on Social Work Practice*, 24, 462-469
- Ter Horst, W. (1999). *Herstel van het gewone leven*. Ak Houten: Bon stafleu Van Loghum.
- Thoburn, J. (2016). Residential care as a permanence option for young people needing longer-term care. *Children and Youth Services Review*, 69, 19–28. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2016.05.001>
- Triesschman, A.E., Whittaker, J.K., & Brendtro, L.K. (Eds.). (1969). *The other 23 hours*. Chicago: Aldine.
- Van den Bogaert, E. (2019). *Kwalitatief onderzoek naar de borging van het leertraject 'Emotionele ontwikkeling in verbinding'*. (Masterproef, Universiteit Gent)
- Van den Tillaart, J., Eltink, E., Stams, G.J., van der Helm, G.H.P., & Wissink, I. (2018). Aggressive Incidents in Residential Youth Care. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology* 2018, Vol. 62(13) 3991–4007. doi: doi/10.1177/0306624X18758898
- van der Helm, G.H.P., & Stams, G.J.J.M. (2012). Conflict and coping by clients and group workers in secure residential facilities. In: Oei, K. & Groenhuizen, M. (2012). *Progression in Forensic psychiatry: about boundaries*. Amsterdam: Kluwer.
- van der Helm, G.H.P., Beunk, L., Stams, G.J.J.M., & van der Laan, P.H. (2014). The relationship between detention length, living group climate, coping and treatment motivation among juvenile delinquents in a youth correctional facility. *The Prison Journal*, 94(2), 260–275. <https://doi.org/10.1177/0032885514524884>.
- van der Helm, G.H.P., Boekee, I., Stams, G.J.J.M., & van der Laan, P.H. (2011a). Fear is the key. Keeping the balance between flexibility and control in Dutch youth prison. *Journal of Children's Service*, 4, 248-263.
- van der Helm, G.H.P., Klapwijk, M., Stams, G.J.J.M., & Van der Laan, P.H. (2009). 'What works' for Juvenile prisoners: the role of group climate in a youth prison. *Journal of Children services*, 4, 36-48.
- van der Helm, G.H.P., Kuiper, C.H.Z., & Stams, G.J.J.M. (2018). Group climate and treatment motivation in secure residential and forensic youth care from the perspective of self-determination theory. *Children and Youth Services Review*, 93, 339–344.
- van der Helm, G.H.P., Schaftenaar, P., & van Tol (2013).. *De sociotherapeut als evenwichts- kunstenaar*. *Sozio* 2013: 2; 18-20
- van der Helm, G.H.P., Stams, G.J.J.M., & van der Laan, P.H. (2011b). Measuring group climate in prison. *The prison journal*, 91(2), p. 158-176.
- van der Helm, G.H.P., Stams, G.J.J.M., van Genabeek, M., & van der Laan, P.H., (2012). Violence in youth prison: the role of group climate and personality. *Journal of Forensic Psychiatry & Psychology*, 23, 23-39.
- van der Helm, G.H.P., van Tol, N. & Stams, G.J.J.M. (2013). De invloed van het orthopedagogisch klimaat in de residentiële justitiële jeugdzorg: recidivevermindering door opvoeding, behandeling en scholing. Een bijdrage aan de visie van Justitiële Jeugdinstellingen in Nederland. Geraadpleegd op <https://www.hsleiden.nl/binaries/content/assets/hsl/lectoraten/residentielejeugdzorg/publicaties/leefklimaat.pdf>
- van der Helm, P. (2011). *First do no harm*. Amsterdam: SWP Publishers (proefschrift VU): Amsterdam.

- van der Helm, P. (2017, 29 januari). Naar een gemeenschappelijke opvoedingsstrategie in de residentiële jeugdzorg. Geraadpleegd op <https://www.hsleiden.nl/binaries/content/assets/hsl/lectoraten/residentiele-jeugdzorg/publicaties/naar-een-gezamenlijke-opvoedstrategie-in-de-residentiele-jeugdzorg.pdf>
- van der Helm, P. (2018, maart 9). Hoop op het gewone leven voor kinderen die het niet getroffen hebben. Een 'plekje' voor Alicia. Geraadpleegd op <https://www.hsleiden.nl/binaries/content/assets/hsl/lectoraten/residentiele-jeugdzorg/publicaties/tijdschrift-jeugdbeleidvdef.pdf>
- van der Helm, P. (2019). Leefklimaat! Voor jeugd en volwassenen. SWP, Uitgeverij
- van der Helm, P. (2019). Beweging in de jeugdzorg. *de Pedagoog*, 3, 10-13
- van der Helm, P., Beld, M., & Stams, G.J. (2014). De hardnekkige mythe dat straffen helpt bij opvoeding in de gesloten jeugdzorg. *Orthopedagogiek: onderzoek en praktijk*, 53(4), 164-175
- Van der Ploeg, J.D. (2005). *Behandeling van gedragsproblemen. Initiatieven en inzichten*. Rotterdam: Lemniscaat.
- Van Lieshout, F., Jacobs, G., & Cardiff, S. (2017). *Actieonderzoek. Principes voor verandering in zorg en welzijn*. Assen, Nederland: Koninklijke Van Gorcum BV.
- van Miert, V.S.L. (2012). *Werken aan een open groepsklimaat. Een onderzoek naar het verband tussen het werk- klimaat en het leefklimaat in de residentiële jeugdzorg. (Masterscriptie)* Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- van Miert, V.S.L., & Dekker, A.L. (2012). Het werkklimaat van medewerkers in de gesloten jeugdzorg: de ontwikkeling en toepassing van het Living Group Work Climate Instrument. In: Van der Helm, G. H. P. & Hanrath, J. (2012). *Wat werkt binnen de gesloten residentiële jeugdzorg (2e, herziene druk)*. Amsterdam: SWP
- Vansteenkiste, M. & Verstuyf, J. (2008). *Van moeten naar willen: motivatiewerk in de bijzondere jeugdzorg. Psychopraxis*, 10, 152-157. doi: 10.1007/BF03077556
- Verstraeten, E. (2015, 11 juni). Jeugdzorg: een taak van de maatschappij? Geraadpleegd op <https://www.dewereldmorgen.be/artikel/2015/06/11/jeugdzorg-een-taak-van-de-maatschappij/>
- Van der Wal, J. & De Wilde, J. (2017). *Identiteitsontwikkeling en leerlingbegeleiding. En praktijkgericht boek*. Bussum, Nederland: uitgeverij Coutinho
- Vyt, A. (red.) (2006). *Werken aan kwaliteit in de bijzondere jeugdbijstand*. Antwerpen: Garant.
- Ward, A. (2004). Towards a theory of the everyday: The ordinary and the special in daily living in residential care. *Child and Youth Care Forum*, 33(3), 209–225.
- Whittaker, J.K., Del Valle, J.F., & Holmes, L. (Eds.). (2015). *Therapeutic residential care with children and youth: Developing evidence-based international practice*. London and Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.
- Whittaker, J.K., Holmes, L., del Valle, J.F., Ainsworth, F., Andreassen, T., Anglin, J., & Zeira, A. (2016). Therapeutic residential care for children and youth: A consensus statement of the international work group on therapeutic residential care. *Residential Treatment for Children & Youth*, 33(2), 89–106.

## 8. BIJLAGEN

### Bijlage 1: vragenlijsten leefklimaat

#### 1. GCI 4-8 jaar (Vlaams)

Datum van afname:	__ - __ - ____
Organisatie:	_____
Team/ groep:	_____

	O/G*	Items	Scoring		
			Nee	Soms/ een beetje	Ja
1.	O	Vind je het fijn in de groep?			
2.	O	Als je iets vraagt, geeft de begeleiding dan antwoord?			
3.	O	Krijg je soms een knuffel van de begeleiding?			
4.	O	Als je iets leuks wilt vertellen, luistert de begeleiding dan?			
5.	O	Is het fijn om in de groep te spelen?			
6.	O	Is het speelgoed in de groep leuk?			
7.	O	Speel je in de groep vaak met andere kinderen?			
8.	G	Is de begeleiding vaak boos op jou?			
9.	G	Slaan kinderen je soms in de groep?			
10.	G	Bijten kinderen je soms in de groep?			
11.	O	Mag je altijd meespelen met de groep?			
12.	G	Botsen kinderen expres hard tegen je aan in de groep?			

\* O = vragen behorend bij de schaal open klimaat; G = vragen behorend bij de schaal gesloten klimaat

Antwoordplaatjes



## 2. GCI 8-15 jaar (Vlaams)

Datum van afname:	__ - __ - ____
Organisatie:	_____
Team/ groep:	_____
Geslacht kind:	m / v

Beste jongere,

Wij vinden het heel belangrijk om te weten hoe jij het vindt in de groep. Want als je iets niet leuk vindt, moet dit verbeterd kunnen worden. Daarom nemen we hierover in alle groepen van ... twee keer per jaar een vragenlijst af.

De antwoorden die jij geeft, worden **niet** gelezen door de begeleiding. Nadat je de vragenlijst hebt ingevuld, mag je deze in de enveloppe doen en dichtplakken. De onderzoeker van ... gaat vertrouwelijk met jouw antwoorden om. De groepsleiding krijgt een overzicht van wat jullie als groep **samen** vinden. Dit is dus vertrouwelijk.

De groepsleiding zal de belangrijkste uitkomsten met de groep bespreken. Je mag ook zelf aan de groepsleiding vragen wat eruit is gekomen; je vult de vragenlijst tenslotte niet voor niets in.

Het is de bedoeling dat je de vragenlijst in je eentje invult. Neem de tijd om de vragen door te lezen. Bij de beantwoording van de vragen is je eerste indruk meestal de beste. Er zijn geen foute antwoorden. Kom je ergens niet uit, dan kun je hulp vragen aan degene die je de vragenlijst heeft uitgedeeld. Hij of zij zal ook zorgen dat jouw ingevulde vragenlijst naar de onderzoeker wordt opgestuurd.

**Heel erg bedankt dat je mee wilt doen!**

**Eerst stellen we enkele vragen over jou zelf:**



Ben je een jongen of meisje?	<input type="radio"/> Jongen <input type="radio"/> Meisje
Hoe oud ben je?	..... jaar
Wie is je IB ?	
Wat doe je het liefst? (meer dan één antwoord mag)	<input type="radio"/> Niks doen en TV kijken <input type="radio"/> Spelletjes spelen <input type="radio"/> Muziek luisteren <input type="radio"/> Sporten <input type="radio"/> Chillen met anderen <input type="radio"/> Iets anders, namelijk: .....
Wat wil je later worden?	.....

Hoe vind je het in de leefgroep?

Het gaat erom wat jij vindt. Er zijn geen foute antwoorden!

	<b>Geef een rapportcijfer (1 is zeer onvoldoende; 10 allerbeste) voor:</b>	<b>Rapportcijfer</b>	<b>Waarom vind je dit? (geef een korte toelichting)</b>
1.	<b>De ondersteuning die je krijgt van de begeleiding</b>		
2.	<b>Wat je hier leert</b>		
3.	<b>De sfeer in de groep</b>		
4.	<b>Hoe de groep eruit ziet</b>		
5.	<b>De regels in de groep</b>		
6.	<b>De veiligheid in de groep</b>		

Omcirkel jouw antwoord bij de volgende vragen:

		<i>Helemaal niet</i> 	<i>Een beetje niet</i>	<i>Er tussen in</i>	<i>Een beetje wel</i>	<i>Helemaal wel</i> 
<b>Vragen over de groep</b>						
1.	Ik kan naar de begeleiding toe als ik hulp nodig heb	1	2	3	4	5
2.	Ik word gek van de drukte in de groep	1	2	3	4	5
3.	In de groep vertrouwen de kinderen elkaar	1	2	3	4	5
4.	We lopen elkaar in de groep erg in de weg	1	2	3	4	5
5.	Ik vind dat ik hier aan mijn doelen werk	1	2	3	4	5
6.	Ik kan hier iedereen vertrouwen	1	2	3	4	5
7.	De begeleiding houdt zich aan de afspraken	1	2	3	4	5
8.	Als ik ergens een klacht over heb, wordt er iets mee gedaan	1	2	3	4	5
9.	De begeleiding is aardig voor mij	1	2	3	4	5
10.	Ik vertrouw de begeleiding	1	2	3	4	5
11.	De begeleiding is eerlijk	1	2	3	4	5
12.	Er zijn altijd voldoende mensen om mij te helpen in de groep	1	2	3	4	5
13.	De begeleiding begrijpt mij	1	2	3	4	5
14.	De begeleiding heeft het vaak te druk voor mij	1	2	3	4	5



### 3. GCI 12+

Datum van afname:	__ - __ - ____
Organisatie:	_____
_____	_____

Beste jongere,

Wij vinden het heel belangrijk om te weten hoe jij het vindt in de groep. Want als je iets niet leuk vindt, moet dit verbeterd kunnen worden. Daarom nemen we hierover in alle groepen van ... twee keer per jaar een vragenlijst af.

De antwoorden die jij geeft, worden **niet** gelezen door de begeleiding. Nadat je de vragenlijst hebt ingevuld, mag je deze in de enveloppe doen en dichtplakken. De onderzoeker van ... gaat vertrouwelijk met jouw antwoorden om. De groepsleiding krijgt een overzicht van wat jullie als groep **samen** vinden. Dit is dus vertrouwelijk.

De groepsleiding zal de belangrijkste uitkomsten met de groep bespreken. Je mag ook zelf aan de groepsleiding vragen wat eruit is gekomen; je vult de vragenlijst tenslotte niet voor niets in.

Het is de bedoeling dat je de vragenlijst in je eentje invult. Neem de tijd om de vragen door te lezen. Bij de beantwoording van de vragen is je eerste indruk meestal de beste. Er zijn geen foute antwoorden. Kom je ergens niet uit, dan kun je hulp vragen aan degene die je de vragenlijst heeft uitgedeeld. Hij of zij zal ook zorgen dat jouw ingevulde vragenlijst naar de onderzoeker wordt opgestuurd.

**Heel erg bedankt dat je mee wilt doen!**

Uw mening over de leefgroep

Kruis het antwoord aan dat bij jou past.

Er zijn geen foute antwoorden.

<b>Doe het net zoals in dit voorbeeld:</b>	Oneens	Beetje oneens	Neutraal (ertussenin)	Beetje eens	Eens	Geen antwoord
Ik vind het leuk om deze vragenlijst in te vullen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Jouw mening over de leefgroep</b>						
<b>Jouw mening over de leefgroep</b>	Oneens	Beetje oneens	Neutraal (ertussenin)	Beetje eens	Eens	Geen antwoord
De sfeer in de leefgroep is goed	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De begeleiding helpt mij als ik dat vraag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De jongeren moeten overal toestemming voor vragen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel mij fijn in de leefgroep	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik vertrouw de begeleiding	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Ik vind de begeleiding eerlijk	0	0	0	0	0	0
Ik krijg aandacht van de begeleiding	0	0	0	0	0	0
De begeleiding luistert naar mijn mening	0	0	0	0	0	0
Ik word gek van de drukte in de groep	0	0	0	0	0	0
In de groep vertrouwen de jongeren elkaar	0	0	0	0	0	0
<b>Jouw mening over de leefgroep</b>	Oneens	Beetje oneens	Neutraal (ertussenin)	Beetje eens	Eens	Geen antwoord
Ik werk hier aan mijn doelen	0	0	0	0	0	0
Ik vind het goed dat ik hier ben	0	0	0	0	0	0
Ik leer hier hoe ik mij moet gedragen buiten de muren van de instelling	0	0	0	0	0	0
Het is veilig in de leefgroep	0	0	0	0	0	0
De begeleiding krijgt altijd zijn zin	0	0	0	0	0	0

Ik mag hier zelf dingen beslissen	0	0	0	0	0	0
Door de begeleiding probeer ik nieuwe dingen	0	0	0	0	0	0
Als ik een klacht heb, wordt er iets mee gedaan	0	0	0	0	0	0
Wat ik hier leer, helpt mij	0	0	0	0	0	0
Ik verveel mij hier	0	0	0	0	0	0
<b>Jouw mening over de leefgroep</b>	Oneens	Beetje oneens	Neutraal (ertussenin)	Beetje eens	Eens	Geen antwoord
Ik leer hier goede dingen	0	0	0	0	0	0
Er zijn altijd voldoende mensen om mij te helpen	0	0	0	0	0	0
Ik voel me begrepen door de begeleiding	0	0	0	0	0	0
De begeleiding heeft weinig tijd voor mij	0	0	0	0	0	0
Ik vind dat de begeleiding goed omgaat met boze jongeren	0	0	0	0	0	0

De begeleiding overlegt vaak met de jongeren	0	0	0	0	0	0
Er is hier niks te doen	0	0	0	0	0	0
Het is hier vies en het stinkt	0	0	0	0	0	0
Ik word somber van deze leefgroep	0	0	0	0	0	0

## Vragen over de leefgroep – cijfers geven

 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 

Niet goed

Heel goed

Geef een cijfer voor:	Cijfer:	Waarom vind je dit?
De ondersteuning die je krijgt van medewerkers		
Wat je hier leert		
De sfeer op de leefgroep		
Hoe de leefgroep eruitziet		
De regels op de leefgroep		
De veiligheid op de leefgroep		

**Slot**

---

Wat is je geslacht?

- Jongen
- Meisje

---

Hoe oud ben je?

..... jaar

---

**Hartelijk bedankt voor het invullen van de vragenlijst.**

**Als je nog opmerkingen hebt kan je die hier opschrijven.**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

## Bijlage 2: Vragenlijst werkklimaat

<b>In te vullen door contactpersoon:</b>	
Datum van vandaag:	_____
Organisatie:	_____
Locatie (i.v.t)	_____
Afdeling / leefgroep:	_____
Code (optioneel):	

### Toelichting vragenlijst werkklimaat

In het kader van het leef- en werkklimaatonderzoek in uw organisatie wordt u gevraagd om een vragenlijst in te vullen. De resultaten kunnen worden gebruikt om binnen de organisatie en per team sterke – en aandachtspunten te formuleren.

Aan de hand hiervan kan men tot gezamenlijk opgestelde doelen komen en kan - indien gewenst - het leef- en werkklimaatonderzoek na een bepaalde periode worden herhaald.

De vragenlijst gaat over verschillende onderwerpen die betrekking hebben op het werken in de organisatie. De vragen gaan over:

1. werknemers- en werkgeversverplichtingen & toekomstperspectief
2. leiderschap
3. team functioneren
4. werkmotivatie
5. werkdruk en visie op verandering
6. commitment
7. werkomgeving

Per onderdeel vragen wij in welke mate u akkoord bent met stellingen. Geef aan in hoeverre de stellingen op uw werksituatie of uw beleving van het werk van toepassing zijn. U kan antwoord geven door één van de vijf antwoordmogelijkheden in te vullen. Daarnaast vragen we uw mening over het leefklimaat van de jongeren.

Het invullen van deze vragenlijst zal ongeveer 25 minuten in beslag nemen. Deelname is vrijwillig. De gegevens worden vertrouwelijk verwerkt en anoniem gerapporteerd.

Gelieve bij het doorlopen van de vragenlijst met de volgende punten rekening houden:

- Neem de tijd om de vragen en de antwoordmogelijkheden goed door te lezen.
- Denk bij het geven van de antwoorden aan de afgelopen maand.
- Er zijn geen goede of foute antwoorden. De resultaten zullen worden berekend voor alle respondenten van uw organisatie en per afdeling of leefgroep.



- U kan uw antwoorden toelichten. Hiervoor is op de laatste paginaruimte gereserveerd.
- De ingevulde vragenlijst kunt u meegeven aan de onderzoeker of stagiaire die de vragenlijst aan u heeft uitgereikt.

Hartelijk bedankt voor uw medewerking.

Als u vragen heeft, kunt u contact opnemen met de verantwoordelijke in uw organisatie

**1. Werknemers- en  
werkgeversverplichtingen**

**& toekomstperspectief (V1)**

		Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Neutraal	Eerder wel akkoord	Helemaal akkoord
1.	Ik heb de vrijheid om mijn werk goed uit te kunnen voeren	1	2	3	4	5
2.	Ik kan mijn werktijden samen met de organisatie regelen	1	2	3	4	5
3.	De werkomgeving is veilig	1	2	3	4	5
4.	Ik heb een goede balans tussen werk en privé	1	2	3	4	5
5.	Ik neem problemen op mijn werk mee naar huis	1	2	3	4	5
6.	Ik kan dit werk goed aan	1	2	3	4	5
7.	Ik weet wat er van mij verwacht wordt in dit werk	1	2	3	4	5
8.	Mijn koopkracht wordt behouden door loonsverhoging	1	2	3	4	5
9.	Mijn loon is eerlijk in vergelijking tot collega's die hetzelfde werk doen	1	2	3	4	5
10.	Het loon is eerlijk in verhouding tot de verantwoordelijkheden	1	2	3	4	5
11.	Ik heb een goed loon	1	2	3	4	5
12.	Ik werk extra als dat nodig is	1	2	3	4	5
13.	Ik neem vaak extra tijd voor een jongere die dat nodig heeft	1	2	3	4	5
14.	Ik doe extra taken die niet bij mijn vaste taak horen	1	2	3	4	5
15.	Ik ben flexibel naar de jongeren	1	2	3	4	5
16.	Ik ben flexibel in mijn werktijden	1	2	3	4	5

17.	Ik blijf weleens langer zitten na mijn dienst als een jongere dat nodig heeft	1	2	3	4	5
18.	Ik werk soms onbetaald over om iets af te krijgen	1	2	3	4	5
19.	Ik val in in een andere leefgroep als dat nodig is	1	2	3	4	5
20.	Ik kijk hoe ik mijn werk beter kan doen	1	2	3	4	5
21.	Ik kijk hoe ik het voor een cliënt beter kan maken	1	2	3	4	5
22.	Ik zoek naar manieren om het werk te verbeteren	1	2	3	4	5
23.	Ik denk vaak aan hoe ik de toekomst voor een cliënt kan verbeteren	1	2	3	4	5
24.	Ik heb hier kansen om vooruit te komen	1	2	3	4	5
25.	Mijn toekomst hier is gevuld met mogelijkheden	1	2	3	4	5
26.	Ik verwacht in de toekomst nieuwe taken te kunnen doen	1	2	3	4	5
27.	Ik word begeleid in mijn carrière en ontwikkeling	1	2	3	4	5
28.	Ik kan snel en efficiënt werken	1	2	3	4	5
29.	Ik werk goed samen met collega's	1	2	3	4	5
30.	Ik help collega's bij hun werk	1	2	3	4	5
31.	Ik lever goed werk af	1	2	3	4	5
32.	Ik deel informatie met collega's	1	2	3	4	5
33.	Ik kan goed opschieten met mijn collega's	1	2	3	4	5

## 2. Leiderschap

De volgende stellingen gaan over de manier waarop u het leiderschap van de 'direct leidinggevende', die de teamprocessen binnen de organisatie opvolgt, **afdelingshoofd of .... (term binnen de organisatie) [deel 1]** ervaart.

En over de 'inhoudelijk leidinggevende', die zich verdiept in de trajecten van de jongeren en eindverantwoordelijke van het dossier van de jongere, **de hoofdbehandelaar of ... (term binnen de organisatie) [deel 2]**.

<b>2.1 Leiderschap: team coördinator</b>		Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Neutraal	Eerder wel akkoord	Helemaal van toepassing
1.	Hij/zij laat zien hoe je problemen vanuit verschillende gezichtspunten kunt bekijken	1	2	3	4	5
2.	Hij/zij houdt bij welke van mijn prestaties verbetering behoeven	1	2	3	4	5
3.	Hij/zij spreekt optimistisch over de toekomst	1	2	3	4	5
4.	Hij/zij introduceert nieuwe projecten en uitdagingen	1	2	3	4	5
5.	Hij/zij is waakzaam ten aanzien van het <u>niet</u> behalen van pedagogische doelen	1	2	3	4	5
6.	Hij/zij vermijdt beslissingen te nemen	1	2	3	4	5
7.	Hij/zij heeft een duidelijke visie uit op mijn mogelijkheden in de toekomst	1	2	3	4	5
8.	Zolang het werk van het team voldoet aan de minimale eisen doet hij/zij geen pogingen tot verbeteringen	1	2	3	4	5
9.	Hij/zij behandelt me als een individu in plaats van zomaar een lid van het team	1	2	3	4	5
10.	Hij/zij komt pas in actie als het fout gaat	1	2	3	4	5
11.	Hij/zij luistert naar zaken die voor mij van belang zijn	1	2	3	4	5
12.	Hij/zij geeft advies wanneer dit nodig is	1	2	3	4	5
13.	Hij/zij is een voorbeeld voor mij	1	2	3	4	5

14.	Hij/zij stimuleert me mijn mening met argumenten te onderbouwen	1	2	3	4	5
15.	Hij/zij vermijdt betrokkenheid bij belangrijke afspraken	1	2	3	4	5
16.	Pas wanneer problemen een langdurend karakter krijgen, komt hij/zij in actie	1	2	3	4	5
17.	Hij/zij creëert een gemeenschappelijk gevoel dat we aan een belangrijke opdracht/missie werken	1	2	3	4	5
18.	Hij/zij maakt mij bewust van belangrijke gemeenschappelijke waarden en idealen	1	2	3	4	5
19.	Hij/zij toont zich sterk overtuigd van eigen opvattingen en waarden	1	2	3	4	5
20.	Hij/zij houdt fouten goed in de gaten	1	2	3	4	5
21.	Ik heb volledig vertrouwen in hem/haar	1	2	3	4	5

<b>2.2 Leiderschap: ondersteuner</b>		Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Neutraal	Eerder wel akkoord	Helemaal akkoord
1.	Hij/zij laat zien hoe je problemen vanuit verschillende gezichtspunten kunt bekijken	1	2	3	4	5
2.	Hij/zij houdt bij welke van mijn prestaties verbetering behoeven	1	2	3	4	5
3.	Hij/zij spreekt optimistisch over de toekomst	1	2	3	4	5
4.	Hij/zij introduceert nieuwe projecten en uitdagingen	1	2	3	4	5
5.	Hij/zij is waakzaam ten aanzien van het <i>niet</i> behalen van pedagogische doelen	1	2	3	4	5
6.	Hij/zij vermijdt beslissingen te nemen	1	2	3	4	5
7.	Hij/zij heeft een duidelijke visie uit op mijn mogelijkheden in de toekomst	1	2	3	4	5
8.	Zolang het werk van het team voldoet aan de minimale eisen doet hij/zij geen pogingen tot verbeteringen	1	2	3	4	5

9.	Hij/zij behandelt me als een individu in plaats van zomaar een lid van het team	1	2	3	4	5
10.	Hij/zij komt pas in actie als het fout gaat	1	2	3	4	5
11.	Hij/zij luistert naar zaken die voor mij van belang zijn	1	2	3	4	5
12.	Hij/zij geeft advies wanneer dit nodig is	1	2	3	4	5
13.	Hij/zij is een voorbeeld voor mij	1	2	3	4	5
14.	Hij/zij stimuleert me mijn mening met argumenten te onderbouwen	1	2	3	4	5
15.	Hij/zij vermijdt betrokkenheid bij belangrijke afspraken	1	2	3	4	5
16.	Pas wanneer problemen een langdurend karakter krijgen, komt hij/zij in actie	1	2	3	4	5
17.	Hij/zij creëert een gemeenschappelijk gevoel dat we aan een belangrijke opdracht/missie werken	1	2	3	4	5
18.	Hij/zij maakt mij bewust van belangrijke gemeenschappelijke waarden en idealen	1	2	3	4	5
19.	Hij/zij toont zich sterk overtuigd van eigen opvattingen en waarden	1	2	3	4	5
20.	Hij/zij houdt fouten goed in de gaten	1	2	3	4	5
21.	Ik heb volledig vertrouwen in hem/haar	1	2	3	4	5

### 3. Team functioneren

		Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Neutraal	Eerder wel akkoord	Helemaal akkoord
1.	Iedereen doet wat hij/zij zelf belangrijk vindt	1	2	3	4	5
2.	Het is onduidelijk welke doelstellingen moeten worden behaald	1	2	3	4	5
3.	Er is weinig samenhang tussen de collega's	1	2	3	4	5
4.	Er is een goede informatie-uitwisseling	1	2	3	4	5

5.	Veel teamleden zijn moe, merkbaar gespannen en hebben geen zin in het werk (globaal gezien)	1	2	3	4	5
6.	Teamleden kunnen onverwachte situaties goed hanteren	1	2	3	4	5
7.	Er zijn 'goede' en 'slechte' leefgroepbegeleiders	1	2	3	4	5
8.	Er wordt slecht geluisterd naar elkaar	1	2	3	4	5
9.	Er wordt gezamenlijk naar overeenstemming gezocht	1	2	3	4	5
10.	Beslissingen worden gesteund en goed uitgevoerd	1	2	3	4	5
11.	Teamleden onderscheiden zich van de cliënten door verantwoordelijkheden en gedrag	1	2	3	4	5
12.	De teamleden vertrouwen elkaar	1	2	3	4	5
13.	De teamleden voelen zich veilig in elkaars gezelschap	1	2	3	4	5
14.	Oplossingen zijn nooit structureel, het team loopt steeds achter de feiten aan	1	2	3	4	5
15.	Het team verkeert in een sleur en relaties en posities (rollen) zitten vast	1	2	3	4	5
16.	Handhaven van de orde en rust heeft prioriteit	1	2	3	4	5
17.	Ik deel informatie met mijn collega's	1	2	3	4	5
18.	Ik ga binnenkort op zoek naar een andere job	1	2	3	4	5
<b>4. Werkmotivatie</b>		Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Neutraal	Eerder wel akkoord	Helemaal akkoord
1.	Ik ben tevreden met mijn werk	1	2	3	4	5
2.	Ik voel mij altijd veilig op mijn werk	1	2	3	4	5
3.	Ik vind dat ik leuk werk doe	1	2	3	4	5

4.	Ik doe altijd dezelfde taken	1	2	3	4	5
5.	Mijn werk is relevant	1	2	3	4	5
6.	Ik ga met plezier naar mijn werk	1	2	3	4	5
7.	Ik doe dit werk voor de jongeren	1	2	3	4	5
8.	Samen met de jongeren werk ik aan hun problemen buiten de organisatie	1	2	3	4	5
9.	Ik zorg er voor dat de jongeren een prettig verblijf hebben in de organisatie	1	2	3	4	5
10.	Ik geloof dat iedere jongere iets kan leren	1	2	3	4	5
11.	Ik ben van mening dat ik niet iedere jongere kan helpen	1	2	3	4	5
12.	Als ik merk dat een jongere zich niet goed voelt, ga ik na wat er aan de hand is	1	2	3	4	5
13.	Ik haal plezier uit het contact dat ik heb met de jongeren	1	2	3	4	5
14.	Door het verblijf in de organisatie gaan de jongeren vooruit	1	2	3	4	5
15.	Het kost mij moeite om contact te maken met de jongeren	1	2	3	4	5
16.	Ik draag bij aan de ontwikkeling van de jongeren	1	2	3	4	5
<b>5. Werkdruk &amp; visie op verandering</b>		Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Neutraal	Eerder wel akkoord	Helemaal niet akkoord
1.	Er zijn wel eens tijden dat ik extra hard moet werken	1	2	3	4	5
2.	Er zijn wel eens momenten dat ik het rustig aan kan doen tijdens mijn werk	1	2	3	4	5
3.	Ik heb wel eens te weinig tijd om al mijn werk af te krijgen	1	2	3	4	5
4.	Bij mij op de afdeling is er sprake van een personeelstekort	1	2	3	4	5



5.	Ik word te vaak geconfronteerd met agressie op het werk	1	2	3	4	5
6.	Ik zou graag wat meer de tijd hebben om even bij te praten met mijn collega's	1	2	3	4	5
7.	Ik maak vaak overuren	1	2	3	4	5
8.	Ik ben te veel tijd kwijt aan administratieve verplichtingen (waardoor ik minder in de leefgroep kan staan)	1	2	3	4	5
9.	Ik heb een hekel aan veranderingen op het werk	1	2	3	4	5
10.	Ik doe de dingen graag zoals we dat hebben afgesproken	1	2	3	4	5
11.	Wanneer ik hoor van veranderingen op het werk raak ik gestresseerd	1	2	3	4	5
12.	Ik pas me gemakkelijk aan aan veranderingen op het werk	1	2	3	4	5
13.	Ook al lijken nieuwe afspraken een goed idee, ik vind het vaak aangener om vast te houden aan het oude	1	2	3	4	5
<b>6. Commitment en visie</b>		Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Neutraal	Eerder wel akkoord	Helemaal akkoord
1.	De organisatie streeft een pedagogische visie na	1	2	3	4	5
2.	Het belang van de cliënten staat voorop	1	2	3	4	5
3.	Ik voel mij gesteund door de organisatie	1	2	3	4	5
4.	Ik streef een eigen pedagogische visie na	1	2	3	4	5
5.	Mijn teamleden en ik delen onze visie op de cliënten in de instelling	1	2	3	4	5
6.	Om mijn werk goed te kunnen uitvoeren is het nodig om regelmatig contact te hebben met collega's van andere leefgroepen	1	2	3	4	5

7.	Ik heb <i>onvoldoende</i> contact met collega's van andere leefgroepen	1	2	3	4	5
8.	Ik vind het leuk om over mijn organisatie te praten met mensen van buiten de organisatie	1	2	3	4	5
9.	Deze organisatie betekent veel voor mij	1	2	3	4	5
10.	Ik voel mij emotioneel gehecht aan deze organisatie	1	2	3	4	5
11.	Ik zou graag de rest van mijn loopbaan bij deze organisatie blijven werken	1	2	3	4	5
12.	Ik denk dat ik me aan een andere organisatie net zo makkelijk zou kunnen hechten als aan deze organisatie	1	2	3	4	5
13.	Ik voel mij <i>niet</i> thuis bij deze organisatie	1	2	3	4	5
14.	Ik voel mij als 'een deel van de familie' bij deze organisatie	1	2	3	4	5
15.	Ik ervaar problemen van deze organisatie als mijn eigen problemen	1	2	3	4	5
<b>7. Werkomgeving</b>		Helemaal niet akkoord	Eerder niet akkoord	Neutraal	Eerder wel akkoord	Helemaal akkoord
1.	Binnen de organisatie is er voldoende de mogelijkheid om alarm te slaan, wanneer dit nodig is	1	2	3	4	5
2.	Als ik in de leefgroep ben met de jongeren voel ik mij soms bang	1	2	3	4	5
3.	Als ik daar behoefte aan heb, kan ik me even terugtrekken op een rustige plek	1	2	3	4	5
4.	In de ruimte waar de jongeren gezamenlijk verblijven, is het voldoende mogelijk de jongeren in de gaten te houden	1	2	3	4	5
5.	Ik kan mij veilig en gemakkelijk verplaatsen binnen de organisatie <i>tijdens</i> een crisissituatie	1	2	3	4	5
6.	Als ik in de leefgroep ben, voel ik mij op mijn gemak	1	2	3	4	5

## 8. Leefklimaat voor jongeren

Geef een rapportcijfer voor de onderstaande elementen van het leefklimaat.

1 is zeer onvoldoende, 10 uitstekend

	Rapportcijfer	Korte toelichting
<b>1. De ondersteuning die de cliënten krijgen van de medewerkers</b>		
<b>2. In hoeverre de cliënten voldoende vaardigheden leren tijdens hun verblijf</b>		
<b>3. De sfeer in de leefgroep</b>		
<b>4. De <u>balans</u> tussen geboden structuur aan de jongeren en flexibiliteit die nodig is om te kunnen leren en oefenen met gedrag</b>		
<b>5. Mate van afwezigheid van repressie in de leefgroep</b>  (onder afwezigheid van repressie wordt verstaan: machtsvrij communiceren en handelen, eerlijkheid en zo spaarzaam mogelijk gebruik maken van regels en dwangmiddelen, duidelijke communicatie)		
<b>6. De veiligheid voor de jongeren</b>		

## 9. Tot slot enkele vragen over uzelf

De antwoorden die u hier geeft worden gebruikt om een algemeen beeld te kunnen schetsen van de steekproef (respondentengroep) en kunnen worden gebruikt voor wetenschappelijke doeleinden.

De antwoorden worden **niet** gebruikt om uw mening over het werkklimaat te herleiden tot uw persoon.

1. Wat is uw geslacht?

- Man
- Vrouw

2. Hoe lang werkt u bij deze organisatie?

- Minder dan een jaar
- 1-2 jaar
- 2-4 jaar
- 4-10 jaar
- Meer dan 10 jaar

3. Wat is uw hoogst behaalde diploma?

- Geen
- Lager onderwijs
- Secundair onderwijs
- Hoger onderwijs – niet universitair
- Hoger onderwijs - universitair

4. Wat zijn uw hoofdtaken?

5. Wat is uw leeftijd?

..... jaar

6. Hoeveel uur per week werkt u?

- Minder dan 20 uur
- 20-32 uur
- 32-40 uur
- Meer dan 40 uur

7. Bent u leidinggevende?

- Ja
- Nee

8. Gaat u binnenkort (bijvoorbeeld binnen een jaar) op zoek naar een andere job?

- Ja
- Nee

9. Zo ja, wat is hiervoor de belangrijkste reden?

- Ik heb het niet naar mijn zin in mijn huidige job
- Ik wil weer eens wat anders
- Ik wil meer verdienen
- Anders, namelijk:

**Hartelijk bedankt voor het invullen van deze vragenlijst.**

Als u naar aanleiding van de vragenlijst opmerkingen of toevoegingen heeft, is er hier ruimte deze te maken.

## Bijlage 3: Planning kick-off

Kick-off Academische werkplaats leefklimaat Vlaanderen

Samen aan de slag met het leefklimaat  
in uw residentiele jeugdhulpsetting

# Inspiratiemoment 20/09/2019

## Auditorium Consciencegebouw Brussel (Noord)

8.45u - 9.15u: Onthaal

9.15u - 10.30u: Het belang van een positief leefklimaat in residentiele  
jeugdzorg (Prof. Dr. Peer Van der Helm, Lectoraat  
residentiele jeugdzorg Leiden)

10.30 - 11.00u: Pauze

11.00u - 12.15u: Inzetten op een positief leefklimaat in de praktijk:  
voorstelling opzet praktijkgerichte leertrajecten en  
onderzoekstraject (Delphine Levrouw, AW Leefklimaat,  
Prof. Dr. Stijn Vandevelde en Prof. Dr. Rudi Roose,  
Universiteit Gent)

12.15u - 12.45u: Mogelijkheid tot vragen stellen

**Meer info en inschrijven?**

**<https://votjeugdhulp.be/kickoff-AWL>**

In samenwerking met UGent



FACULTEIT PSYCHOLOGIE EN  
PEDAGOGISCHE WETENSCHAPPEN



met steun van



**Vlaanderen**  
is zorgzaam samenleven

## Bijlage 4: 'Proces leefklimaat', praktisch kader VOT jeugdhulp



Alles begint met een kader...



## Bijlage 5: Overzicht deelnemende voorzieningen

Voorziening	Voorziening
Arcade vzw	MFC Meetjesland
Beaufort vzw	MFC Sint-Gregorius
Cirkant vzw	MPC Sint-Fransiscus
CKG Betlehem	Ons Kinderhuis
CKG De Schommel	Oranjehuis
CKG Glorieux	Pieter Simenon
CKG Kinderkasteeltje	Ruyskenveld
Clara Fey	OC Sint-Idesbald
De Dauw	SOS Kinderdorpen
De kleine vos	't Groot Hersberge
De Korf vzw	Tonuso
De Walhoeve	Tordale vzw
DVC De Triangel	UPC KU Leuven
Elegast	Vereniging Ons Tehuis – KWE
Hof ter Welle	VZW De Ark
Huize Levenslust	Vzw Sporen
Huize Sint-Augustinus	Vzw Stappen
Huize Sint-Vincentius	ZNA Antwerpen
Jeugdhulp Don Bosco	Zorgbedrijf Antwerpen
Jeugdzorg Ter Elst	Vzw aPart
Jongerenzorg Zuid – West-Vlaanderen	
Junitas vzw	
JZ Don Bosco De Bries	
KIDS	
Leeuwenwelp	
MFC AVE Regina	
MFC Hagewinde	
MFC Heynsdale	
MFC Ivo Cornelis	
MFC Koninklijk Instituut Woluwe	
MFC Levenslust	



## Bijlage 6: Informed consent intervisiemoment juni



Ieper, 30 april 2020

Geachte deelnemer van de intervisiegroep,

De **academische werkplaats "Positief leefklimaat" Vlaanderen wil aandacht besteden aan het leefklimaat in residentiële jeugdhulpverlening.** Deze academische werkplaats is een samenwerkingsverband tussen de Vereniging Ons Tehuis Ieper (Filip De Baets, Delphine Levrouw) en Universiteit Gent (Prof. Dr. Stijn Vandevelde, vakgroep orthopedagogiek én Prof. Dr. Rudi Roose, vakgroep sociaal werk en sociale pedagogiek), én wordt ingericht met de steun van de Vlaamse overheid. De werkplaats wordt geadviseerd en gesteund door een team van experts uit binnen- en buitenland (met o.m. Prof. Dr. Peer Van der Helm)

**De academische werkplaats verbindt praktijk, wetenschap en beleid** door middel van:

1. Het uitbouwen van werkveld gerichte activiteiten binnen de verschillende sectoren Jongerenwelzijn, VAPH, K&G en Psychiatrie.
2. Het theoretisch en onderzoeksmatig onderbouwen van deze praktijkgerichte activiteiten waarbij we oog hebben voor parallellen en verschillen over sectoren heen;
3. Het ontwikkelen van beleidsaanbevelingen op basis van de voornoemde activiteiten.

De aandacht gaat hierbij uit naar het samen opzetten van een leertraject waarbij verschillende praktijken van verschillende organisaties elkaar voeden en waarbij denkpatronen en culturen verrijkt en bijgestuurd worden.

Parallel met het ontwikkelingstraject wordt een **onderzoekstraject** ontwikkeld. Mogelijke doelen hierbij zijn (niet-exhaustief):

- o in kaart brengen van werkzame factoren zoals deze gepercipieerd worden door de betrokken actoren, over sectoren heen.
- o in kaart brengen van hinderende factoren zoals deze gepercipieerd worden door de betrokken actoren, over sectoren heen.
- o onderzoeken hoe aandacht voor het leefklimaat kan worden geïmplementeerd in de gemeenschapsinstellingen, andere voorzieningen BJZ, VAPH, K&G en binnen een psychiatrische setting.
- o onderzoeken hoe "werkzame" factoren verankerd kunnen worden in residentiële jeugdzorg.
- o onderzoeken van invloed van een positief leefklimaat op relevante indicatoren waaronder agressie, ...

In bovenstaande doelen kan opgemerkt worden dat input vanuit de voorzieningen van cruciaal belang is in het vormgeven van het onderzoeksrapport.

- Met deze brief vraag ik jullie toestemming om wat aangebracht wordt binnen het video – interviemoment van juni op te nemen. Deze opname zal gebruikt worden in het opstellen van een onderzoeksrapport, wat op zijn beurt de intentie heeft om de Vlaamse Overheid alert te maken op datgene wat leeft binnen de voorzieningen met betrekking tot het vormgeven van een positief leefklimaat.
- De input wordt strikt anoniem verwerkt.

Voor bijkomende informatie kan u mij steeds via e-mail contacteren (lisa.cardoen@votjeugdhulp.be).

Met vriendelijke groeten,

Lisa Cardoen

Projectcoördinator AWL

0491 71 92 85

---

**Bereidheid tot samenwerking in kader van het onderzoek:**

Ik, ondergetekende, ..... verklaar hierbij dat ik, als deelnemer van de intervisiegroep, kaderend binnen AWL,

- (1) de uitleg over de aard van het onderzoek verbonden aan de Academische Werkplaats Positief Leefklimaat heb gekregen en dat mij de mogelijkheid werd geboden om bijkomende informatie te verkrijgen;
- (2) totaal uit vrije wil deelneem aan het wetenschappelijk onderzoek;
- (3) de toestemming geef om mijn resultaten op vertrouwelijke wijze te bewaren en te verwerken en anoniem te rapporteren;
- (4) op de hoogte ben van de mogelijkheid om mijn deelname aan het onderzoek op ieder moment stop te zetten en dit zonder een reden op te geven;
- (5) weet dat niet deelnemen of mijn deelname aan het onderzoek stopzetten op geen enkele manier negatieve gevolgen heeft voor mij (vb. op vlak van ondersteuning);
- (6) weet dat ik op aanvraag een samenvatting van de onderzoeksbevindingen kan krijgen nadat de studie is afgerond en de resultaten bekend zijn;
- (7) geef toestemming dat mijn data gebruikt wordt voor verder analyse door andere onderzoekers na volledige anonimisering;

Voor akkoord,

Datum:

Handtekening:

## Bijlage 7: Informed consent intervisiemoment september



Ieper, 30 april 2020

Geachte deelnemer van de intervisiegroep,

**De academische werkplaats "Positief leefklimaat" Vlaanderen wil aandacht besteden aan het leefklimaat in residentiële jeugdhulpverlening.** Deze academische werkplaats is een samenwerkingsverband tussen de Vereniging Ons Tehuis Ieper (Filip De Baets, Delphine Levrouw) en Universiteit Gent (Prof. Dr. Stijn Vandeveldde, vakgroep orthopedagogiek én Prof. Dr. Rudi Roose, vakgroep sociaal werk en sociale pedagogiek), én wordt ingericht met de steun van de Vlaamse overheid. De werkplaats wordt geadviseerd en gesteund door een team van experts uit binnen- en buitenland (met o.m. Prof. Dr. Peer Van der Helm)

**De academische werkplaats verbindt praktijk, wetenschap en beleid** door middel van:

1. Het uitbouwen van werkveld gerichte activiteiten binnen de verschillende sectoren Jongerenwelzijn, VAPH, K&G en Psychiatrie.
2. Het theoretisch en onderzoeksmatig onderbouwen van deze praktijkgerichte activiteiten waarbij we oog hebben voor parallellen en verschillen over sectoren heen;
3. Het ontwikkelen van beleidsaanbevelingen op basis van de voornoemde activiteiten.

De aandacht gaat hierbij uit naar het samen opzetten van een leertraject waarbij verschillende praktijken van verschillende organisaties elkaar voeden en waarbij denkpatronen en culturen verrijkt en bijgestuurd worden.

Parallel met het ontwikkelingstraject wordt een **onderzoekstraject** ontwikkeld. Mogelijke doelen hierbij zijn (niet-exhaustief):

- o in kaart brengen van werkzame factoren zoals deze gepercipieerd worden door de betrokken actoren, over sectoren heen.
- o in kaart brengen van hinderende factoren zoals deze gepercipieerd worden door de betrokken actoren, over sectoren heen.
- o onderzoeken hoe aandacht voor het leefklimaat kan worden geïmplementeerd in de gemeenschapsinstellingen, andere voorzieningen BIZ, VAPH, K&G en binnen een psychiatrische setting.
- o onderzoeken hoe "werkzame" factoren verankerd kunnen worden in residentiële jeugdzorg.
- o onderzoeken van invloed van een positief leefklimaat op relevante indicatoren waaronder agressie, ...

In bovenstaande doelen kan opgemerkt worden dat input vanuit de voorzieningen van cruciaal belang is in het vormgeven van het onderzoeksrapport.

- Met deze brief vraag ik jullie toestemming om wat aangebracht wordt binnen het **interviewmoment van september op te nemen**. Deze opname zal gebruikt worden in het opstellen van een onderzoeksrapport, wat op zijn beurt de intentie heeft om de Vlaamse Overheid alert te maken op datgene wat leeft binnen de voorzieningen met betrekking tot het vormgeven van een positief leefklimaat.
- De input wordt strikt anoniem verwerkt.

Voor bijkomende informatie kan u mij steeds via e-mail contacteren ([lisa.cardoen@votjeugdhulp.be](mailto:lisa.cardoen@votjeugdhulp.be)).

Met vriendelijke groeten,

Lisa Cardoen

Projectcoördinator AWL

0491 71 92 85

#### **Bereidheid tot samenwerking in kader van het onderzoek:**

Ik, ondergetekende, ..... verklaar hierbij dat ik, als deelnemer van de intervisiegroep, kaderend binnen AWL,

- (1) de uitleg over de aard van het onderzoek verbonden aan de Academische Werkplaats Positief Leefklimaat heb gekregen en dat mij de mogelijkheid werd geboden om bijkomende informatie te verkrijgen;
- (2) totaal uit vrije wil deelneem aan het wetenschappelijk onderzoek;
- (3) de toestemming geef om mijn resultaten op vertrouwelijke wijze te bewaren en te verwerken en anoniem te rapporteren;
- (4) op de hoogte ben van de mogelijkheid om mijn deelname aan het onderzoek op ieder moment stop te zetten en dit zonder een reden op te geven;
- (5) weet dat niet deelnemen of mijn deelname aan het onderzoek stopzetten op geen enkele manier negatieve gevolgen heeft voor mij (vb. op vlak van ondersteuning);
- (6) weet dat ik op aanvraag een samenvatting van de onderzoeksbevindingen kan krijgen nadat de studie is afgerond en de resultaten bekend zijn;
- (7) geef toestemming dat mijn data gebruikt wordt voor verder analyse door andere onderzoekers na volledige anonimisering;

Voor akkoord,

Datum:

Handtekening:

## Bijlage 8: Voorbeeld informed consent digitale vragenlijsten



Stad, datum

Geachte mevrouw directeur,

Geachte heer directeur,

Uw organisatie neemt deel aan de trajecten uitgebouwd door de academische werkplaats over het leefklimaat in residentiële jeugdzorg Vlaanderen. De uitbouw van deze AWL is gelinkt aan het doctoraatsonderzoek van Delphine Levrouw met als titel: de ontwikkeling van pedagogische praxis in residentiële jeugdhulp: een actie-onderzoek. Dit onderzoek focust zich op het leef- en werkklimaat in residentiële jeugdhulp.

Uw organisatie kiest ervoor om binnen jullie pedagogische werking, een monitoringcyclus te installeren waarin jongeren (herhaaldelijk) bevroegd zullen worden over het huidige leefklimaat via volgende instrumenten: de Prison Grow Climate Instrument (PGCI) (Van der Helm, Stams & Van Der Laan, 2011)<sup>1</sup> en de group climate instrument (GCI) (Strijbosch, et.al., 2014)<sup>2</sup> Graag hadden wij als onderzoeker data anoniem doorgekregen om te analyseren. Met deze brief vraag ik jullie toestemming om de verzamelde gegevens van jullie jongeren, in), strikt anoniem door te geven aan Universiteit Gent, indien de ouders en jongeren hiervoor hun toestemming geven.

De voorziening engageert zich om het belang van de jongere in het kader van het onderzoek mee te bewaken.

Voor bijkomende informatie omtrent het onderzoek kan u mij steeds via e-mail contacteren ([delphine.levrouw@ugent.be](mailto:delphine.levrouw@ugent.be)).

Met vriendelijke groeten,

Delphine Levrouw

Doctoraatsstudente Universiteit Gent – vakgroep orthopedagogiek,

Onder supervisie van Prof. Dr. Stijn Vandeveldde en Prof. Dr. Rudi Roose

---

Bereidheid tot samenwerking in kader van het onderzoek: gelieve onderstaande strook terug te bezorgen aan Delphine):

Ik , ondergetekende, ..... verklaar hierbij dat wij, als organisatie jongeren zullen bevragen over het leefklimaat via de opgesomde vragenlijsten. De verzamelde data in onze organisatie mag doorgegeven worden aan de onderzoekers van de universiteit Gent, mits akkoord van jongeren en ouders. Wij

- Kregen de uitleg over de aard van de vragen die tijdens dit onderzoek zullen worden aangeboden, en er werd ons de mogelijkheid geboden om bijkomende informatie te verkrijgen;
- weten dat onze cliënten totaal uit vrije wil deelnemen aan het wetenschappelijk onderzoek;
- geven de toestemming aan de onderzoekers om de resultaten van onze cliënten op anonieme wijze te bewaren, te verwerken en te rapporteren;
- zijn op de hoogte van de mogelijkheid om de deelname van onze cliënten aan het onderzoek op ieder moment stop te zetten en dit zonder opgave van reden;
- weten dat als zij niet deelnemen of alsde deelname aan het onderzoek van onze cliënten wordt stopgezet, dit op geen enkele manier negatieve gevolgen heeft voor hen of voor de organisatie;
- weten dat we op aanvraag een samenvatting van de onderzoeksbevindingen kunnen krijgen nadat de studie is afgerond en de resultaten bekend zijn;
- geven toestemming om de data van onze cliënten te gebruiken voor verder analyse door andere onderzoekers na volledige anonimisering;
- weten dat UGent de verantwoordelijke eenheid is m.b.t. persoonsgegevens verzameld tijdens het onderzoek. Ik weet dat de data protection officer me meer informatie kan verschaffen over de bescherming van mijn persoonlijke informatie. Contact: Hanne Elsen (privacy@ugent.be).

Gelezen en goedgekeurd op ..... (datum),

Handtekening van de organisatie .....

Naam van de verantwoordelijke onderzoeker .....

Naam, voorziening & handtekening:



