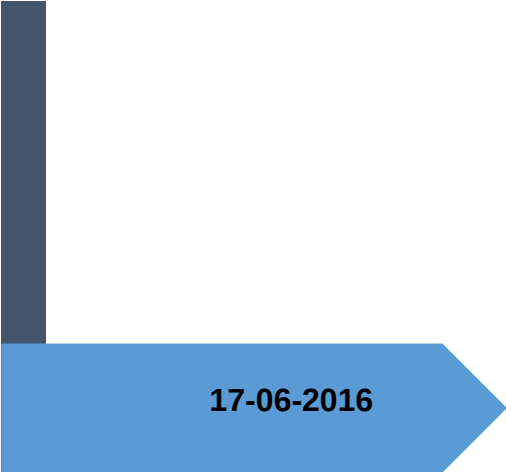
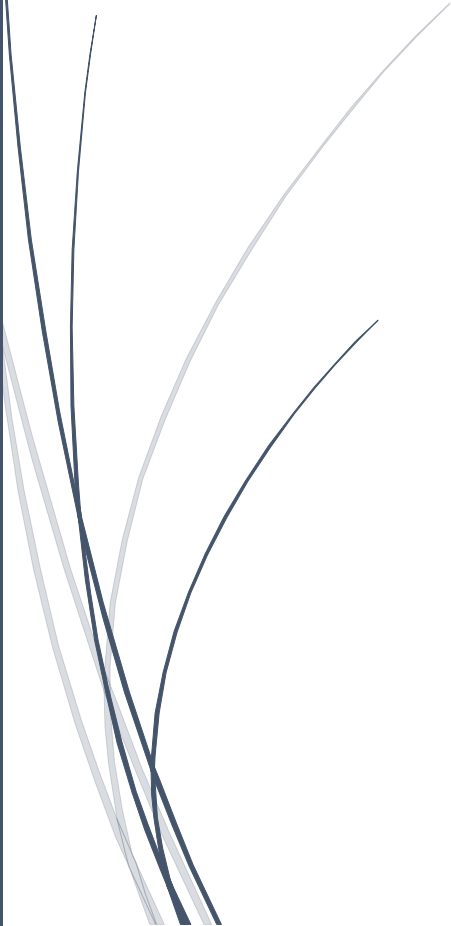


A dark blue vertical bar runs down the left side of the page. A blue arrow points to the right from the bar, containing the date.

17-06-2016

Afstudeeronderzoek

‘Het pedagogisch leefklimaat’

Several thin, curved lines in shades of blue and grey sweep upwards from the bottom left corner of the page.

Naam: Carlijn van Summeren

Studentnummer: 2210872

Onderwijseenheid: Fontys Hogescholen

Docenten: F. Peels & D. Letanche

Progresscode: 56V4J-AFOZ

Opleiding: Sociale Studies

Afstudeerrichting: Jeugdzorg

Datum: 17-06-2016

Samenvatting

Dit onderzoek is gericht op hoe het pedagogisch leefklimaat en de methodiek Bruininks wordt toegepast binnen instelling X. Binnen de residentiële jeugdzorg wordt weinig aandacht besteed aan het pedagogisch leefklimaat op leefgroepen. Veel van deze instellingen hebben echter het behandelklimaat wel volledig uitgewerkt en op orde. Om een behandeling zo effectief mogelijk te laten verlopen is het van belang dat het pedagogisch leefklimaat op orde is, voordat aan het behandelklimaat begonnen wordt (Jongepier & Struijk & Helm, 2010). Doordat er binnen instelling X twijfels zijn over de toepasbaarheid van de methodiek Bruininks, die wordt gebruikt voor het schrijven van het pedagogisch leefklimaat, is de volgende hoofdvraag voor het onderzoek gesteld:

‘Wat is de ervaring van professionals binnen instelling X over het pedagogisch leefklimaat en de methodiek van Bruininks en welke aanbevelingen kunnen er gedaan worden op basis van deze ervaringen.’

Er is gebruik gemaakt van een niet-gerichte aselechte steekproef binnen de vier open leefgroepen, om zo een antwoord te geven op de onderzoeksvraag. De populatie binnen deze steekproef bestaat uit professionals van de werkvloer en professionals buiten de werkvloer, namelijk: acht professionals van de werkvloer (groepsleiding), twee groepsorthopedagogen en één ondersteunende teamcoördinator. Om de informatie te krijgen die nodig is, om de hoofdvraag te beantwoorden, is er gebruik gemaakt van een half gestructureerd diepte-interview. De data uit de interviews zijn geanalyseerd door middel van codeerstappen. Hieruit is een codeboom ontstaan. De belangrijkste resultaten zijn:

- De methodiek die gebruikt wordt voor het schrijven van het pedagogisch leefklimaat, is te uitgebreid en specifiek. Hierdoor is het niet haalbaar om de methodiek up-to-date te houden, waardoor het in de kast beland en niet tot weinig gebruikt wordt.
- Eerst kwam bij het schrijven veel hulp en steun vanuit de groepsorthopedagogen. Professionals willen deze kritische blik en helikopterview van de groepsorthopedagogen graag terug.
- Door de grote teamwisselingen die plaats hebben gevonden, kijkt en werkt iedereen vanuit een andere visie. De organisatie geeft de professionals te weinig tijd om bij elkaar te zitten en samen één visie op te stellen/ uit te dragen.

In de conclusie wordt de hoofdvraag beantwoord. Hieruit blijkt dat professionals het pedagogisch leefklimaat belangrijk vinden, maar de toepassing van de methodiek niet. Wanneer er een overall visie komt vanuit de organisatie, gaat elke groep op dezelfde manier werken en dit zal ervoor zorgen dat er effectiever gewerkt kan worden en dat de methodiek up-to-date gehouden kan worden op de cliënten die op dat moment op de groep verblijven. Uiteindelijk zijn er aanbevelingen gedaan voor instelling X.

Voorwoord

Geachte lezer,

Voor u ligt het afstudeeronderzoek dat betrekking heeft op het 'pedagogisch leefklimaat en de methodiek Bruininks. Dit onderzoek is geschreven in verband met het afstuderen aan de opleiding Sociale Studies (specialisatie jeugdzorg) op de Fontys Hogescholen te Eindhoven.

In het derde leerjaar en eerste half jaar van het vierde leerjaar heb ik stage gelopen bij instelling X. Hier heb ik gewerkt op één van de vier open residentiële groepen voor jeugdige van 12 tot 18 jaar. Tijdens deze stage heb ik ervaren dat de groepsleiding veel bezig is met het neerzetten van het pedagogisch leefklimaat, middels de methodiek Bruininks. Het pedagogisch leefklimaat heeft mij vanaf het begin van de stage geboeid. Dit komt mede doordat er veel vragen en onduidelijkheden waren omtrent de methodiek. Toen de organisatie mij heeft gevraagd om onderzoek te doen over dit onderwerp, twijfelde ik geen moment. Vanaf het moment dat dit onderwerp gekozen is, begon het onderzoeksproces, met dit document als resultaat.

Ik wil graag Nicole Gielen bedanken, die direct aan mij dacht toen de organisatie dit onderwerp als probleem ervoer. Ik wil haar ook bedanken voor de ondersteuning, begeleiding en tips die ze mij regelmatig heeft gegeven tijdens dit onderzoek. Daarnaast wil ik alle respondenten bedanken die bereid zijn geweest om tijd vrij te maken voor interviews en vaak interesse toonde in mijn onderzoek. Floor Peels en Diederik Letanche wil ik bedanken voor de begeleiding die ze mij hebben gegeven het afgelopen jaar. Als laatste wil ik mijn ouders en mijn vriend bedanken, die ondanks de ups en downs, in mij zijn blijven geloven en mij hebben ondersteund.

Carlijn van Summeren

Grubbenvorst, juni 2016

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	2
Voorwoord	3
Inhoudsopgave	4
Inleiding	5
Hoofdstuk 1: Context en probleemschets	6
1.1 Probleemanalyse	6
1.2 Probleemstelling en verificatie	10
1.3 Onderzoeksdoelstelling	11
1.4 Hoofdvraag en deelvragen	11
1.5 Begripsafbakening	11
Hoofdstuk 2: Theoretisch kader.....	14
2.1 De orthopedagogische theorie en Bruininks	14
2.2 Het pedagogische leefklimaat	17
Hoofdstuk 3: Methodologie	19
3.1 Onderzoekspopulatie en steekproef.....	19
3.2 Dataverzamelingmethode	20
3.3 Meetinstrument	21
3.4 Data-analyse.....	22
Hoofdstuk 4: Resultaten	24
4.1 Deelvraag 1	24
4.2 Deelvraag 2	27
4.3 Deelvraag 3	30
Hoofdstuk 5: Conclusie en aanbevelingen	34
5.1.1 Conclusie deelvraag 1	34
5.1.2 Conclusie deelvraag 2	34
5.1.3 Conclusie deelvraag 3	34
5.1.4 Conclusie hoofdvraag	35
5.2 Aanbevelingen	36
Hoofdstuk 6: Discussie	38
6.1 Betekenis en bruikbaarheid	39
6.2 Sterkte- zwakteanalyse.....	40
Literatuurlijst	42
Bijlage 1: Topiclijsten.....	45
Bijlage 2: Codeboom	53
Bijlage 3: Logboek	58

Inleiding

Binnen de residentiële jeugdzorg wordt weinig aandacht besteed aan het pedagogisch leefklimaat op de leefgroepen. Veel van deze instellingen hebben wel een goed en duidelijk behandelklimaat. Uit onderzoek van Jongepier et al., (2010) blijkt dat een behandeling niet effectief kan worden uitgevoerd, wanneer er geen goed pedagogisch leefklimaat is.

Binnen instelling X wordt voor het pedagogisch leefklimaat de methodiek Bruininks gebruikt. Elke leefgroep heeft deze methodiek volledig moeten uitwerken. Uit dit onderzoek blijkt dat instelling X al veel bezig is met het pedagogisch leefklimaat, ten opzichte van andere soortgelijke instellingen (Inspectie jeugdzorg, 2009). Dit onderzoek is tot stand gekomen doordat er veel vragen waren rondom de implementatie van de methodiek Bruininks. In de wandelgangen wordt duidelijk dat de professionals niet blij zijn met deze methodiek. Vanuit deze onvrede wil de organisatie weten wat de ervaringen van de medewerkers zijn rondom deze methodiek en wat er volgens de professionals veranderd moet worden. Door de ervaringen in kaart te brengen kan de organisatie stappen zetten in het implementeren van de methodiek. Sinds de transitie verwacht de maatschappij dat behandelingen nog sneller en effectiever worden toegepast. Uit onderzoek van Jongepier et al., (2010) blijkt dat middels een goed pedagogisch leefklimaat, de behandeling sneller een succes zal zijn.

Dit onderzoek is gericht op het verkrijgen van meer kennis en inzicht over de ervaringen van de professionals binnen instelling X met de methodiek Bruininks en hoe de uitwerking van de methodiek is op de werkvloer. Daarnaast wordt kennis opgedaan over de kwaliteit van de methodiek met betrekking tot implementeren van het pedagogisch leefklimaat. Met deze kennis wordt getracht de methodiek te optimaliseren voor professionals, zodat het pedagogisch leefklimaat zo effectief mogelijk kan worden neergezet.

In dit onderzoek wordt in het eerste hoofdstuk de probleemanalyse beschreven op macro-, meso- en microniveau. Vanuit de probleemanalyse worden de probleemstelling, doelstelling, hoofdvraag en deelvragen geformuleerd. In het tweede hoofdstuk is het theoretisch kader opgenomen. Hierin staan verschillende theorieën beschreven die van toepassing zijn op dit onderzoek. In het derde hoofdstuk komt de methodologie van dit onderzoek aan bod. In hoofdstuk vier staan de resultaten per deelvraag beschreven. Tevens wordt er in hoofdstuk vier een koppeling gemaakt tussen de literatuur uit het theoretisch kader en de beschreven resultaten. In hoofdstuk vijf wordt de conclusie per deelvraag beschreven. Met behulp van deze conclusies, wordt antwoord gegeven op de hoofdvraag. Vervolgens worden aanbevelingen gedaan voor de organisatie. In het laatste hoofdstuk worden de resultaten gekoppeld aan de probleemanalyse en worden kritische kanttekeningen bij het onderzoek geplaatst.

Hoofdstuk 1: Context en probleemschets

In dit hoofdstuk wordt het probleem in kaart gebracht rondom het thema 'pedagogisch leefklimaat'. Bij de probleemanalyse wordt eerst ingegaan op de veranderingen in de jeugdzorg en welk effect dit heeft op het pedagogisch leefklimaat. Vervolgens wordt ingegaan op de omgang met het pedagogisch leefklimaat binnen de Nederlandse instellingen. Als laatste wordt beschreven wat het probleem is bij professionals en cliënten rondom dit thema.

1.1 Probleemanalyse

In Nederland verblijven ongeveer 2400 jongeren in de residentiële jeugdzorg. Dat houdt in dat deze jeugdigen 24 uur per dag, 7 dagen in de week opgenomen zijn (Centraal bureau voor de statistiek, 2016). Residentiële jeugdzorg is een breed begrip, maar vaak wordt hiermee de zorg voor jeugdigen als verblijf in een tehuis of instelling bedoeld. Deze zorg is voor jeugdigen van 0 tot en met 23 jaar met uiteenlopende problemen. Iedere jeugdige heeft een eigen doel bij opname. Dit is de reden dat de ene jeugdige er één week verblijft en een andere jeugdige jaren lang (Boendermaker & Rooijen & Berg & Barteling, 2013).

Dit onderzoek zal zich toespitsen op de residentiële jeugdzorg: jongeren van 12 tot 18 jaar, die verblijven op de open groepen binnen instelling X. Onder deze doelgroep vallen jeugdigen met een of meerdere psychiatrische stoornissen. Deze stoornissen kunnen verschillen van depressie, autisme en ADHD tot eet- of angststoornis en woedeaanvallen (Instelling X, 2016).

Binnen deze doelgroep is het belangrijk om jeugdigen een zo'n normaal mogelijk woonklimaat te geven. Er wordt echter van de hulpverleners verwacht dat ze tevens doelgerichte hulpverlening bieden. Hulpverleners komen hierdoor voor een lastige keus, namelijk opvoeden en opgroeien tegenover behandelen. Binnen de meeste instellingen ligt het accent op behandelen. Dit zorgt ervoor dat sfeer, warmte, huiselijkheid, routine en ontwikkelingsstimulering minder tot geen aandacht krijgen (Jongepier en Struijk, 2008).

De veranderingen in de jeugdzorg

Mul, (2013) heeft onderzoek gedaan naar de transitie van de jeugdzorg en de geschiedenis hiervan. Uit dit onderzoek blijkt dat in 1945 de Voogdijraad actief was. Deze raad had maar één doel voor ogen en dat was kinderen uit huis plaatsen of onderbrengen in pleeggezinnen en internaten. Deze raad kwam voornamelijk uit bij verwaarloosde en mishandelde kinderen, of gingen ervan uit dat ze dit soort kinderen zouden aantreffen. De visie van deze Voogdijraad was dat kinderen direct uit huis geplaatst moesten worden en ouders werden direct 'buiten spel' gezet. Ouders verleenden op dat moment onvoldoende zorg en konden dit volgens hen ook niet meer ontwikkelen. De Voogdijraad heeft een slechte naam overgehouden aan deze acties en daarom hebben ze de naam veranderd in 'Raad voor de Kinderbescherming'. De Raad voor de Kinderbescherming is in de loop der jaren steeds meer gaan samenwerken met verschillende Voogdijinstellingen (Mul, 2013). Tegenwoordig wordt vanuit de overheid zorgvuldig gekeken naar uithuisplaatsingen en Voogdijmaatregelen. Wanneer dit gebeurt, betekent dat niet direct dat ouders niks meer met het kind te maken kunnen hebben. De transitie in de jeugdzorg heeft ervoor gezorgd dat er gekeken wordt naar de eigen kracht van de cliënt en zijn systeem. Vanuit het behandelklimaat en pedagogisch klimaat wordt gekeken naar wat ouders en

cliënt nog wel kunnen. De visie vanuit de transitie is dat ouders en cliënt in hun kracht worden gezet waardoor ouders zo veel mogelijk verantwoordelijkheid over de jeugdige behouden. Deze visie dient door professionals te worden meegenomen in het pedagogische klimaat dat geschreven wordt voor een leefgroep (Nederlands Jeugd Instituut, 2010).

Waar gehandicapte kinderen of kinderen met een psychische stoornis vroeger in een 'gesticht' werden geplaatst, ver weg van de bewoonde wereld, wordt er nu gekeken hoe deze kinderen het beste kunnen worden geholpen. Tegenwoordig worden deze kinderen niet meer geïsoleerd van de buitenwereld maar ze worden bij de maatschappij betrokken. Dit zorgt ervoor dat deze kinderen zo goed mogelijk kunnen functioneren in de samenleving. Dit komt tevens terug in de nieuwe participatiesamenleving die stelt dat iedereen zoveel mogelijk actief deel moet nemen aan de samenleving (Aronson & Wilson & Akert, 2012). De participatiesamenleving is belangrijk om mee te nemen in de visie van het pedagogische leefklimaat dat neergezet wordt binnen een leefgroep.

Keinemans & Doorn, (2013) hebben onderzoek gedaan naar de nieuwe participatiesamenleving. De keuzes die het kabinet hierin maakt, zijn volgens de onderzoekers niet gering. 'Autonomie gaat ten koste van zorg en informele hulp komt in plaats van steun'. De verantwoording van de jeugdzorg is door de transitie verplaatst naar de gemeenten. In de participatiesamenleving wordt meer verwacht van de zelfredzaamheid van de burger en er wordt verwacht dat iedereen zoveel mogelijk op eigen benen staat. Men wordt gestimuleerd om zelf verantwoordelijkheid te nemen (Manshanden, 2013). Dit heeft ook effect op de jeugdigen die zijn opgenomen in instellingen. Er wordt steeds meer verwacht van het systeem/netwerk van de jeugdigen. In de participatiesamenleving is het de bedoeling dat cliënten kunnen terugvallen op het eigen systeem/netwerk en niet op de zorg die betaald wordt door de overheid. Professionals moeten de visie en verantwoordelijkheid van de ouders zo veel mogelijk meenemen in het pedagogisch leefklimaat (Manshanden, 2013). Instelling X gebruikt de methodiek Bruininks om het pedagogische leefklimaat te implementeren. De focus van het pedagogische leefklimaat binnen instelling X ligt daarom op oplossingsgericht, competentiegericht en systeemgericht werken.

Het is belangrijk om een goed en breed beeld te krijgen van het thema. Vandaar dat hieronder ingegaan wordt op de hedendaagse positie van het pedagogisch leefklimaat in de residentiële jeugdzorg.

De hedendaagse positie van het pedagogisch leefklimaat in de residentiële jeugdzorg.

Uit het onderzoek van Jongepier & Struijk & Helm (2010) blijkt dat de residentiële jeugdzorg is gericht op hulpverlening en behandelen. Echter, uit dit onderzoek blijkt ook dat goede hulpverlening niet zonder een goed pedagogisch leefklimaat kan. De residentiële jeugdzorg loopt qua uitvoering van een pedagogisch leefklimaat nog achter op de kinderopvang (Jongepier et al, 2010). Uit onderzoek van de Jeugdinspectie, (2007) blijkt dat met name in de gesloten jeugdzorg geen goed pedagogisch klimaat heerst. Veel instellingen kunnen geen of onvoldoende veiligheid bieden in het leef-, behandel- en werkklimaat. De oorzaak hiervoor is dat opvoeden niet centraal staat tijdens de behandeling. Uit

vervolgonderzoek van de inspectie jeugdzorg, (2009) blijkt dat er vooruitgang is geboekt rondom het thema veiligheid. Echter veiligheid is niet het enige wat telt bij het pedagogische klimaat. Er wordt nog ernstig te kort gedaan op het gebied van verantwoord en goed toepassen van dwang maatregelen (Inspectie jeugdzorg, 2009).

Uit onderzoek van Unicef, (2009) blijkt dat een behandeling niet effectief is, als de basisvoorwaarden niet aanwezig zijn of niet goed worden uitgevoerd. De basisvoorwaarden zijn een veilig en stabiel leefklimaat. Jeugdigen binnen de residentiële zorg brengen relatief weinig tijd door met gerichte gesprekken of activiteiten in het kader van de behandeling/ hulpverlening. Binnen instelling X is per groep een pedagogisch leefklimaat via de methodiek Bruininks geschreven. Echter de beschreven leefklimaten worden in de praktijk niet altijd goed uitgevoerd. Dit wordt mede veroorzaakt doordat het behandelklimaat boven het pedagogisch leefklimaat wordt gesteld. Verderop in dit onderzoek zal uitgebreider ingegaan worden op het verschil tussen het pedagogisch leefklimaat en een behandelklimaat.

Uit het onderzoek van Jongepier et al, (2010) komt duidelijk naar voren hoe belangrijk het is, dat er een pedagogisch klimaat binnen een organisatie en/of leefgroep is. Binnen de residentiële jeugdzorg is het belangrijk om eerst de eerstegraadsstrategie (pedagogisch leefklimaat) op orde te hebben, voordat men aan de tweedegraadsstrategie begint (het behandelklimaat). Dit is al lange tijd een probleem, blijkt uit de woorden van Kok, (1991). *‘Opmerkelijk is dat in de jeugdzorg veel instellingen wel een behandelvisie hebben, maar geen pedagogische visie. Met de woorden van Jan Kok, emeritus-hoogleraar orthopedagogiek: De jeugdzorg hanteert wel een tweedegraadsstrategie – inzet van methodieken, therapieën en trainingen – maar heeft problemen met het realiseren van de eerstegraadsstrategie, het pedagogisch klimaat’* (Kok, 1991 p. 1).

Uit dit onderzoek komt duidelijk naar voren dat er niet alleen aandacht moet zijn voor de behandelmethodiek, wat wel vaak het geval is binnen instellingen. Wanneer er alleen aandacht is voor de behandelmethodiek, mis je een belangrijk deel van de kwaliteitsontwikkeling en –toetsing, die bij een leefgroep horen. Binnen instelling X ligt vaak de nadruk op het behandelklimaat, waardoor het pedagogische klimaat via de methodiek van Bruininks snel overgeslagen wordt. Echter, met een goed pedagogisch klimaat, blijkt een behandeling effectiever en sneller te zijn.

Het is belangrijk om een duidelijk beeld te krijgen van het thema. Vandaar dat hieronder ingegaan wordt op hoe professionals omgaan met het pedagogisch leefklimaat.

Wat is het probleem bij professionals en cliënten rondom het pedagogisch leefklimaat?

Voor professionals is het belangrijk om de veiligheid binnen het pedagogische klimaat te behouden. Met name in psychische jeugdzorg en gesloten jeugdzorg wordt personeel geconfronteerd met jeugdigen met ernstige gedragsproblemen. Bij instelling X is dit ook het geval. Dit zorgt er snel voor dat de doelgroep en groepsdynamiek een gevoel van onmacht geven bij de professionals. Dit komt omdat er vaak incidenten zijn die het groepsklimaat verstoren. Voor professionals is het van groot belang om een goede relatie te krijgen met de jeugdige. Een professional moet voornamelijk

emotionele ondersteuning en sensitiviteit bieden. Wanneer een professional dit kan, zal dat zorgen voor meer veiligheid en een goed pedagogisch klimaat binnen de leefgroep (Jongepier, 2011).

Zoals hierboven beschreven, krijgen professionals steeds meer verantwoordelijkheid om een gunstig leefklimaat te creëren en zijn de professionals er niet meer alleen voor de behandeling. Uit onderzoek van Jongepier, (2011) blijkt dat het van belang is dat er goed gekeken wordt naar het welbevinden en de ontwikkeling van de jeugdigen die worden opgenomen. Om dit te kunnen realiseren, is de relatie tussen jeugdige en professional, opvoeding en verzorging, bejegening en sfeer binnen de leefgroep van belang. Het is echter erg moeilijk voor professionals om een goed pedagogisch leefklimaat te realiseren. Binnen de residentiële instellingen zitten namelijk problematische behandelingen. *‘Wonen in een groep, met kinderen en jongeren met vaak ernstige gedragsproblemen, onder wisselende begeleiding van soms meer dan tien groepsopvoeders, biedt geen gunstige voorwaarden voor een goed klimaat’* (Jongepier, 2011 p.1). Deze ongunstige voorwaarden zijn allemaal van toepassing bij instelling X. Binnen deze setting is het belangrijk om de teams zo vast en stabiel mogelijk te houden en daar niet veel in te veranderen. Bij instelling X zijn op dit moment alle teams veranderd en hebben er veel wisselingen van personeel plaats gevonden. Deze teamwisselingen zijn ingezet zodat elk personeelslid en team in zijn kracht wordt gezet, echter dit zal in het begin mogelijk geen stabiliteit bieden aan de jeugdige. Daarbij is het voor nieuwe medewerkers in een nieuw team, moeilijk om het pedagogische leefklimaat, dat op papier staat, goed te kunnen toepassen. Dit is nog moeilijker wanneer er veel nieuwe professionals in één team komen en er weinig ervaren professionals overblijven die weten hoe het pedagogische leefklimaat ingezet dient te worden.

Daarnaast hebben de jeugdige vaak weinig motivatie en willen ze liever niet opgenomen zijn. Dit laatste is helemaal aan de orde bij gedwongen residentiële (psychiatrische)jeugdzorg. Voor professionals binnen deze instellingen is het moeilijk om een goed pedagogisch leefklimaat te realiseren. Deze professionals krijgen namelijk ook nog te maken met beheers problemen. Binnen instelling X zitten jeugdigen met gedwongen en vrijwillige opname. Hierdoor verschilt de motivatie per jeugdige. Professionals krijgen hierdoor veel te maken met incidenten. De meeste die voorkomen zijn agressie-incidenten. Het gevolg hiervan is een onveilige situatie voor jeugdigen en medewerkers en tevens een negatieve sfeer. Ondanks dat het niet altijd ideale situaties zijn, hebben de jeugdigen deze behandeling binnen de residentiële setting wel nodig. Professionals krijgen dan de uitdagende taak om het voor deze jeugdigen zo gunstig mogelijk te maken (Jongepier, 2011). Bij instelling X krijgen de professionals regelmatig te maken met agressie-incidenten. Voor deze professionals is het moeilijk om een goed pedagogisch klimaat neer te zetten, omdat er vaak een onveilige en negatieve sfeer hangt.

Helm, (2011) heeft onderzoek gedaan naar open leefklimaat. Uit dit onderzoek heeft Helm, (2011) geconcludeerd dat een open leefklimaat belangrijk en gunstig is voor de ontwikkeling van een jeugdige. Een belangrijk kernelement van een open leefklimaat is *‘opvoeding in plaats van straf’* (Helm, 2011). Binnen instelling X wordt hard gewerkt om een ‘open leefklimaat’ te creëren. Bij de meeste instellingen ligt het accent op de aanpak van het probleemgedrag van de jeugdige en op een strakke en gestructureerde omgeving. Professionals zijn voornamelijk bezig met beheersing en

controle. Uit dit onderzoek blijkt dat die punten voor een onveilig leefklimaat zorgen met te weinig ondersteuning aan de jeugdige. Helm, (2011) vindt dat er meer ondersteuning en responsiviteit geboden moet worden door professionals. *'Kernelementen in de houding en het handelen van groepsopvoeders is volgens hem een balans tussen flexibiliteit en controle'* (Helm, 2011). De balans vinden, is volgens Helm, (2011) soms moeilijk voor professionals.

Voor professionals is het lastig om een goed pedagogisch leefklimaat te realiseren. Dit komt doordat binnen de residentiële instellingen veel problematische behandelingen plaatsvinden. *'Wonen in een groep, met kinderen en jongeren met vaak ernstige gedragsproblemen, onder wisselende begeleiding van soms meer dan tien groepsopvoeders, biedt geen gunstige voorwaarden voor een goed klimaat'* (Jongepier, 2011). Deze factoren spelen binnen instelling X allemaal mee. Daarbij zijn er op dit moment veel teamwisselingen, waardoor er bij elke leefgroep nog maar twee of drie bekende professionals aanwezig zijn. Bij één groep is zelfs een compleet nieuw team gekomen. Uit het onderzoek van Jongepier, (2011) blijkt dat dit voor onveilige situaties zorgt voor de jeugdige en waardoor het realiseren van een goed pedagogisch klimaat steeds moeilijker wordt (Jongepier, 2011).

1.2 Probleemstelling en verificatie

Er zijn twijfels over de mogelijkheden om de methodiek Bruininks die wordt gebruikt voor het schrijven van het pedagogisch leefklimaat binnen instelling X toe te passen.

Verificatie

De probleemstelling is op 5 manieren geverifieerd.

In januari 2016 heeft er meerdere malen een overleg plaatsgevonden met N.G., ondersteunende teamcoördinator van de kliniek. Met N.G. is gesproken over het probleem met betrekking tot het pedagogische leefklimaat. N.G. gaf aan dat dit bij instelling X een probleem is. Volgens N.G. vinden de professionals van de werkvloer de methode Bruininks niet doeltreffend en (nog) niet effectief en efficiënt genoeg. De groepsorthopedagogen vinden deze methode zeer goed. Volgens N.G. is het van belang dat dit onderzocht wordt. Tevens geeft N.G. aan dat de teamwisselingen die plaatsvinden grote gevolgen kan hebben voor het pedagogische leefklimaat van de leefgroepen. Het is volgens N.G. belangrijk dat er gekeken wordt hoe je een pedagogisch leefklimaat het beste kunt realiseren, implementeren maar vooral borgen om daar de professionals in te kunnen ondersteunen.

Op 20 januari 2016 heeft de onderzoeker contact gehad met P.v.L., de teamcoördinator van de kliniek. P.v.L. vertelt dat er met betrekking tot dit thema genoeg te onderzoeken valt. Sinds kort wordt er gebruik gemaakt van de methodiek Bruininks, maar of mensen tevreden zijn over deze methode is nog niet bekend. Tevens geeft P.v.L. aan dat de teamwisselingen grote gevolgen kunnen hebben voor de pedagogische leefklimaten. P.v.L. zit in de werkgroep optimaliseren van het klinisch behandelklimaat. Dit onderzoek zou een bijdrage kunnen leveren aan deze werkgroep. Door contact met deze werkgroep op 21 januari 2016 blijkt dat er op deze gebieden nog winst te behalen is. De werkgroep vraagt zich namelijk af of de methode die op dit moment gebruikt wordt, de juiste methode is.

In januari en februari 2016 heb ik meerdere professionals gesproken. Professionals beamen unaniem

dat ze bang zijn voor de grote personeelsswisselingen en de pedagogische klimaten. De professionals zijn bang dat het hen niet lukt om het pedagogische klimaat te kunnen behouden of een 'nieuw klimaat' te kunnen implementeren. De professionals geven verschillende meningen over de methodiek.

In literatuur wordt beschreven dat er te weinig aandacht is voor het pedagogisch klimaat (Jongepier & Struijk & Helm, 2010). Doordat er te weinig aandacht aan wordt besteed, kunnen professionals de behandeling niet optimaal uitvoeren bij de jeugdigen. Uit de probleemanalyse blijkt dat het belangrijk is dat er een stabiel team is, die het juiste pedagogische leefklimaat kan neerzetten, om zo de behandeling zo optimaal mogelijk te kunnen uitvoeren.

1.3 Onderzoeksdoelstelling

Het doel van dit praktijkonderzoek is kennis en inzicht verkrijgen over hoe professionals binnen instelling X de methodiek van Bruininks ervaren en hoe de uitwerking van de methodiek is in de praktijk. Er wordt, op basis van ervaring van professionals, kennis en inzicht opgedaan over de bruikbaarheid van de methodiek Bruininks binnen instelling X. Daarnaast wordt er gekeken welke handvatten de professionals nodig hebben om een goed pedagogisch leefklimaat te realiseren.

1.4 Hoofdvraag en deelvragen

Hoofdvraag:

Wat is de ervaring van professionals binnen instelling X over het pedagogisch leefklimaat en de methodiek van Bruininks en welke aanbevelingen kunnen gedaan worden op basis van deze ervaringen.

Deelvragen:

1. Wat is de huidige situatie volgens de professionals van instelling X, rondom de methodiek Bruininks en het neerzetten van het pedagogisch leefklimaat?
2. Wat is de gewenste situatie volgens de professionals van instelling X, rondom de methodiek Bruininks en het neerzetten van het pedagogisch leefklimaat?
3. Wat moet er gedaan worden door professionals en/of de organisatie om bij de gewenste situatie te komen?

1.5 Begripsafbakening

Methodiek:

'Een methodiek verwijst naar het geheel van op theorieën gebaseerde wijzen die wordt gebruikt om een bepaald doel te bereiken' (Instelling X, 2016).

Pedagogisch leefklimaat:

Dragt & Pastink, (2010) hebben de definities van vier bekende auteurs samengevoegd tot één uitleg van het begrip 'pedagogisch leefklimaat'. Dit is een helder en duidelijke definitie waar een instelling verder zijn eigen draai aan kan geven. *'Het pedagogisch leefklimaat is de sfeer waarin gewoond, gewerkt en geleefd wordt. Er kan gesproken worden van een goed pedagogisch leefklimaat wanneer*

er sprake is van onderling vertrouwen, een gevoel van veiligheid en acceptatie naar elkaar. Alleen als er sprake is van een goed pedagogisch leefklimaat kunnen kinderen optimaal wonen, leren, leven en ontwikkelen. Kinderen worden ondersteund, uitgedaagd tot ontwikkeling en er wordt rekening gehouden met de individuele behoeften en mogelijkheden. Binnen de omgeving waarin het kind wordt opgevoed wordt er op een bepaalde manier invulling gegeven aan de begrippen regels, ruimte, ritme en materiaal. In elke omgeving waar kinderen wonen, leven en leren zijn regels waaraan de kinderen geacht worden zich te houden. Een ruimte is op een bepaalde manier ingericht, er zijn gepaste materialen gekozen en er heerst een bepaalde structuur' (Dragt & Pastsink, 2010).

Bruininks:

Bruininks is een orthopedagogische methodiek waarbij het orthopedagogisch groepswork centraal staat. *'Bruininks geeft in detail weer waar het bij groepswork om gaat, ondersteund met vele voorbeelden uit de praktijk van jeugdzorg. Het model kent diverse toepassingsmogelijkheden waardoor blijvend antwoord gegeven kan worden op vragen van cliënten'* (Bruininks, 2006). Bruininks is een methodiek die je kunt gebruiken bij het neerzetten van een pedagogisch leefklimaat op een leefgroep.

Ervaring:

Binnen dit onderzoek wordt met ervaring bedoeld: de vorm van kennis die de professionals bezitten vanuit de praktijk. Het gaat erom hoe de professional de methodiek ervaart en wat de professional ervan vindt.

Huidige situatie:

Binnen dit onderzoek wordt met huidige situatie bedoeld: wat op dit moment de plaats/positie is, die de methodiek van Bruininks inneemt, volgens de professionals. Wat is de hedendaagse situatie.

Gewenste situatie:

Bij dit onderzoek gaat het bij de gewenste situatie erom dat gekeken wordt door professionals wat ze willen met de methodiek/ het pedagogisch leefklimaat. Wat is volgens de professionals de ideale situatie.

Professionals:

Bij dit onderzoek zijn twee groepen professionals te noemen. De eerste groep is de groepsleiding, zij werken op de open leefgroepen van instelling X. Dit zijn residentiële leefgroepen waar jeugdigen van 12 tot 18 jaar verblijven.

De tweede groep zijn medewerkers die niet op de werkvloer van de leefgroepen werken. Bij dit onderzoek zijn dat de groepsorthopedagogen en ondersteunende teamcoördinator van de kliniek. Deze professionals fungeren als ondersteuning voor de leefgroepen.

Instelling X & organisatie:

Met instelling X wordt bedoeld: de residentiële 12+ open leefgroep.

Residentiële jeugdzorg houdt in dat een jeugdige 24 uur per dag, 7 dagen in de week opgenomen is (Centraal bureau voor statistiek, 2016). Residentiële jeugdzorg is een groot begrip, maar hiermee wordt bedoeld, de zorg voor jeugdigen als verblijf in een tehuis of instelling. Deze zorg is er voor jeugdigen van 0 tot en met 23 jaar, met allemaal verschillende en uiteenlopende problemen. Iedere jeugdige zal een eigen doel van opname hebben. Dit is de reden dat de ene jeugdige er maar één week verblijft en een andere jeugdige jarenlang (Boendermaker & Rooijen & Berg & Barteling, 2013). Dit onderzoek spitst zich toe op de residentiële jeugdzorg van 12 tot 18 jaar. Deze jeugdigen verblijven op een open leefgroep. Dit houdt in dat de deuren niet op slot zijn. Over het algemeen zitten deze jeugdigen er vrijwillig. Wanneer deze jeugdigen er met een rechterlijke machtiging zitten, kan het zijn dat de deuren voor die jeugdige worden gesloten, ondanks dat het een open leefgroep is.

Hoofdstuk 2: Theoretisch kader

In dit hoofdstuk wordt verder gekeken naar twee theorieën die een bijdrage kunnen leveren aan het pedagogische leefklimaat van instelling X. Deze theorieën zullen er mede voor zorgen dat er een antwoord komt op de hoofd- en deelvragen.

Sinds mei 2013 zijn de groepsorthopedagogen (GOP) van instelling X zich aan het oriënteren op een methodiek die het pedagogisch leefklimaat kan borgen. Mede door de theorie van Kok (Kok, 2001), die binnen de instelling gebruikt wordt en het boek *'Orthopedagogisch groepswork'* zijn ze tot de methodiek van Bruininks gekomen. Vanaf 2014/2015 zijn de leefgroepen deze methode gaan uitwerken op hun eigen groep (Sprenkels, 2016).

Er is gekozen om ook de theorie over het pedagogisch leefklimaat verder uit te werken. Hiervoor is gekozen, omdat daar de voorwaarden, om een goed pedagogisch leefklimaat te kunnen schrijven, in worden uitgelegd. Bij de methodiek van Bruininks gaat het er voornamelijk om, wat je allemaal op papier moet zetten, om alles te borgen. Bij de methodiek Bruininks worden de voorwaarden voor een goed pedagogisch leefklimaat niet bekeken. Bij de theorie van het pedagogisch leefklimaat wordt uitgelegd aan welke belangrijke voorwaarden voldaan moet worden.

2.1 De orthopedagogische theorie en Bruininks

Binnen Instelling X wordt op dit moment gebruik gemaakt van de methode Bruininks bij het neerzetten van het pedagogisch leefklimaat. Bruininks is opgezet vanuit de orthopedagogische theorie (Bruininks, 1994). Bruininks heeft zich laten inspireren door de orthopedagogische theorie 'Specifiek opvoeden' van Kok, (1997). Het model van Kok, (1997) onderscheidt een basisaanpak. *'Dat wat in de (leef)groep gebeurt – en een ondersteunde aanpak – dat wat buiten de (leef)groep aan ondersteuning van de basisaanpak aanwezig is* (Kok, 1998). In deze theorie staat het proces tussen opvoeder en kind centraal. Kind en opvoeder staan in het opvoedproces met elkaar in relatie. Er zijn twee componenten:

1. *'Ontwikkelen': Aan het kind wordt waargenomen dat het zich in en aan de relatie ontwikkelt;*
2. *'Opvoeden': De opvoeder handelt om die ontwikkeling te bevorderen, door het opvoedproces te optimaliseren: hij voedt op.*

(Bron: Bruininks, 2006).

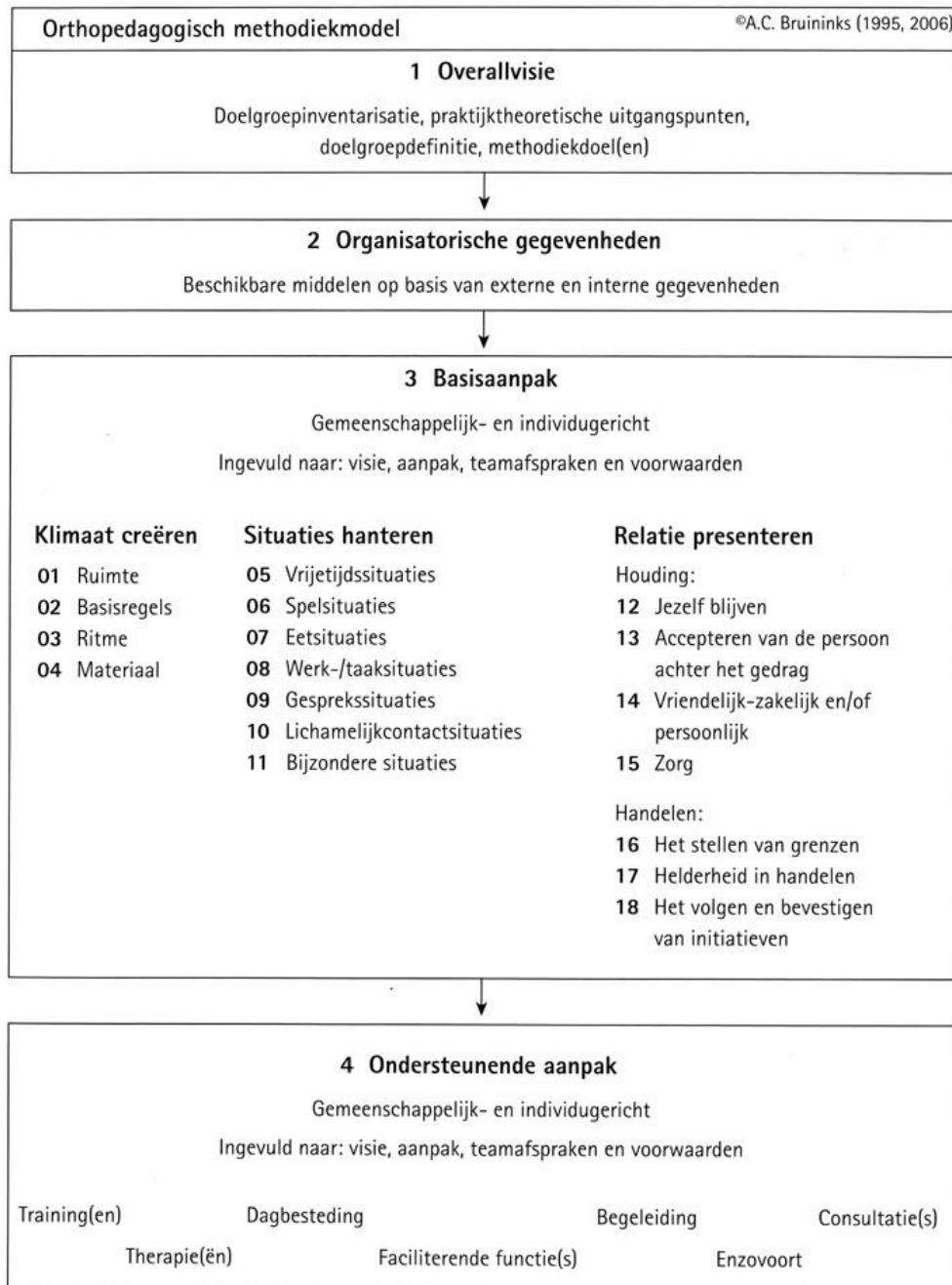
Deze theorie is alleen bruikbaar indien de twee componenten elkaar aanvullen en uitgevoerd worden door opvoeder en kind.

Bruininks heeft ervoor gekozen het pedagogische klimaat geheel uit te laten werken door een (leef)groep. Volgens Bruininks is het belangrijk dat alles duidelijk op papier staat, zodat iemand die nog nooit op de groep heeft gestaan, door het lezen van het pedagogische klimaat, hetzelfde handelt als een vast personeelslid. Hieronder wordt kort samengevat hoe het orthopedagogisch methodiekmodel van Bruininks eruit ziet en wordt kort uitgelegd hoe een (leef)groep het klimaat op papier moet zetten.

In afbeelding 2 zie je dat het orthopedagogisch methodiekmodel van Bruininks, (2006) vier stappen bevat, namelijk:

1. Overallvisie;
2. Organisatorische gegevens;
3. Basisaanpak;
4. Ondersteunende aanpak.

(Bruininks, 2006).



Afbeelding 2 (Bron: Bruininks, 2006).

Stap 1: Overallvisie:

Bij de overallvisie is het de bedoeling dat je als leefgroep/ instelling antwoord geeft op de vraag: 'Wat willen we onze doelgroep bieden?' Met doelgroep wordt op dit moment bedoeld, de cliënten die op dat moment binnen de (leef)groep verblijven en die er kunnen worden opgenomen. Binnen de

overallvisie moeten een paar verplichte elementen terug komen, namelijk: doelgroep inventarisatie, praktijktheoretische uitgangspunten, doelgroep definitie en methodiekdoelen (Bruininks 2006).

Stap 2: De organisatorische gegevens

Bij dit onderdeel gaat het erom welke middelen beschikbaar zijn en op welke manier deze middelen ingezet kunnen/ mogen worden. *'De overallvisie moet door dit onderdeel van het methodiekmodel in de dagelijkse praktijk geconcretiseerd worden in een basisaanpak en een ondersteunende aanpak'* (Bruininks, 2006). Binnen dit onderdeel wordt een onderscheid gemaakt tussen externe gegevens en interne gegevens. Externe gegevens zijn bijvoorbeeld wet- en regelgeving. Interne gegevens is het beleid vanuit de instelling zelf (Bruininks, 2006).

Stap 3: De basisaanpak

Binnen dit deel moet gekeken worden naar de basisaanpak. Dit is hetgeen wat aan zorg, opvang, begeleiding en/of behandeling geboden wordt. De basisaanpak is onderverdeeld in drie subgroepen, namelijk: 1) Klimaat creëren, 2) situaties hanteren, 3) relatie presenteren. Deze drie subgroepen zijn afkomstig van de orthopedagogische theorie 'Specifiek opvoeden' van Kok, (1998).

Klimaat creëren:

Het is belangrijk om goed na te denken over het klimaat wat je wilt creëren. Om een goed klimaat neer te kunnen zetten, moet gekeken worden naar de inrichting van de (leef)groep. Er moet nagedacht worden over de begrippen 'ruimte', 'basisregels', 'ritme' en 'materiaal'. Al deze begrippen moeten op een duidelijke manier invulling krijgen (Bruininks, 2006).

Situaties hanteren:

Het is belangrijk om goed na te denken in de manier waarop je situaties wilt hanteren. Om situaties goed en op dezelfde manier te hanteren, is het belangrijk om invulling te geven aan de begrippen die in afbeelding twee, onder het kopje 'situatie hanteren' staan. Door invulling te geven aan deze begrippen, wordt duidelijk hoe in dergelijke situaties gehandeld moet worden (Bruininks, 2006).

Relatie presenteren:

'Hoe iemand zich presenteert, wordt bepaald door zijn houding en zijn handelen' (Bruininks, 2006).

Iedereen handelt dus anders en iedereen is uniek. Als je merkt dat je handelen niet werkt, kun je ervoor kiezen om je houding aan te passen. Om tot een goede houding te komen, is het belangrijk om gebruik te maken van de begrippen die in afbeelding twee, onder het kopje 'relatie presenteren' staan (Bruininks, 2006).

Stap 4: De ondersteunende aanpak

Bij de laatste stap gaat het om de ondersteuning en de aanvulling van de basisaanpak. Hier moet je antwoord geven op de vraag: 'Wat bieden we onze doelgroep aan ondersteuning?' Het gaat hierbij om de mensen die direct betrokken zijn bij de basisaanpak en bij het primaire proces, maar er geen deel van uitmaken. Het gaat om therapieën, trainingen, projecten, school etc. Bij stap vier moet de samenwerking worden vormgegeven tussen de basisaanpak en de ondersteunende aanpak (Bruininks, 2006).

2.2 Het pedagogische leefklimaat

Er zijn verschillende onderzoeken gedaan naar het pedagogisch leefklimaat. Uit deze onderzoeken zijn verschillende punten naar voren gekomen die omschrijven wat een pedagogisch leefklimaat inhoudt en wat belangrijke voorwaarden zijn om een goed pedagogisch leefklimaat neer te kunnen zetten.

Helm, (2011) heeft onderzoek gedaan naar een 'open' groepsklimaat. Uit dit onderzoek is gebleken dat een 'open' groepsklimaat belangrijk is om doelstellingen ten aanzien van opvoeding, behandeling en rehabilitatie te kunnen halen. Ondersteuning en mogelijkheden voor groei zijn belangrijke kenmerken van een open groepsklimaat. Bij steun bedoelen we de relatie tussen de jeugdige en de professional. Hierbij kan gedacht worden aan eenvoudige zaken zoals persoonlijke aandacht en de professional vertrouwen geven. Bij groei wordt bedoeld het leren en de zingeving. Het is belangrijk om te zien dat de jeugdige nog iets kan leren en dat de jeugdige beter wordt. Daarnaast zijn de onderwerpen structuur, duidelijkheid en een veilige sfeer belangrijk. Helm, (2011) concludeert in zijn onderzoek dat een open leefklimaat belangrijk en gunstig is voor de ontwikkeling van een jeugdige. In het open leefklimaat blijken de jeugdigen gemotiveerder te zijn en nemen meer verantwoordelijkheden van hun eigen handelen. Tevens laat de jeugd een actievere houding zien bij de behandeling van hun problemen. Hierdoor ontwikkelen ze empathie en vertonen ze minder criminele activiteiten. *'Opvoeding in plaats van straf'* (Helm, 2011). Binnen instelling X wordt hard gewerkt om een 'open leefklimaat' te realiseren. Bij de meeste instellingen ligt het accent op de aanpak van het probleemgedrag van de jeugdige en op een strakke en gestructureerde omgeving. Professionals zijn voornamelijk bezig met beheersing en controle. Uit dit onderzoek blijkt dat die punten voor een onveilig leefklimaat zorgen met te weinig ondersteuning aan de jeugdige. Helm, (2011) vindt dat er meer ondersteuning en responsiviteit geboden moet worden door professionals. *'Kernelementen in de houding en het handelen van groepsopvoeders is volgens hem een balans tussen flexibiliteit en controle'* (Helm, 2011).

Jongepier et al, (2010) beschrijft in een pedagogisch klimaat, drie basale belangrijke pedagogische principes, namelijk: 1) veiligheid en ondersteuning bieden, 2) ruimte scheppen voor leren en ontwikkelen, en 3) regels en grenzen stellen. Deze drie basale pedagogische principes kunnen worden bereikt als je de zes uitgangspunten (hieronder beschreven) uitwerkt die uit deze theorie naar voren komen. Jongepier et al, (2010) geeft aan dat als je deze zes uitgangspunten volledig uitwerkt, je een goed pedagogisch klimaat krijgt.

De zes uitgangspunten zijn:

1. emotionele steun en sensitieve responsiviteit;
2. autonomie en ruimte;
3. structuur en grenzen stellen;
4. informatie geven en uitleggen;
5. begeleiden van interacties tussen jeugdigen;

6. stimuleren en ondersteunen van interacties tussen kind en ouder.
(Jongepier et al, 2010)

Schuengel & Damen & Worm, (2010) beschrijven dat veel jeugdigen binnen instellingen een hechtingsproblematiek hebben. Deze onderzoekers hebben er daarom voor gekozen om via de hechtingstheorie te kijken naar het pedagogisch leefklimaat. Vanuit de hechtingstheorie zijn drie belangrijke elementen voor de jeugdige te noemen, namelijk: 1) het bieden van een veilige basis, 2) het doorbreken van negatieve verwachtingspatronen en 3) vervangen van belangrijke overtuigingen. Daarnaast is een ondersteunend netwerk een belangrijk element voor de jeugdige. De veilige basis heeft betrekking op de relatie tussen jeugdige en de medewerker en het leefklimaat. Een veilige plek houdt in, een plaats waar de jeugdige zich emotioneel en fysiek veilig voelt.

Bovenstaande drie onderzoeken hebben allemaal vanuit een andere visie en/of theorie naar het pedagogische leefklimaat gekeken. Uit alle drie de onderzoeken blijken dezelfde punten belangrijk te zijn voor een goed pedagogisch leefklimaat. Het is dus belangrijk om deze punten mee te nemen, wanneer je het pedagogische leefklimaat op een leefgroep implementeert.

De twee theoretische inzichten die zijn gekozen binnen het theoretische kader - Bruininks en het pedagogisch leefklimaat – staan duidelijk met elkaar in verbinding. De punten die bij de theorie van het pedagogische leefklimaat belangrijk blijken, kunnen allemaal verwerkt worden binnen de methodiek van Bruininks. Voornamelijk als je kijkt naar de punten: open leefklimaat, houding professional, veiligheid bieden, ruimte voor ontwikkeling, regels en grenzen en rekening houden met problematieken. Echter, bij de methodiek van Bruininks is uitgelegd hoe je een pedagogisch leefklimaat op papier kunt zetten, bij het pedagogisch leefklimaat staat wat de voorwaarden zijn om een goed pedagogisch leefklimaat te kunnen creëren.

Voor professionals is het belangrijk om de veiligheid binnen het pedagogische klimaat te behouden. Vooral in psychische jeugdzorg en gesloten jeugdzorg, wordt personeel geconfronteerd met jeugdigen met ernstige gedragsproblemen. Bij instelling X is dit ook het geval. Dit zorgt er snel voor dat de doelgroep en groepsdynamiek een gevoel van onmacht geven bij groepsleiders. Dit komt omdat er vaak incidenten gebeuren die het groepsklimaat verstoren. Voor professionals is het van groot belang om een goede relatie te krijgen met de jeugdige. Een professional moet voornamelijk emotionele ondersteuning en sensitiviteit bieden. Wanneer een professional dit kan, zal dat zorgen voor meer veiligheid en een goed pedagogisch klimaat binnen de leefgroep (Jongepier, 2011). In het onderzoek van Jongepier, (2011) wordt daarbij het belang van een stabiel team, met zo min mogelijk wisselingen duidelijk. *‘Wonen in een groep, met kinderen en jongeren met vaak ernstige gedragsproblemen, onder wisselende begeleiding van soms meer dan tien groepsopvoeders, biedt geen gunstige voorwaarden voor een goed klimaat’* (Jongepier, 2011). Bij instelling X zijn op dit moment veel personeelswisselingen gaande, dit zal geen gunstig effect hebben op het pedagogisch leefklimaat van de leefgroepen.

Hoofdstuk 3: Methodologie

In hoofdstuk 2, het theoretisch kader, zijn verschillende theorieën aan bod gekomen die interessant zijn bij de hoofd- en deelvragen. Daarnaast moet er nog een onderzoek plaatsvinden om uiteindelijk antwoord te kunnen geven op de hoofdvraag. In hoofdstuk 3, methodologie staat de methode van het onderzoek centraal. In paragraaf 3.1 wordt gekeken naar de onderzoekspopulatie. In paragraaf 3.2 staat de methode van de dataverzameling centraal. Welke meetinstrumenten gebruikt worden bij dit onderzoek wordt in paragraaf 3.3 beschreven en als laatste wordt in paragraaf 3.4 gekeken naar welke data-analyse er wordt gedaan.

3.1 Onderzoekspopulatie en steekproef

Om de juiste resultaten van het onderzoek te kunnen weergeven, is het belangrijk om de juiste populatie te gebruiken (Baarda & Bakker & Fischer & Julsing & Goede & Peters & Velden, 2013). Bij dit onderzoek bestaat de onderzoekspopulatie uit een groep professionals binnen instelling X. Voor dit onderzoek worden 11 professionals geïnterviewd. Het onderzoek is gebaseerd op vier klinische open behandelgroepen. Bij alle vier de behandelgroepen werken professionals met cliënten met een psychische stoornis, soms in combinatie met gedragsproblemen als professionals die de leefgroepen ondersteunen. Deze vier behandelgroepen hebben in totaal 31 professionals (exclusief oproepkrachten). Binnen de open leefgroepen zijn er twee groepsorthopedagogen die de leefgroepen ondersteunen. Daarnaast is er nog een teamcoördinator en ondersteunende teamcoördinator. De ondersteunende teamcoördinator heeft gewerkt op leefgroepen. Op dit moment heeft de ondersteunende teamcoördinator de contacten met de groepen en is het aanspreekpunt vanuit de groepen. Vanuit deze functie en de ervaring met het werken in de groep, is ervoor gekozen haar te betrekken bij de onderzoekspopulatie.

Alle professionals zijn afgestudeerd op het hbo, in de richting van het sociaal agogisch vak. Er zijn enkele professionals die een mbo-diploma hebben, maar een speciaal traject hebben gevolgd voor een hbo-certificaat.

De onderzoeker heeft ervoor gekozen om zowel de professionals van de leefgroepen als de ondersteuners te interviewen. Voor de professionals van de leefgroepen is gekozen, omdat zij het pedagogisch leefklimaat moeten uitvoeren en werken met de methodiek Bruininks. Deze professionals doen er ervaringen mee op, zodat ze een duidelijk antwoord kunnen geven op de deelvragen en uiteindelijke hoofdvraag.

De groepsorthopedagogen en ondersteunende teamcoördinator worden geïnterviewd om vanuit een andere visie te bekijken hoe volgens hen de methodiek werkt en ingezet wordt. Deze keuze wordt gemaakt om de kwaliteit rondom het pedagogisch leefklimaat te kunnen verbeteren. Door deze keuze worden de resultaten vanuit drie invalshoeken beschreven, wat zorgt voor meer betrouwbaarheid van het onderzoek.

Om de betrouwbaarheid van het onderzoek te kunnen waarborgen, worden de professionals van de leefgroepen, de groepsorthopedagogen en ondersteunende teamcoördinator, individueel geïnterviewd. *'Het gaat erom wat de mening en ervaring van de individuele professional is'* (Baarda et al., 2013 p. 153).

Steekproef

Voor dit onderzoek is gekozen voor een niet-gerichte, aselechte steekproef (Baarda et al., 2013). Voor de steekproef is gekozen voor een populatie professionals die op dit moment het meest beschikbaar zijn. De onderzoeker heeft een e-mail naar de vier leefgroepen gestuurd met de vraag twee respondenten beschikbaar te stellen per groep. Er wordt geen bewuste keuze gemaakt naar aanleiding van bepaalde / specifieke kenmerken. De onderzoeker heeft dus geen invloed op de selectie en daarom is het een aselechte steekproef. De populatie is, zoals in de onderzoekspopulatie beschreven staat, van de vier klinische 12+ behandelgroepen en de begeleiders/ondersteuners van deze behandelgroepen. De steekproef is uitgebreid omdat alle vier de behandelgroepen in het onderzoek opgenomen worden (Baarda et al., 2013).

Voor dit onderzoek is gekozen om de steekproef bij alle vier de leefgroepen af te nemen, zodat er gekeken kan worden of er verschillen zijn per afdeling rondom de ervaring met het pedagogisch leefklimaat en / of Bruininks. Er wordt gekeken naar alle invalshoeken die bij dit onderzoek van belang zijn. Dit zal meer resultaten opleveren dan wanneer gekozen wordt om één afdeling te kiezen. Het nadeel is echter dat niet elke professionals geïnterviewd kan worden, wat ervoor zal zorgen dat de betrouwbaarheid van het onderzoek beïnvloed wordt.

Door de beperkte tijd die beschikbaar is voor dit onderzoek, is het niet haalbaar om alle 35 professionals te interviewen en is er gekozen voor 11 interviews.

Van elke klinische behandelgroep worden twee professionals geïnterviewd. Dit zijn in totaal acht professionals die binnen de leefgroepen werken. Daarnaast worden ook de ondersteunende teamcoördinator en twee groepsorthopedagogen geïnterviewd.

De twee groepsorthopedagogen en de ondersteunende teamcoördinator zijn vrouwen. Dit is geen bewuste keuze, het personeel bestaat voornamelijk uit vrouwen.

Van de leefgroepen zijn zes vrouwen en twee mannen geïnterviewd. Hier is niet bewust voor gekozen, de leefgroepen hebben zelf de respondenten aangewezen.

Waarborgen anonimiteit

Om de anonimiteit te waarborgen, wordt de naam van de instelling en de locatie niet benoemd in het onderzoek. Daarnaast blijven alle respondenten die meewerken aan dit onderzoek, anoniem. Deze specifieke gegevens hebben namelijk geen meerwaarde voor dit onderzoek. Daarnaast bevindt de anonimiteit zich in meer elementen, zoals de uitwerking van de interviews en de weergave van de resultaten.

3.2 Dataverzamelmethode

Bij dit onderzoek is gekozen voor een kwalitatieve onderzoeksmethode. Hiervoor is gekozen, omdat onderzocht wordt wat de ervaringen zijn van professionals en wat voor betekenis ze hebben bij de methodiek Bruininks en het pedagogisch leefklimaat. Bij dit kwalitatieve onderzoek wordt gebruik gemaakt van interviews. *‘Een interview gebruik je om erachter te komen wat mensen weten, denken, voelen en willen betreffende bepaalde onderwerpen, personen of gebeurtenissen’* (Baarda et al., 2013). Voor dit onderzoek is het belangrijk om te weten wat mensen weten, denken en voelen over de

methodiek Bruininks, die gebruikt wordt bij het implementeren van het pedagogisch leefklimaat. In dit onderzoek is daarom gekozen voor een half gestructureerd diepte-interview. Dit houdt in dat de belangrijkste onderwerpen worden vastgelegd en aan de hand van de antwoorden wordt er doorgevraagd. Het doorvragen wordt tijdens het interview door de interviewer gedaan. Belangrijk voor het diepte-interview is dat de onderzoeker weet welke onderdelen aan bod komen. Daarbij moet de onderzoeker aan de hand van de antwoorden van de respondent, doorvragen en meer informatie proberen te verkrijgen. De onderzoeker maakt gebruik van een topiclijst, waarin de onderwerpen in vragen staan. De vragen staan in een gewenste volgorde beschreven. Indien het interview anders verloopt, is het niet erg dat de vragen in een andere volgorde worden gesteld. De onderzoeker zorgt dat er ingegaan wordt op de thema's die de respondent noemt en hierop doorvraagt. Dit hoeft niet in de volgorde van de topiclijst. De vragen kunnen tijdens het interview worden aangepast door de onderzoeker. De topiclijst is uitgebreid gemaakt voor als een respondent weinig inbreng heeft. Met behulp van de topiclijst komt de onderzoeker dan toch aan alle informatie (Baarda et al., 2013). De interviews worden mondeling en individueel afgenomen. Hierdoor kan de respondent zeggen en reageren zoals hij wilt en dat zorgt voor een grotere betrouwbaarheid van het onderzoek. Doordat er twee verschillende soorten respondenten zijn bij dit onderzoek, namelijk: professionals van de werkvloer en professionals van buiten de werkvloer, heeft de onderzoeker ervoor gekozen om twee verschillende topiclijsten te maken. Deze topiclijsten zijn te vinden in bijlage 1: Topiclijsten.

Ethische verantwoording

Bij dit onderzoek, past de onderzoeker de gedragscode voor het praktijkgericht onderzoek hbo toe. Dit zorgt ervoor dat er verantwoord gehandeld wordt.

Verder wordt bij elk interview, alle vier de fases die horen bij de onderzoeksethiek toegepast. De vier fases van de onderzoeksethiek zijn: 1) contactlegging, 2) terugkoppeling van de resultaten, 3) zorgvuldigheid en 4) instemming.

Er wordt elke keer gecontroleerd of er goede afwegingen gemaakt worden, in het belang van de respondent maar ook van de onderzoeker.

Bij de fase *contactlegging* stelt de onderzoeker zichzelf voor, de onderzoeker doet dit met een respectvolle houding en heeft de rol van de onderzoeker aan de respondent uitgelegd. Bij de fase *terugkoppeling van de resultaten* wordt de vraag bij de respondent gesteld of zij behoefte hebben aan het ontvangen van de resultaten en op welke wijze de respondent dit wilt ontvangen. Bij de fase *zorgvuldigheid* wordt gezorgd dat de respondent ten allen tijde anoniem blijft. Daarbij blijft de instelling ook geheel anoniem. De onderzoeker zorgt ervoor dat de geheimhoudingsafspraken ook nageleefd worden. Daarnaast wordt benoemd dat het interview op elk moment gepauzeerd of beëindigd kan worden. Indien de respondent niet meer mee wil werken aan het onderzoek, kan deze zich ook na het interview nog terugtrekken uit het onderzoek. De laatste fase is *instemming*. In deze fase wordt gecontroleerd of de respondent het ermee eens is dat het interview opgenomen wordt (Lewis, 2011).

3.3 Meetinstrument

De topiclijst heeft de onderzoeker gemaakt aan de hand van de deelvragen. Bij de interviews volgt de onderzoeker de lijn van de respondent. De vragen hoeven niet in de volgorde zoals in de topiclijst

beschreven staat, gesteld te worden. De hoofdtokens vanuit de deelvragen zijn, de huidige situatie, gewenste situatie en hoe kom je bij de gewenste situatie. Vervolgens is de onderzoeker het theoretische kader gaan onderverdelen in de deelvragen. In het theoretisch kader worden met name de hoofdpunten van Bruininks en voorwaarden om een goed pedagogisch leefklimaat te implementeren opgenomen. Deze punten uit het theoretisch kader laat de onderzoeker terug komen in de topiclijst, onderverdeeld bij de juiste deelvraag. Vervolgens kijkt de onderzoeker per deelvraag naar de positieve en negatieve ervaringen. Door hier inzicht in te krijgen, wordt al voor een groot deel antwoord gegeven op de hoofdvraag.

Een voorbeeld hiervan is:

Op dit moment zijn binnen instelling X veel wisselingen (huidige situatie). Volgens de theorie in het theoretisch kader is stabiliteit juist een belangrijke voorwaarde om een goed pedagogisch leefklimaat neer te zetten. Daarom heeft de onderzoeker besloten om hier een paar gerichte vragen over te stellen. Deze vragen heeft de onderzoeker open gesteld zodat de onderzoeker niet direct invult, dat het problemen oplevert.

Als laatste wordt gevraagd of de professional wil dat deze methodiek blijft of niet. Deze laatste vraag heeft de onderzoeker als eindconclusie van het interview per professional. Door antwoord te krijgen op deze vraag, weet de onderzoeker voor een deel wat de ervaring is van de professional, maar ook wat de 'wens' is.

De onderzoeker kiest ervoor al een duidelijke inleiding te schrijven in de topiclijst. Deze keuze is gemaakt, zodat de vier fases van onderzoek ethiek zeker duidelijk worden en hier geen onderdeel in vergeten wordt. Tevens komt het waarborgen van de anonimiteit en betrouwbaarheid nogmaals duidelijk naar voren voor de respondent.

3.4 Data-analyse

Doordat er gekozen is voor een kwalitatieve methode van de dataverzameling, middels een half gestructureerde diepte interview, wordt de data op een methodische wijze geanalyseerd. Baarda et al., (2013) beschrijft dat er bij kwalitatieve analyse, structuur aangebracht moet worden in de verzamelde data om zo tot zinvolle en herkenbare ordening te komen.

De onderzoeker heeft alle interviews opgenomen met een voice recorder. Hier is voor gekozen, zodat de aandacht volledig tijdens het interview bij de respondent ligt. Daarna zijn alle interviews volledig getranscribeerd. Uit onderzoek van Baarda et al., (2013) blijkt dat je vanuit het transcriberen niet direct kunt analyseren. Eerst zal een ordening in de data worden aangebracht. Er is gekozen om eerst alle interviews apart te analyseren. Er is begonnen met 'open codering'. Alle stukken tekst die niet relevant zijn voor de onderzoeksvraag, zijn weggeschrapt. Dit heeft ervoor gezorgd dat de relevante en bruikbare informatie overbleef. Vervolgens zijn de relevante stukken tekst verdeeld over de drie deelvragen. Alle tekst heeft per deelvraag een kleur gekregen. Zo is de informatie duidelijk geordend per deelvraag. Vervolgens zijn die stukken tekst gelabeld. Het 'axiaal coderen' is de volgende stap. Volgens Baarda et al., (2013) is dit het ordenen van alle labels en die terug brengen tot kernthema's. Stukken tekst per interview zijn vergeleken op verschillen en overeenkomsten. Labels die overeen kwamen, zijn samengevoegd tot één doeltreffend kernthema. Zo is er een hiërarchische structuur ontstaan van labels, kernthema's en deelvragen. Elk interview had op dat moment een eigen

codeboom. Al deze codebomen zijn samengevoegd tot één codeboom die terug te vinden is in bijlage 2 'Codeboom'. Door deze data-analyse toe te passen, is duidelijk geworden welke begrippen op hetzelfde hiërarchische niveau zitten. De resultaten die uit de data-analyse voortvloeien, zijn in hoofdstuk 4 te lezen.

Hoofdstuk 4: Resultaten

In het vorige hoofdstuk is uitgebreid ingegaan op de methode die wordt gebruikt bij dit onderzoek. In dit hoofdstuk zullen de resultaten aan de hand van de deelvragen beschreven worden. In paragraaf 4.1 zullen de resultaten die horen bij deelvraag 1 beschreven worden. Bij paragraaf 4.2 worden de resultaten van deelvraag 2 beschreven en als laatste worden in paragraaf 4.3 de resultaten van deelvraag 3 beschreven. In elke paragraaf zullen de resultaten gekoppeld worden aan de theorie uit het theoretisch kader.

4.1 Deelvraag 1

Wat is de huidige situatie volgens de professionals van instelling X, rondom de methodiek Bruininks en het neerzetten van het pedagogisch leefklimaat?

In de interviews geven de respondenten allemaal een soortgelijk antwoord op wat de betekenis is van een pedagogisch leefklimaat. Iedereen vertelt het in zijn eigen woorden, iedereen heeft hier wel dezelfde visie op, namelijk hoe je een leefgroep opzet, draait en de (basis)visie die je wilt neerzetten binnen de leefgroep. Daarnaast erkennen alle respondenten unaniem dat ze het pedagogisch leefklimaat zéér belangrijk vinden en dat dit goed geïntegreerd moet worden.

‘Het pedagogisch leefklimaat is echt heel breed, maar kort samengevat is het een stukje visie waar je voor staat. Het stuk dat je uitwerkt op de groep. Dus eigenlijk de randvoorwaarden voor hoe je de groep draait en hoe je in contact gaat. Daarnaast de basisveiligheid. De veiligheid staat echt voorop. Iemand moet zich prettig voelen, voordat je aan de behandeling kan beginnen. In eerste instantie ben je dus opvoeder’ (Respondent 1).

In bovenstaand citaat staat de betekenis van het pedagogisch leefklimaat in de woorden van respondent 1.

Ook over de betekenis en inhoud van de methodiek Bruininks geeft iedereen in eigen woorden een vergelijkbaar antwoord. Ongeveer drie á vier jaar geleden heeft elke leefgroep zijn eigen Bruininks geschreven. Alle punten die er in de methodiek staan, hebben de leefgroepen uitgeschreven. Dit is een document dat elke keer weer aangepast hoort te worden op de doelgroep die aanwezig is.

‘In de beginperiode was daar veel ruimte voor. Je kreeg zelfs hele dagen om met het team en de GOP bij elkaar te zitten. Inmiddels is Bruininks een beetje op het schap beland. Dan ligt het er ook aan wat je er als team nog mee doet. Wij laten hem als groep nog ieder werkoverleg terug komen, waardoor het op die momenten nog even leeft’ (Respondent 8).

Ieder team heeft zijn eigen Bruininks uitgewerkt en heeft hier in het begin, zoals in bovenstaand citaat staat beschreven, veel steun gekregen van de eigen groepsorthopedagoog. Echter, er wordt aangegeven dat er bijna geen tijd en ruimte meer is om de Bruininks up-to-date te houden. De meerderheid van de respondenten erkennen dat de ondersteuning die de groepsorthopedagoog aan het begin heeft geboden, nu niet meer wordt geboden. Twee respondenten zeggen dat ze op dit

moment voldoende steun ervaren van de groepsorthopedagogen. Uit de interviews blijkt dat Bruininks niet meer up-to-date wordt gehouden, omdat teams hier geen tijd meer voor krijgen. Hierdoor besteden leefgroepen er steeds minder aandacht aan en leeft het steeds minder.

Over de nadelen van de methodiek, hoe die op dit moment gebruikt wordt, zeggen alle respondenten dat hij te uitgebreid en te specifiek is. In onderstaande citaat geeft respondent 2 aan waarom het te uitgebreid is.

'Ik denk dat alles tot in detail uitwerken niet hoeft. Ik vind bepaalde punten als, hoe we naar jeugd handelen en punten die wij belangrijk vinden, erin moeten komen te staan. Het is namelijk belangrijk dat we allemaal hetzelfde doen. Over de visie moet goed nagedacht worden, zodat je bewust bepaalde zaken inzet. Maar net zoiets als bepaalde ruimtes, ik denk dat je daarin moet kijken wat passend is. Je moet het gewoon in het normale houden. Ik denk dat iedere professional dat ook kan nastreven en dat het dus niet vastgelegd hoeft te worden'
(Respondent 2)

De methodiek bestaat namelijk uit vier hoofdpunten, van groot naar klein uitgelegd. Alles komt erin naar voren, maar de respondenten geven aan dat dat niet nodig is. Zeven van de elf respondenten geven zelfs aan dat alleen de visie beschrijven, voldoende zou zijn. De rest zou dan op de individuele cliënt aangepast kunnen worden. Nu wordt de individuele cliënt vaak overgeslagen, omdat er bepaalde regels zijn. De groepsorthopedagogen zeggen als enige dat de vier hoofdpunten wel belangrijk zijn om helemaal uit te werken.

Uit de analyse blijkt dat wanneer alles uitgeschreven moet worden, de methode een heel boekwerk wordt, wat in de kast komt te liggen. Het is zoveel, dat het teveel is om te lezen en te onthouden, afspraken niet worden nagekomen en het niet mogelijk is om up-to-date te houden. Hierdoor krijgt het steeds minder aandacht van de professionals, terwijl iedereen het wel belangrijk vindt om eenzelfde visie te hebben en uit te dragen. Acht van de elf respondenten vertellen zelfs dat ze er heel veel tijd in te hebben gestoken, terwijl er nu niets mee gedaan wordt. Ze vinden dit zonde van de tijd en besteden deze tijd nu dus liever aan iets anders. Op de groep pak je de Bruininks er niet snel bij, omdat de uitwerking veel te groot en uitgebreid is. Je kunt er niet snel bepaalde onderdelen in vinden, doordat je door de grootte, het overzicht kwijt raakt. Daarnaast geven nog drie respondenten aan dat de werkdruk de laatste jaren flink is gestegen waardoor je de tijd niet hebt om er rustig voor te gaan zitten of om de Bruininks erbij te pakken.

'Álles moet sneller en in minder tijd. De werkdruk neemt toe, omdat de administratieve werkzaamheden toenemen of omdat perspectieven in behandeltrajecten vastlopen. Dit komt omdat er organisatorisch dingen mis gaan. Daarnaast wordt de problematiek complexer en neemt toe. Verder zitten behandelcoördinatoren steeds vaker op afstand of zijn niet genoeg betrokken bij de cliënt' (Respondent 9).

In bovenstaand citaat staat beschreven dat de organisatie steeds meer verwacht van de professionals in minder tijd, waardoor het up-to-date houden van Bruininks en het pedagogisch leefklimaat snel blijft liggen.

In de tijd dat dit onderzoek is gedaan, zijn er binnen alle teams veel personeelwisselingen geweest. Zeven respondenten geven aan dat dit veel onrust met zich meebrengt. Je moet als team weer vertrouwen in elkaar krijgen. Je komt in een nieuwe fase en moet opnieuw gaan afstemmen. Daarnaast moet je allemaal weer op één lijn komen. Iedereen komt van een andere groep, dus kijkt met een andere visie naar het pedagogisch leefklimaat. De organisatie geeft de teams niet (voldoende) tijd om met het team één visie te creëren en om de Bruininks aan te passen. In onderstaand citaat geeft respondent 8 aan wat hij vooral moeilijk vindt aan de personeelwisselingen.

'Ik vind de personeelwisselingen erg lastig, omdat ik denk dat we jeugd daarbij te kort doen in de behandeling. Ze krijgen niet meer de optimale behandeling waarvoor ze komen. Het is zo'n switch geweest, dat het team heel druk is met veel dingen en de focus op veel andere zaken ligt waardoor alles maar half gedaan wordt' (Respondent 8).

Vier respondenten vertellen dat de personeelwisselingen negatieve gevolgen hebben, vooral in het begin. Deze respondenten erkennen dat ze niet meer op één lijn zitten en dat de focus ligt op andere zaken. Er wordt zelfs verteld dat de jeugd hier de dupe van is, omdat er geen eenduidige visie wordt uitgedragen en de professionals niet meer voorspelbaar zijn.

Binnen deze groepen krijgen professionals regelmatig te maken met agressie-incidenten. De respondenten erkennen dat agressie vaak voortkomt uit onveiligheid. Dit staat nader toegelicht in onderstaand citaat. Op momenten dat er een agressie-incident is, is het lastig om het pedagogisch leefklimaat goed uit te blijven dragen.

'Meestal zijn agressie incidenten tekenen van onveiligheid, dan wel dat wordt uitgedragen dat het onveilig is. Deze situaties hebben grote invloed op het pedagogisch leefklimaat op de groep. Op een of andere manier wordt op die momenten een klimaat gecreëerd dat onveilig is voor de agressor en voor de andere jeugdigen' (Respondent 11).

De respondenten vertellen allemaal dat de organisatie een methode heeft voor het omgaan met agressie. Wanneer de situatie te onveilig wordt, kan de agressor onder dwang uit de situatie gehaald worden. In deze situaties draagt alle groepsleiding dezelfde visie uit, zodat de veiligheid op de groep weer gewaarborgd kan worden. Daarnaast vertellen respondenten dat er veel preventief wordt ingestoken op agressie, door signaleringsplannen.

Koppeling theoretisch kader

Uit de theorie van Bruininks, (2006) blijkt dat het belangrijk is dat alle punten van Bruininks op papier komen te staan, zodat elk personeelslid precies hetzelfde handelt. Uit de resultaten van de professionals blijkt dat ze het uitgebreid beschrijven juist niet fijn vinden. Dit zorgt er namelijk voor dat het niet up-to-date gehouden wordt en niet gebruikt wordt door de meerderheid. In de theorie is beschreven dat het up-to-date gehouden moet worden, omdat de methodiek anders niet werkt.

Uit onderzoek van Jongepier et al., (2010) blijkt dat het belangrijk is bij een pedagogisch leefklimaat, om veiligheid te creëren. Vanuit daar is het mogelijk om een goed pedagogisch leefklimaat te realiseren. Één van de voorwaarden hiervoor is een stabiel team met zo min mogelijk wisselingen. Echter, bij instelling X zijn er onlangs veel personeelswisselingen geweest, waardoor er veel onrust is ontstaan bij de professionals en de cliënten. Uit de resultaten blijkt dat dit geen goede invloed heeft en dat het merendeel van de professionals dit niet als prettig hebben ervaren. Er wordt zelfs verteld dat de jeugd te kort gedaan wordt, omdat er geen veilig leefklimaat gecreëerd kan worden. In de theorie staat tevens dat dit kan leiden tot agressie-incidenten. Uit de theorie van Jongepier et al., (2010) blijkt dat agressie-incidenten het groepsklimaat verstoren. Dit komt ook terug in de resultaten. Professionals vertellen dat het pedagogisch leefklimaat op die momenten niet gewaarborgd kan worden en dat er daarom soms voor wordt gekozen de jeugdige onder dwang uit de situatie te halen. Dit voor de veiligheid van de omgeving en de jeugdige zelf.

4.2 Deelvraag 2

Wat is de gewenste situatie volgens de professionals van instelling X, rondom de methodiek Bruininks en het neerzetten van het pedagogisch leefklimaat?

Om de gewenste situatie te creëren, vertellen acht respondenten dat het van belang is, dat de organisatie een overall visie gaat schrijven voor alle leefgroepen. Dit blijkt mede uit onderstaand citaat.

'Het is belangrijk om één basis te hebben vanuit de organisatie. Je hebt gewoon huisregels van de instelling die leidend zijn. Ik zou het dus mooier vinden als je een overkoepelende Bruininks had, voor de hele kliniek. Één document waarmee je het overkoepelende leefklimaat kunt neerzetten. Hierin staan duidelijke kaders en de visie. Medewerkers moeten weten wat de visie is en waar ze voor staan. Daarna ga je naar de behandeling van de cliënt kijken en bedenk je wat individueel bij die cliënt nog nodig is. Zo hoef je niet steeds een heel boekwerk door te lezen. Dat is een stuk wat het naar mijn inzicht een stuk leefbaarder zou maken en dat zou je goed kunnen borgen. Daardoor zorg je dat van iedere werknemer de manier van handelen hetzelfde is, in plaats van dat je een boekwerk hebt waar de regels in staan'
(Respondent 1).

Uit de analyse blijkt dat acht respondenten het belangrijk vinden dat er vanuit de organisatie, een overall visie komt voor alle groepen. Vervolgens kunnen de leefgroepen op 1 á 2 a4'tjes de specifieke aanvulling van de groep beschrijven. Dit zorgt ervoor dat de Bruininks klein en compact wordt,

waardoor je hem er snel en eenvoudig bij kan pakken. Hierdoor gaat het meer leven en zal het pedagogisch leefklimaat weer actueel worden. Het is voor professionals dan ook makkelijker om op een andere groep in te vallen. Daarnaast vertellen verschillende respondenten dat door de manier van werken op dit moment, de individuele cliënt overgeslagen wordt. Als dit verandert wordt, kunnen er eenvoudig individuele afspraken met de cliënt gemaakt worden. Dit komt omdat er een visie ligt, en er niet al een heel boekwerk met regels bij zit. Om de visie goed over te brengen naar de jeugdigen, zou elke groep in vijf woorden/zinnen de visie/regels op moeten schrijven en die zichtbaar in de groep hangen. Jeugdigen weten dan precies wat de afspraken zijn. Daarnaast kunnen de afspraken geëvalueerd/aangepast worden tijdens groepsgesprekken. Zo maak je de jeugd mede verantwoordelijk, wat ervoor zal zorgen dat het bij hen ook gaat leven.

Ondanks de overall visie, willen de respondenten vanuit de organisatie meer tijd en ruimte krijgen om met het team samen te zijn. Wanneer het team meer tijd en ruimte krijgt, kan men de visie van de leefgroep zelf, up-to-date houden en blijven bijwerken op de doelgroep die er op dat moment verblijft. Wanneer het pedagogisch leefklimaat is afgestemd op de doelgroep, zal dat positieve effecten hebben op de behandeling van de cliënten. Toch vertellen vijf respondenten dat bij het schrijven en evalueren van het pedagogisch leefklimaat, meer ondersteuning van de groepsorthopedagoog gewenst is. Dit blijkt ook uit onderstaande citaat.

'Het is fijn als iemand meedenkt die de helikopterview aanneemt. Als team heb je soms kritische vragen bij bepaalde punten, maar je zegt niet 'dit klimaat is niks en ik vind dat het helemaal anders moet'. Dan is het fijn als iemand van buitenaf meekijkt en de kritische helikopterview aanneemt' (Respondent 8).

Wanneer er meer ondersteuning komt van de groepsorthopedagogen, zal het niet alleen door het team gedragen worden, maar het wordt ook verbreed naar de organisatie. De groepsorthopedagogen erkennen dat ze hierin meer moeten gaan betekenen en een ondersteunende factor moeten zijn voor het team.

Uit de analyse blijkt dat twee respondenten nadrukkelijk vertellen dat het belangrijk is, dat de werkdruk daalt. Wanneer de werkdruk daalt, is er meer aandacht en tijd voor het schrijven van het pedagogisch leefklimaat en om dit goed te kunnen integreren. Daarnaast vertellen zes respondenten dat het wenselijk is dat er meer betrokkenheid is vanuit de behandelcoördinatoren en de teamcoördinator.

'Ik denk dat ze het heel anders zouden aanpakken, wanneer ze allemaal eens mee zouden draaien in de groepen. Dan weten ze wat er op de groepen gebeurt en hoe het daar gaat. Dan zien ze ook waar wij het mee moeten doen en dat het allemaal niet gaat zoals hun het zouden willen. Op dit moment weten ze niet eens wat Bruininks is, laat staan wat erin staat' (Respondent 6).

Zoals in bovenstaand citaat staat beschreven, weet het multidisciplinair team vaak niet wat Bruininks is of wat erin staat. Respondenten vertellen dat het wenselijk is dat de personen die betrokken zijn bij de behandeling van de jeugdigen ook weten in wat voor soort groep hun cliënt zit. Wanneer deze personen hier beter van op de hoogte zijn, kan er bewuster gekeken worden naar de plaatsing van elke jeugdige. Jeugdigen zullen sneller op de juiste groep geplaatst worden. Dit zal zorgen voor een snellere behandeling. Daarnaast is het gewenst dat op deze manier beter met elkaar wordt samenwerkt, zodat iedereen van elkaar weet wat diegene doet.

Uit de interviews blijkt dat door de personeelwisselingen het gewenst is dat medewerkers de tijd krijgen om als team bij elkaar te zitten. Zo leren teamleden elkaar kennen, waardoor het vertrouwen in elkaar groter wordt. De respondenten vertellen dat dit vervolgens weer positieve uitwerkingen heeft op het neerzetten van het klimaat. De professionals vinden dat de neuzen opnieuw dezelfde kan op moeten, door de discussie met elkaar aan te gaan over de visie van de groep. Dit zorgt tevens voor de veiligheid onder teamleden, waardoor de veiligheid voor het pedagogisch leefklimaat gewaarborgd wordt.

Zes respondenten geven aan dat hiervoor stabiliteit in de teams nodig is.

‘Stabiliteit in teamsamenstellingen is belangrijk. Dat is denk ik een hele belangrijk punt. Je moet niet voortdurend blijven schuiven, waardoor je in het hele teamproces weer een stap terug moet zetten, voordat je weer stappen vooruit kunt maken’ (Respondent 9).

Uit bovenstaande citaat blijkt dat het voor teams niet fijn is om steeds opnieuw stappen achteruit te maken. Het zorgt ervoor dat een deel van de motivatie weg gaat. Uit de analyse blijkt dat de respondenten stabiele teams een belangrijke voorwaarde vinden om het pedagogisch leefklimaat te realiseren.

Als laatste geeft respondent 8 aan dat het gewenst is dat het opnamebeleid aangepast wordt.

‘Ik denk dat de jeugdigen veel korter opgenomen moeten zijn. Dat je vanuit de start van opname dingen anders moet regelen. Dan denk ik aan het betrekken van ouders en minder vrijblijvend laten van een aantal therapieën en afspraken. Ik heb iemand gesproken die heeft haar dochter naar Nijmegen gebracht. Ouders hebben daar moeten tekenen dat ze 1x in de week langs kwamen, dat de cliënt therapieën moet volgen enz. Daarnaast denk ik dat het goed is als jeugd pas opgenomen kan worden als de therapieën gestart zijn. Dat is voor mij eigenlijk het ideaalbeeld’ (Respondent 8).

Uit bovenstaande citaat blijkt dat op dit moment de jeugdigen al opgenomen worden zonder dat de therapieën gestart zijn. Daarnaast worden bij opname de ouders niet ‘verplicht’ om op bezoek te komen of betrokken te zijn bij de opname/behandeling. Dit is wel het streven, maar in de praktijk blijkt dat ouders te weinig betrokken zijn bij de behandeling van hun kind. Dit alles zorgt ervoor dat de

behandeling langer duurt en de effectiviteit niet geborgd is. Wanneer dit geborgd wordt, kan dat ook meegenomen worden in de methodiek van Bruininks. Dat zorgt ervoor dat ouders betrokken worden bij het pedagogisch leefklimaat van de groep .

Koppeling theoretisch kader

De gewenste situatie met de overall visie kan aan de theorie uit het theoretisch kader gekoppeld worden. Uit onderzoek van Bruininks (2006) blijkt dat het belangrijk is dat iedereen hetzelfde doet en uitdraagt. Hierin staat dat het belangrijk is dat iedereen hetzelfde doet, dus daar hoort het hele multidisciplinaire team bij. Dit blijkt ook uit de resultaten. Daarnaast staat in de theorie het punt 'ondersteunende aanpak' bij de methodiek Bruininks beschreven. Dit betreft de samenwerking binnen het multidisciplinaire team, wat de respondenten als de gewenste situatie zien. Uit de theorie blijkt dat een goede samenwerking tussen alle disciplines noodzakelijk is om het gewenste resultaat te halen.

Uit onderzoek van Jongepier, (2011) blijkt dat stabiele teams en veiligheid binnen teams belangrijk zijn binnen het pedagogisch leefklimaat. Uit deze theorie blijkt dat het voor professionals belangrijk is om de veiligheid onderling te ervaren, wil je dit over kunnen brengen naar het pedagogisch leefklimaat. Dit is vooral belangrijk omdat deze professionals geconfronteerd worden met jeugdige met ernstige gedragsproblemen. In de resultaten komt naar voren dat respondenten stabiele teams willen om zo vertrouwen in elkaar te hebben. Dan kunnen professionals stappen vooruit zetten in plaats van achteruit. Daarnaast blijkt uit de theorie dat er drie basale pedagogische principes zijn voor een goed pedagogisch leefklimaat. Twee daarvan zijn veiligheid & ondersteuning bieden en regels & grenzen stellen. Dit kan alleen goed uitgevoerd worden wanneer de teams stabiel en goed op elkaar ingespeeld zijn.

4.3 Deelvraag 3

Wat moet er gedaan worden door professionals en/of de organisatie om bij de gewenste situatie te komen?

Tussen deelvraag 2 en 3 zitten overeenkomsten. Dit komt doordat er uitgelegd wordt hoe je bij de ideale situatie kan komen. Wanneer je dit uitlegt, komt de ideale situatie terug naar voren.

Uit de analyse van de resultaten komt dat negen respondenten het erg fijn zouden vinden als de organisatie een overall visie gaat schrijven. Dit blijkt ook uit onderstaande citaat.

'De organisatie moet eigenlijk een papiertje/ basisvisie maken met alle kleine en specifieke uitwerkingen en de visie van de organisatie, die nu alle leefgroepen apart moeten maken. Dan wordt het voor alle groepen hetzelfde en hoeven de groepen hier los van elkaar geen tijd in te investeren. Groepen sluiten dan ook beter bij elkaar aan en je kan beter bij elkaar uithelpen'
(Respondent 5)

De meeste respondenten geven aan dat de Bruininks kleiner, duidelijker en draagbaarder moet worden. Wanneer de organisatie een overall visie maakt, is het voor iedereen hetzelfde en wordt daar niet steeds iets aan veranderd. Personeelsleden kunnen dan volgens de overallvisie handelen.

Daarbij kan de organisatie kleine feitelijkheden zoals bedtijden, op papier zetten, zodat dit voor elke groep hetzelfde is. Bij een overplaatsing van een jeugdige, komen daar geen problemen mee. Tevens zorg je er op deze manier voor dat de organisatie meer betrokken wordt bij het pedagogisch leefklimaat. Iedere groep kan dan nog een aanvulling schrijven over de specifieke kenmerken van de eigen leefgroep.

'Veel kleiner en overzichtelijker is beter werkbaar. Concreter en visueel. Hang het ergens op, misschien ook wel voor de jeugd en op kantoor. Twee aparte documenten of zelfs hetzelfde, zodat er veel bewuster gewerkt kan worden vanuit de visie. Iedereen heeft hem wel in zijn hoofd, maar het wordt uiteindelijk vaag' (Respondent 10).

Zoals in bovenstaand citaat beschreven, is het goed om de basisregels of afspraken visueel te maken in de groep. Meerdere respondenten vertellen dat dit ervoor zal zorgen dat die basisregels beter en meer uitgedragen worden. Jeugd weet dan ook precies waar ze aan toe zijn. Daarnaast is het goed als elke groep naast de overall visie, een eigen specifieke visie voor de eigen groep maakt. Dit is dan klein, concreet en overzichtelijk, waardoor het eenvoudig up-to-date te houden is en het beter bruikbaar wordt. Deze basisafspraken van de leefgroepen, kunnen het beste geïntegreerd worden via groepsgesprekken. Dit zorgt ervoor dat de jeugd weet waar ze aan toe zijn en ook hun eigen mening kunnen geven. Het is belangrijk als professional om samen met de jeugd in discussie te gaan en de regels per jeugdige te bekijken/aan te passen. Iedere jeugdige is hier voor zijn eigen behandeling, dus afspraken kunnen soms anders zijn. Zo wordt de jeugd verantwoordelijk gemaakt voor groepsprocessen en integreer je het klimaat direct bij de jeugd. Doordat de jeugd mee mag denken, zullen ze de afspraken eerder mee gaan dragen en accepteren. Zo geeft Respondent 7 aan dat professionals de regie behouden, zonder vanuit macht te werken.

Vanuit de organisatie moet er meer samenwerking gezocht worden met het volledige multidisciplinaire team. Op dit moment zijn het veel eilandjes die niet intensief met elkaar samenwerken, wat de behandeling niet bevordert. De respondenten van de groepen vertellen dit, maar ook de groepsorthopedagogen hebben hier een duidelijke visie op, zoals in onderstaande citaten te lezen is.

'Iedereen zou intensiever moeten gaan samenwerken. Nu is het vaak dat de behandelcoördinator er als een soort spil in zit. Die overlegt met alle modules. Maar om dat allemaal samen te krijgen of goed gedeeld te krijgen, vind ik binnen deze instelling wel heel matig (Respondent 3).

'Meer eenduidigheid. Het team op één lijn. Meer samenwerking met het behandelteam in zijn geheel' (Respondent 4).

Uit de interviews blijkt dat het goed is als er vaker overlegmomenten en/of contactmomenten zijn met het hele multidisciplinaire team. Nu loopt veel via de behandelcoördinator, terwijl bepaalde uitkomsten van therapieën ook belangrijk zijn voor de leefgroepen. Wanneer iedereen intensiever samenwerkt

met elkaar, weet je van elkaar wat er gedaan wordt en kan hier verder op ingespeeld worden. Deze overlegmomenten of lijn van behandeling kan weer in het pedagogisch leefklimaat en/of Bruininks van de groep worden meegenomen. Respondenten vertellen dat dit er mede voor zorgt dat de behandeling van de jeugdigen zo korter en effectiever is.

Verder vertellen zeven van de acht respondenten van de leefgroepen dat ze meer ondersteuning van de groepsorthopedagogen willen bij het schrijven en implementeren van het pedagogisch leefklimaat. Daarnaast vinden ze het ook belangrijk dat een teamcoördinator hier meer van op de hoogte is. Die weet vaak niet wat voor pedagogisch klimaat er op welke groep is.

'Ik denk dat ze het heel anders zouden aanpakken, wanneer ze allemaal eens mee zouden draaien in de groepen. Dan weten ze wat er op de groepen gebeurt en hoe het daar gaat. Dan zien ze ook waar wij het mee moeten doen en dat het allemaal niet gaat zoals hun het zouden willen. Ik zou dan willen dat ze eens mee zouden draaien, zodat ze kunnen ervaren waarom het niet gaat zoals hun zouden willen. Door dichter bij elkaar te komen en meer te gaan samenwerken. Dat betekent nog meer tijd en overleggen, waar niet altijd tijd voor is. Ik vind dat daar tijd voor gemaakt moet worden. Dan kan er iets gemaakt gaan worden en duurt het niet weer een jaar voordat er iets fatsoenlijks op papier staat en uitgewerkt kan worden' (Respondent 6).

De respondent, zoals in bovenstaand citaat, zegt dat de organisatie vaak niet weet hoe het er op de groep aan toe gaat en waarom bepaalde keuzes worden gemaakt. Wanneer ze incidenteel mee zouden lopen op een groep, weten ze beter wat het precies inhoudt en waarom er bepaalde keuzes worden gemaakt. Je kunt namelijk in de praktijk niet altijd het klimaat neerzetten dat je op papier hebt staan. De organisatie kan de groepen meer ondersteunen wanneer zij vaker meelopen op de groepen en dan kunnen ze beter inspelen op, en ondersteunen bij, bepaalde situaties. Daarnaast blijft het belangrijk dat de organisatie de teams meer tijd en ruimte geeft om bij elkaar te zitten. Dit om elkaar in de nieuwe teams beter te leren kennen, maar ook om het pedagogisch leefklimaat en de Bruininks te schrijven, evalueren en hoe te integreren. In onderstaand citaat blijkt waarom de respondenten dit belangrijk vinden.

'We moeten kunnen uitdragen waar we voor staan. Hiervoor moeten we de visie met zijn allen helder hebben en die ook gaan dragen, evalueren en bijstellen. We moeten gaan staan waar we voor gaan. Hiervoor hebben we wel tijd nodig, anders gaat iedereen op een eiland werken en kunnen we niet als team samenwerken' (Respondent 7).

Als de organisatie de teams ongeveer iedere twee maanden één dag bij elkaar laat zitten met de groepsorthopedagoog, blijft de Bruininks up-to-date en kunnen personeelsleden met elkaar in discussie over dingen die goed gaan of die veranderd moeten worden. Zo kunnen personeelsleden elkaar aanspreken op dingen die niet goed worden aangepakt. Het is hierbij belangrijk om vertrouwen

te krijgen in elkaar, daarvoor moet er open en eerlijk gecommuniceerd worden. Als professionals samen de basisvisie duidelijk hebt, kan de behandeling van de jeugdigen het beste uitgevoerd worden. Daarnaast moet de organisatie zorgen voor stabiele teams, die niet elke keer veranderen. Dat bevordert de kwaliteit van het pedagogisch leefklimaat namelijk niet. Professionals moeten elkaar kennen en vertrouwen, voordat je een goede visie kunt uitdragen. Als de teams steeds veranderen moet dit proces steeds opnieuw worden doorlopen, waar de jeugd de dupe van is.

Koppeling theoretisch kader

Bij deelvraag drie wordt dezelfde koppeling gemaakt met het theoretisch kader als bij deelvraag twee. Uit de theorie van Bruininks, (2006) blijkt dat het belangrijk is dat alle teamleden dezelfde visie hebben en deze uitdragen. Daarom is het belangrijk dat er een nauwe samenwerking komt binnen het volledige multidisciplinaire team. Het is namelijk van belang dat een jeugdige zo kort en effectief mogelijk wordt opgenomen. Deze punten zijn beschreven in de theorie van Bruininks, (2006) die in het theoretisch kader beschreven staat.

Door een overall visie te maken, wordt de Bruininks kleiner en concreter. Dit zorgt ervoor dat het voor de professionals makkelijker is om het uit te dragen en up-to-date te houden. Dit is een belangrijke voorwaarde die ook in het onderzoek van Bruininks, (2006) is beschreven. Het leefklimaat moet iedere keer aangepast worden op de jeugd die op dat moment binnen is.

Hoofdstuk 5: Conclusie en aanbevelingen

In dit hoofdstuk komen de conclusies en aanbevelingen aan bod. Aan de hand van de resultaten uit hoofdstuk 4 worden in de conclusie de bevindingen van het onderzoek per deelvraag kort beschreven. Vervolgens wordt antwoord gegeven op de hoofdvraag van dit onderzoek. Wanneer de conclusie is beschreven, worden aanbevelingen voor instelling X gegeven.

5.1.1 Conclusie deelvraag 1

Alle respondenten hebben dezelfde visie over wat het pedagogisch leefklimaat is en wat de methodiek Bruininks inhoudt. Alleen op dit moment krijgen leefgroepen geen tijd en ruimte van de organisatie om bij elkaar te zitten, waardoor de Bruininks niet meer up-to-date gehouden wordt. Op dit moment heeft iedere leefgroep een eigen Bruininks met een eigen visie. Mede door de personeelsswisselingen werkt iedereen met een andere visie, waardoor niet consequent hetzelfde naar de jeugd wordt uitgedragen. Daarnaast kan geconcludeerd worden dat de huidige beschreven methodiek veel te groot en uitgebreid is. Hierdoor is het niet meer toepasbaar is en het leeft niet. De ondersteuning die eerst geboden werd vanuit de groepsorthopedagogen is er niet meer. Hierdoor hebben teams het gevoel er alleen voor te staan.

5.1.2 Conclusie deelvraag 2

De respondenten ervaren een overall visie voor de open 12+ leefgroepen als gewenste situatie. Op deze overall visie kan elke groep zelf een specifieke aanvulling schrijven, zodat elke leefgroep toch zijn eigen kracht kan behouden. Zo kunnen leefgroepen elkaar beter ondersteunen en worden overplaatsingen makkelijker. Daarnaast kost het de leefgroepen minder tijd, omdat het eenvoudiger up-to-date te houden. Dat maakt dat het pedagogisch leefklimaat weer gaat leven. Bij dit uitschrijven en uitvoeren willen de leefgroepen intensieve ondersteuning van de groepsorthopedagogen. Dat zorgt voor een helicopterview en een kritische blik. Door de overall visie is het voor het multidisciplinaire team duidelijk welke visie er ligt en zij kunnen hierop inspelen. Het is gewenst dat het hele team meer van elkaar op de hoogte is en niet langs elkaar heen werkt. Als laatste is het gewenst dat er stabiele teams zijn die niet continue wisselen. Dit is ter bevordering van het pedagogisch leefklimaat.

5.1.3 Conclusie deelvraag 3

Om tot de gewenste situatie te komen, zal de organisatie één overall visie moeten schrijven voor de leefgroepen. Groepen schrijven vervolgens met ondersteuning van de groepsorthopedagoog een specifieke aanvulling voor de eigen groep. Zo wordt het specifieker, leefbaarder en kan personeel van verschillende groepen makkelijker bij elkaar inspringen. Daarnaast moet het multidisciplinaire team van elkaar weten wat ze aan het doen zijn en op welke manier. Dit zorgt ervoor dat de behandeling zo kort en effectief mogelijk verloopt. Dit kan gedaan worden door andere disciplines mee te laten lopen op de leefgroepen. Dan wordt pas echt duidelijk waarom leefgroepen bepaalde keuzes maken en niet alles kunnen doen zoals op papier staat. De organisatie moet ervoor zorgen dat er tijd en ruimte is om bovenstaande tot uitvoering te brengen. Dit kan door het team minimaal één keer in de twee maanden bij elkaar te laten komen om met Bruininks / het pedagogisch leefklimaat bezig te zijn.

5.1.4 Conclusie hoofdvraag

Wat is de ervaring van professionals binnen instelling X over het pedagogisch leefklimaat en de methodiek van Bruininks en welke aanbevelingen kunnen er gedaan worden op basis van deze ervaringen?

Door de conclusies op de deelvragen kan antwoord gegeven worden op de bovenstaande centrale vraagstelling. Het gaat in de conclusie hoofdzakelijk over de methodiek Bruininks, omdat deze methodiek bijdraagt aan het neerzetten van het pedagogisch leefklimaat. Over het algemeen zijn instellingen niet bezig zijn met het pedagogisch leefklimaat. Instelling X is hier wel mee bezig en gebuikt de methodiek van Bruininks hiervoor. De professionals erkennen dat het pedagogisch leefklimaat zeer belangrijk is en dat deze goed neergezet dient te worden. Echter, deze methode wordt op dit moment niet optimaal toegepast volgens de professionals. Zij zien hier mogelijkheden tot verbetering zodat de behandeling van de cliënten zo optimaal mogelijk verloopt. De Bruininks methode is op dit moment te groot waardoor het onoverzichtelijk is. Daarnaast krijgen professionals vanuit de organisatie te weinig tijd om dit document up-to-date te houden. Hierdoor wordt de Bruininks methodiek niet aangepast op de doelgroep die er op dat moment verblijft, terwijl uit onderzoek blijkt dat deze aanpassingen juist belangrijk zijn. Uit de resultaten blijkt dat de respondenten voornamelijk de visie erg belangrijk vinden. Ze vertellen dat wanneer iedereen dezelfde visie uitstraalt, het pedagogisch leefklimaat het beste neergezet wordt.

De personeelsswisselingen hebben een negatieve invloed op het pedagogisch leefklimaat van de groepen. Wanneer er stabiele- en vaste teams zijn, kan er betere afstemming plaatsvinden tussen de professionals onderling waardoor het pedagogisch leefklimaat beter geïmplementeerd kan worden. De professionals vertellen dat de organisatie weinig tot niets doet ten aanzien van het pedagogisch leefklimaat. Daarnaast zien de professionals graag meer steun vanuit de organisatie bij het schrijven, maar ook bij het toepassen van het pedagogisch leefklimaat en de methodiek Bruininks. Professionals vinden het prettig als andere disciplines weten wat voor leefklimaat er op een groep heerst. Daarvoor is het belangrijk dat het document over het pedagogisch leefklimaat kort en overzichtelijk is, zodat het weinig tijd kost om dit document te lezen. Wanneer alleen de visie binnen het document voor het pedagogisch leefklimaat uitgewerkt hoeft te worden, kun je de Bruininks er eenvoudig bij pakken als je een keer niet weet hoe het zit. Je kunt dan snel en overzichtelijk vinden wat je moet doen.

Een ander nadeel aan het huidige uitvoering is dat iedere leefgroep het volledige document via de methodiek van Bruininks heeft uitgewerkt, terwijl er binnen de leefgroepen veel overeenkomsten zijn. Wanneer delen van de methodiek Bruininks centraal worden opgesteld, levert dit voor de professionals veel tijd op die besteed kan worden aan andere zaken.

Als er agressie is, kan het pedagogisch leefklimaat niet goed worden uitgevoerd. Uit onderzoek blijkt dat agressie op leefgroepen zorgt voor een onveilig klimaat. In de leefgroepen op instelling X komen regelmatig agressie-incidenten voor. De professionals vertellen dat er een algemene PAC-methode is die bij agressie wordt toegepast en die voor elke groep hetzelfde is. Iedere professional weet daarom hoe hij moet handelen in een situatie waarbij agressie voorkomt en weet ook hoe zijn collega handelt op zo'n moment. Deze PAC-methode en incidenten worden regelmatig geëvalueerd. Dit zorgt voor voldoende veiligheid en de professionals zijn hier blij mee.

Wanneer professionals de vraag krijgen of ze Bruininks willen behouden om het pedagogisch leefklimaat te realiseren, vertellen ze allemaal dat ze dit wel willen, maar dan op een aangepaste manier. Er wordt aangegeven dat ze vooral een duidelijke visie op papier willen hebben, zodat iedereen hetzelfde uitdraagt naar de jeugd. De aanbevelingen voor instelling X worden beschreven in hoofdstuk 5.2.

5.2 Aanbevelingen

Aan de hand van bovenstaande conclusie op de hoofdvraag van dit onderzoek, worden er nu aanbevelingen gedaan voor de praktijk.

1. De organisatie moet zorgen voor een overall visie voor alle leefgroepen en een basisaanpak. Dit zorgt ervoor dat alle leefgroepen dezelfde visie hebben en uitdragen. Dit geeft minder problemen bij bijvoorbeeld overplaatsingen. Elke leefgroep schrijft op 1 á 3 a4'tjes datgene wat specifiek bij hun leefgroep hoort. Dit zal ervoor zorgen dat iedereen dezelfde visie heeft en het dus makkelijker wordt om bij elkaars groepen te helpen. Daarnaast kun je makkelijker afspraken maken met de individuele cliënt. Eerst stonden alle regels zeer gedetailleerd uitgewerkt. Nu is er een overall visie en een basisaanpak en kunnen afspraken per individuele cliënt gemaakt worden. Tevens kost het de leefgroepen veel minder tijd en kunnen ze de visie eenvoudig up-to-date houden. Waar ze eerst 80 bladzijdes moesten maken en evalueren, zijn dat er nu nog maximaal drie. Uit onderzoek van Helm, (2011) is gebleken dat het belangrijk is om een balans te hebben tussen flexibiliteit en controle. Met behulp van deze aanbeveling is er meer flexibiliteit richting de cliënten. Hierdoor doet elke groep hetzelfde en is er meer controle.
2. Elke groep hangt een papier met vijf basisregels/afspraken zichtbaar in de groep. Zo kunnen cliënten en groepsleiding precies zien wat de belangrijkste afspraken zijn. Dit zorgt ervoor dat professionals er makkelijker op terug kunnen komen en er naar kunnen verwijzen. Uit onderzoek van Helm, (2011) blijkt dat het belangrijk is een open leefklimaat te creëren. Het is belangrijk om jeugd mee te laten denken. Door deze aanbeveling gaan cliënten de afspraken mee dragen. Tijdens groepsgesprekken gaan groepsleiding en cliënten de regels evalueren en indien nodig aanpassen. Dit zorgt ervoor dat jeugd invloed heeft op deze regels, waardoor ze elkaar sneller op gedrag zullen aanspreken.
3. De organisatie zorgt ervoor dat ongeveer één keer in de zes weken (bijvoorbeeld na een cliëntbespreking) teams een vergadering van ongeveer 1 uur hebben om het pedagogisch leefklimaat en Bruininks te bespreken, evalueren en bij te stellen. Hier sluit de groepsorthopedagoog bij aan voor de kritische blik, vragen en helicopterview. Zo blijft de Bruininks up-to-date en de teamleden zijn er steeds bewust mee bezig. Daardoor zal het meer gaan leven bij de groepsleiding. De groepsorthopedagoog kan tijdens (klein) cliëntbesprekingen en/of problemen meedenken over het pedagogisch leefklimaat, omdat deze er dan helemaal van op de hoogte is. De groepsorthopedagoog kijkt dan van buitenaf, waardoor teams niet in een tunnelvisie terecht komen.

4. Behandelcoördinatoren moeten meer betrokken worden bij de kliniek. Cliënten die opgenomen zijn in de kliniek krijgen een behandelcoördinator die op de locatie werkt. Dit zorgt voor een betere samenwerking tussen alle betrokkenen. Tevens kunnen alle betrokkenen dan bij afspraken en evaluaties aanwezig zijn. Het is belangrijk om echt aan te sluiten en niet telefonisch een overdracht te doen.
5. Behandel- en teamcoördinatoren moeten weten hoe er in de kliniek gewerkt wordt. Het is belangrijk dat ze niet vanaf een afstand beoordelen. Deze disciplines moeten één keer in de drie weken op de groep binnen lopen. Zo leren verschillende disciplines elkaar kennen en weten professionals met wie ze samenwerken. Daarnaast weten veel van deze disciplines niet hoe het er op de groep aan toe gaat. Het is wenselijk als deze disciplines minimaal een dag op de groep meedraaien. Dit geeft een completer beeld van wat het werk in de kliniek inhoudt. Daarbij leren ze welk klimaat er op de groep neergezet wordt. Het is van belang dat deze disciplines weten in wat voor groep hun cliënt zit om de behandeling zo optimaal mogelijk te laten verlopen.
6. Alle nieuwe teams krijgen in het begin twee keer twee uur om in discussie te gaan over hun Bruininks (de 1 á 3 a4'tjes die ze moeten schrijven). Dit zorgt ervoor dat ze goed kunnen discussiëren en dezelfde visie gaan dragen. Hierdoor leren teamleden elkaar kennen, omdat ze even met zijn allen bij elkaar zijn. Uit onderzoek van Jongepier, (2011) blijkt dat veiligheid tussen teamleden een belangrijke voorwaarde is om veiligheid naar de jeugd te uit te stralen. Doordat teamleden met hun nieuwe team bij elkaar kunnen zitten, zorgt dat voor veiligheid onder de teamleden. Teamleden weten wat de visie is en iedereen doet hetzelfde. Wanneer teamleden onderling de veiligheid voelen, zorgt dat ervoor dat de veiligheid voor de jeugd geborgd is. Hierbij is het belangrijk dat de instelling de teams nu zo houdt en er zo min mogelijk wisselingen plaatsvinden.
7. De laatste aanbeveling komt voort uit de resultaten van één respondent. Het is belangrijk om het opnamebeleid aan te passen. Belangrijk is dat bij opname wordt besproken dat ouders minimaal een keer per twee weken op bezoek komen. Dan krijgt groepsleiding meer contact met ouders en kan groepsleiding tevens observeren hoe de interactie tussen cliënt en ouders verloopt. Hier kan groepsleiding vervolgens weer op inspelen. Dit zal zorgen dat de behandeling sneller verloopt, omdat de knelpunten eerder gesignaleerd worden. Hierdoor is de kans groot dat een cliënt eerder naar huis kan. Daarnaast moeten therapieën binnen vier weken na opname gestart worden. Op dit moment duurt dat soms maanden. Jeugd zit maanden op een groep, omdat de juiste therapie nog niet is gestart. De motivatie van een jeugdige daalt hier door vaak. Dit stagneert de behandeling en is niet goed voor de jeugdige. Een cliënt gaat vaak minder goed gedrag vertonen op de groep, wat weer invloed heeft op het pedagogisch leefklimaat. Mede hierdoor duurt een behandeling vaak langer dan nodig.

Hoofdstuk 6: Discussie

Als eerste wordt een koppeling gemaakt tussen voorgaande hoofdstukken en de probleemanalyse, op macro-, meso- en micro niveau. Wanneer dit beschreven is, zal in hoofdstuk 6.1 de betekenis en bruikbaarheid worden beschreven. Vervolgens worden in hoofdstuk 6.2 kritische kanttekeningen bij het onderzoek geplaatst.

Betreffende de eigen kracht van het systeem is in de probleemanalyse geschreven dat er een steeds grotere mate van zelfredzaamheid wordt verwacht. Vanuit het behandelklimaat en het pedagogische klimaat wordt gekeken naar wat ouders en cliënt nog wel kunnen. Dit is ook het geval bij instelling X. Bij instelling X wordt veelal systeemgericht gewerkt. Dit is meegenomen in de pedagogische leefklimaten die elke groep heeft opgesteld. Door systeemgericht te werken, ga je ouders en cliënt in hun kracht zetten en houden ouders de verantwoordelijkheid over hun kind.

Op het gebied van een pedagogisch leefklimaat implementeren op de leefgroepen, loopt instelling X voor. Uit onderzoek van Jongepier et al., (2010) blijkt dat de residentiële jeugdzorg is gericht op hulpverlening en behandelen. Dit onderzoek heeft echter ook aangetoond dat goede hulpverlening, niet zonder een goed pedagogisch leefklimaat kan. Binnen instelling X heeft elke leefgroep een eigen pedagogisch leefklimaat uitgeschreven. Uit het onderzoek blijkt dat al het personeel hier druk mee bezig is geweest, het kan echter nog effectiever ingezet worden. Wanneer dit gebeurt, zal het nog meer veiligheid gaan bieden in het leef-, behandel- en werkklimaat. Instelling X is veel bezig met de veiligheid van het pedagogisch leefklimaat, dit in tegenstelling tot het onderzoek van Jongepier et al., (2010). Het is belangrijk dat instelling X nog meer de nadruk legt op het pedagogisch leefklimaat door middel van de methodiek van Bruininks. Uit de conclusie blijkt dat dit kan door middel van het effectiever gebruiken van de methodiek. Als het pedagogisch leefklimaat goed geïmplementeerd is, is vervolgens de behandeling effectiever en sneller. Hierdoor kan een jeugdige sneller terug naar huis. Tevens blijkt uit de conclusie dat professionals hier dan meer tijd voor moeten krijgen. Wanneer er meer tijd beschikbaar wordt gesteld om de methodiek te evalueren en verbeteren, zal hij effectiever ingezet kunnen worden.

Uit onderzoek van Jongepier, (2011) blijkt dat binnen de residentiële instellingen voornamelijk jeugdige met problematische behandelingen verblijven. Tevens wonen er vaak jeugdigen met ernstige gedragsproblemen met wisselende begeleiding van verschillende opvoeders. Deze punten bieden geen gunstige voorwaarden voor een pedagogisch leefklimaat. Dit punt is te vergelijken met de conclusie en dan is te zien dat dit overeenstemt. De respondenten die hebben meegewerkt aan dit onderzoek laten duidelijk merken dat wisselende begeleiding niet bevorderend is voor het pedagogisch leefklimaat. Helemaal niet als er bij die wisselende begeleiding ook nog teamwisselingen plaatsvinden. De stabiliteit uit het team is weg, waardoor het goed implementeren van het pedagogisch leefklimaat nog moeilijker wordt. Zowel uit de probleemanalyse als de conclusie van het onderzoek blijkt dat het goed is om stabiele teams te hebben die goed op elkaar zijn ingespeeld. Hier moet niet vaak of drastisch in geschoven worden.

Bij de probleembeschrijving binnen instelling X komt het probleem agressie naar voren. Personeel wordt geconfronteerd met jeugdigen met ernstige gedragsproblemen. Deze incidenten verstoren vaak het groepsklimaat. Uit onderzoek van Jongepier, (2011) blijkt dat het belangrijk is dat professionals een goede relatie krijgen met de jeugdige. Dit zal namelijk zorgen voor meer veiligheid en een goed pedagogisch leefklimaat. In de resultaten komt naar voren dat professionals vaak preventief insteken op agressie-incidenten met behulp van signaleringsplannen. Dit zorgt ervoor dat er zo min mogelijk onveilige situaties ontstaan in het groepsklimaat. Indien er toch een onveilige situatie ontstaat, blijkt uit de resultaten dat instelling X hier een methodiek voor heeft, die ingezet wordt. Tijdens zo'n situatie doet iedere professional hetzelfde en weten ze wat ze aan elkaar hebben. Dit zorgt ervoor dat de situatie zo snel mogelijk rustig en veilig gemaakt wordt.

6.1 Betekenis en bruikbaarheid

Betrouwbaarheid

Volgens Baarda et al., (2013) wordt betrouwbaarheid gedefinieerd als de mate waarin metingen onafhankelijk zijn van het toeval. Om bij een kwalitatief onderzoek de betrouwbaarheid te borgen, dienen er bepaalde activiteiten ondernomen te worden. Een van de belangrijkste is de 'navolgbaarheid' (Baarda et al., (2013). De betrouwbaarheid van de meetinstrumenten is eerder aan bod gekomen, namelijk in hoofdstuk 3.3. Bij de interviews is er gebruik gemaakt van een voice recorder. Dit zorgt ervoor dat de interviews meerdere keren teruggeluisterd konden worden en dat de interviews volledig getranscribeerd zijn. Door hier gebruik van te maken, zijn de toevalligheden van het onderzoek geminimaliseerd. Verder zijn alle ondernomen stappen van de analyse benoemd in hoofdstuk 3.4. Dit zorgt ervoor dat het onderzoek op een later tijdstip op een soortgelijke manier kan worden uitgevoerd. De betrouwbaarheid wordt tevens verhoogd door directe registratie (Baarda et al., 2013). Bij dit onderzoek zijn transcripten, bevindingen en resultaten zo snel mogelijk na het interview door de onderzoeker vastgelegd. Alle transcripten zijn gearchiveerd, wat ervoor zorgt dat de resultaten controleerbaar en inzichtelijk zijn. Deze documenten kunnen worden opgevraagd bij de onderzoeker. In het logboek (bijlage 3) is een uitwerking gemaakt van wanneer welk interview is afgenomen. De uitwerkingen van de interviews zijn teruggekoppeld naar de respondenten. Dit heeft ervoor gezorgd dat ze het interview zelf nog konden beoordelen op waarheid en volledigheid. Hier heeft de onderzoeker voor gekozen, omdat er tijdens de interviews meerdere malen ruis heeft plaatsgevonden. Tijdens de interviews is het meerdere malen voorgekomen dat er een collega of cliënt kwam storen. Om ondanks deze ruis de betrouwbaarheid te kunnen waarborgen, heeft de onderzoeker de respondenten het interview laten 'controleren'. Verder geeft Baarda et al., (2013) aan dat het belangrijk is om regelmatig overleg te hebben met directe collega's voor de interbetrouwbaarheid. De onderzoeker heeft minimaal om de week een afspraak gehad met collega's van instelling X om het onderzoek door te nemen, wat de betrouwbaarheid van dit onderzoek verhoogt.

Validiteit

Validiteit is een kwaliteitsmaat die staat voor de wijze of een onderzoek 'meet wat het zegt te meten'. Het gaat dus over de juistheid van de onderzoeksresultaten en –bevindingen. In het boek van Baarda et al., (2013) staat dat het gaat over de geldigheid van de validiteit.

De interne validiteit wordt bepaald door te kijken of de gekozen opzet adequaat en passend is (Baarda et al., 2013). Bij dit onderzoek is gekozen voor een kwalitatief onderzoek. De onderzoeker wilde inventariseren wat de opvattingen en ervaringen zijn van de respondenten, betreffende het pedagogisch leefklimaat en de methodiek Bruininks. In het theoretisch kader is relevante informatie verzameld over de onderwerpen die aan bod komen bij de centrale vraagstelling. Door het theoretisch kader kunnen verschijnselen uit de praktijk goed beschreven worden. In dit onderzoek is het theoretisch kader vergeleken met de resultaten en de conclusie is vergeleken met de probleemanalyse. Een risico binnen de interne validiteit is dat respondenten sociaal wenselijke antwoorden geven, omdat ze bang zijn afgerekend te worden op negatieve antwoorden. Dit punt heeft de onderzoeker proberen te verkleinen door de anonimiteit van de respondent en het onderzoek uit te leggen. Enkele respondenten gaven aan dat ze alleen mee werken als ze anoniem blijven.

De externe validiteit binnen dit onderzoek is vergroot door de interviews zoveel mogelijk af te nemen op 'veilige' plekken van de respondenten. De onderzoeker is dus naar de locatie/afdeling van de respondent gegaan. Volgens Baarda et al., (2013) is het bij kwalitatief onderzoek belangrijk om de data zo levensecht mogelijk te houden en binnen de context plaats te laten vinden. Doordat de interviews op de werkplek van de respondent zijn afgenomen, is de onderzoekssituatie zo min mogelijk verstoord en zijn er geen specifieke situaties gecreëerd. De generaliseerbaarheid van dit onderzoek is laag. Bij dit onderzoek is gekozen om van alle leefgroepen twee personen te interviewen, zodat er van elke leefgroep input komt. Echter, niet alle personen van de populatie zijn geïnterviewd. Dit zorgt ervoor dat de visie van de rest anders zou kunnen zijn. De generaliseerbaarheid van dit onderzoek blijft bij de open leefgroepen waar dit onderzoek op gebaseerd is.

Bij dit onderzoek is gebruik gemaakt van verschillende databronnen, waardoor de instrumentele validiteit vergroot is. Door de data-triangulatie is er een vollediger beeld van de onderzoekssituatie gekomen.

De validiteit van kwalitatief onderzoek wordt verhoogd als de gebruikte theorieën overeenkomen met wat er in de interviews naar voren is gekomen (Baarda et al., 2013). In dit onderzoek zijn de theorieën die de onderzoeker heeft gebruikt, teruggekomen in de topiclijsten van de interviews. Tevens zijn deze theorieën gebruikt bij de aanbevelingen van het onderzoek.

6.2 Sterkte- zwakteanalyse

Een sterk punt binnen dit onderzoek is dat er niet alleen gekozen is voor de professionals die op de leefgroepen werken. De onderzoeker heeft ervoor gekozen om ook professionals die de leefgroepen ondersteunen te betrekken. Dit houdt in dat er twee soorten professionals zijn geïnterviewd en dat er een breder en duidelijker beeld is verkregen ten aanzien van het probleem. Een minder sterk punt van dit onderzoek is dat de generaliseerbaarheid laag is. Dit onderzoek is specifiek gedaan voor deze instelling en leefgroepen. Het onderzoek is niet bruikbaar voor andere leefgroepen/ instellingen. Het onderzoek heeft in het heetst van de strijd plaatsgevonden, namelijk tijdens de vele personeelwisselingen en in een hectische periode. Deze wisselingen, veranderingen en hectische tijd

tijdens het onderzoek, kunnen ervoor gezorgd hebben dat professionals met een andere blik de interviews zijn ingegaan. Wanneer het over een tijdje rustiger is en het personeel gewend is aan de wisselingen, zouden er andere resultaten kunnen komen uit het onderzoek. Daarnaast was de organisatie tijdens het onderzoek al veel bezig met de methodiek Bruininks en het pedagogisch leefklimaat, dus waren de professionals hier ook veel mee bezig. Voordat de interviews werden afgenomen, hebben veel professionals hier al over nagedacht en over gediscussieerd. Dit heeft ervoor gezorgd dat ze goed voorbereid het interview in zijn gegaan.

In hoofdstuk 3: methodologie staat beschreven dat de onderzoeker geen bewuste keuze heeft gemaakt in de respondenten uit de steekproef. De onderzoeker heeft een mail gestuurd met daarin de vraag of iedere leefgroep twee respondenten beschikbaar kan stellen. Dit is een minder sterk punt van het onderzoek. Wanneer de onderzoeker de respondenten blind zou hebben gekozen, zou dat meer betrouwbaarheid hebben opgeleverd. Dat de onderzoeker alle vier de groepen heeft betrokken bij het onderzoek is wel een sterk punt. Doordat er van alle groepen twee respondenten zijn geweest, is er van elke leefgroep input geweest en is het onderzoek op al deze groepen bruikbaar. De onderzoeker had er ook voor kunnen kiezen om alle professionals van één leefgroep te interviewen. Dan was het onderzoek enkel inzetbaar op één leefgroep in plaats van op alle vier. Wanneer er meer tijd zou zijn geweest, had de onderzoeker ervoor gekozen om alle professionals van de steekproef te interviewen. Dan waren er meer resultaten, dit zou het onderzoek betrouwbaarder hebben gemaakt. Uit de presentatie die de onderzoeker heeft gehouden voor de instelling kwam naar voren dat twee respondenten per leefgroep voldoende is. Tevens gaven de toehoorders aan dat hierdoor het onderzoek voor alle vier de leefgroepen bruikbaar is en niet maar voor één leefgroep.

De onderzoeker is zelf werkzaam binnen de instelling. Dit zorgt ervoor dat de onderzoeker met een gekleurd beeld het onderzoek is ingegaan. De onderzoeker heeft er daarom bewust voor gekozen om het onderzoek te houden op leefgroepen waar ze zelf niet werkzaam is. Dit is een bewuste keuze geweest om de betrouwbaarheid te verhogen. Voor de onderzoeker was het lastig om bij de feiten te blijven omdat de onderzoeker een eigen visie heeft met betrekking tot dit onderwerp. Door de interbetrouwbaarheid toe te passen, is het de onderzoeker gelukt om het onderzoek te schrijven gebaseerd op de resultaten zonder subjectiviteit.

Uit de presentatie die de onderzoeker heeft gegeven voor betrokkenen van de instelling blijkt dat het onderzoek zeer bruikbaar is voor de praktijk. Tijdens de presentatie erkennen de toehoorders dat binnen dit onderzoek ook een cultuuronderzoek zit. Het onderzoek geeft weer welke cultuur er is in de steekproefpopulatie. De organisatie geeft aan dat ze met het onderzoek zelf en het cultuuronderzoek zeker iets gaan doen.

Literatuurlijst

Aronson, E. & D. Wilson, T. & M. Akert, R. (2011). *Sociale psychologie*. Amsterdam: Pearson Benelux bv

Baarda, B. & Bakker, E. & Fischer, T. & Julsing, M. & Goede, M. & Peders, V. de & Velden, T. van der (2013). *Basisboek kwalitatief onderzoek; Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Groningen/ Houten: Noordhoff Uitgevers

Boendermaker, L. & Rooijen, K. van & Berg, T. & Barteling, C. (2013). *Residentiële jeugdzorg: wat werkt*. Opgevraagd op 17 februari 2016 van www.nji.nl/watwerkt

Bruiniks, A. (2006). *Orthopedagogisch groepswork, methodiekgericht werken in de praktijk* (tweede druk). Maarsen: Elsevier gezondheidszorg

Bruininks, A.C. (1994). *Onderwijsmodule specifiek opvoeden*. Utrecht: Hogeschool van Utrecht

Bruininks, A.C. (2006). *Orthopedagogisch groepswork*. Maarssen: Elsevier gezondheidszorg

Centraal bureau voor de statistiek (2016) *Residentiële jeugdzorg*. Opgevraagd op 16 februari 2016 van <http://statline.cbs.nl/Statweb/publication/?VW=T&DM=SLNL&PA=82355NED&D1=a&D2=0&D3=0&D4=a&D5=a&D6=a&HD=150914-1427&HDR=G5%2cT&STB=G1%2cG2%2cG3%2cG4>

Dragt, M. & Pastink, N. (2010). *Yor Climate Change*. Meppel: Regionaal Jeugdzorgcentrum

Greenwald, R. (2000). *A trauma-focused individual therapy approach for adolescents with conduct disorder*. International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology, 44, 146- 163.

Helm, P. van der (2011), *First do no Harm. Living group climate in secure juvenile correctional institutions*. Amsterdam: SWP

Inspectie jeugdzorg, Inspectie van het Onderwijs, Inspectie voor de Gezondheidszorg & Inspectie voor de Sanctietoepassing (2009). *Derde voortgangsbericht vervolgtoezicht veiligheid justitiële jeugdinrichtingen*. Utrecht: Inspectie Jeugdzorg.

Inspectie jeugdzorg, Inspectie van het Onderwijs, Inspectie voor de Gezondheidszorg & Inspectie voor de Sanctietoepassing (2007). *Veiligheid in justitiële jeugdinrichtingen: opdracht met risico's*. Utrecht: Inspectie Jeugdzorg

Jongepier, N. & Struijk, M. & Helm, P. van der (2010). *Pedagogisch handelen in de residentiële zorg: Zes uitgangspunten voor een goed pedagogisch klimaat*. Tijdschrift JeugdenCo, 01, p. 9-18

Jongepier, N. & Struijk, M. (2008). *Tijd voor herwaardering van het pedagogisch basisklimaat*. Tijdschrift JeugdenCo, 04, p. 19-25

Jongepier, N. (2011). *Residentiële jeugdzorg als veilige haven. Groepsopvoeder moet balans vinden tussen flexibiliteit en controle*. Tijdschrift: JeugdenCo, jaargang 5, nummer 4

Keinemans, S. & Doorn, L. van (2013). *Ruttes participatie samenleving is ethisch discutabel*. Opgevraagd op 25 februari 2016 van <http://www.socialevraagstukken.nl/ruttes-participatiesamenleving-is-ethisch-discutabel/>

Kok, J.F.W. (1997). *Specifiek opvoeden, orthopedagogische theorie en praktijk* (11^{de} druk). Utrecht: De Tijdstroom uitgeverij

Kok, J.F.W. (1998). *Opvoeden als beroep. Een inleiding voor groepsopvoeders en leraren*. Baarn: H. Nelissen

Kok, J.F.W. (2001). *Specifiek opvoeden*. Utrecht: De Tijdstroom uitgeverij b.v.

Kok, J.W.F. (1991). *Specifiek opvoeden. Orthopedagogische theorie en praktijk*. Amersfoort: Academische uitgeverij

Lewis, P. (2011). *Methoden en technieken van onderzoek*. Amsterdam: Pearson Benelux B.V.

Manshanden, R. (2013). *Grote sociale veranderingen: De participatiesamenleving*. Opgevraagd op 25 februari 2016 van <https://medemblik.groenlinks.nl/nieuws/grote-sociale-veranderingen-de-participatiemaatschappij>

Mul, N. (2013). *De transitie: Een lesje geschiedenis*. Opgevraagd op 25 februari 2016 van <http://jeugdzorg-darkhorse-plus.blogspot.nl/2013/05/de-transitie-een-lesje-geschiedenis.html>

Mutsaersstichting (2016). *Missie en visie*. Opgevraagd op 16 februari 2016 van <http://www.mutsaersstichting.nl/mutsaersstichting/missie-en-visie>

Nederlands Jeugd Instituut (2010). *Het versterken van de eigen kracht en het sociale netwerk van jeugdigen, ouders en gezinnen*. Opgevraagd op 14 maart 2016 van, http://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Versterken_eigen_kracht.pdf

Nederlands Jeugd Instituut (z.d.). *Residentiële jeugdzorg*. Opgevraagd op 16 februari 2016 van <http://www.nji.nl/nl/Databank/Cijfers-over-Jeugd-en-Opvoeding/Overzicht-van-de-jeugdsector-Residenti>

Rijksuniversiteit Groningen (2012). *Jeugdzorg in Nederland 1945-2010*. Groningen: Rijksuniversiteit

Roche, I. (2008). *Pedagogisch klimaat*. Opgevraagd op 16 februari 2016 van <http://hbo-kennisbank.uvt.nl/cgi/fontys/show.cgi?fid=3529.m>

Schippers, M. & Jonge, J. de (2002). *Motiverende gespreksvoering*. Maandblad Geestelijke volksgezondheid, nummer 57, p. 250-265

Schuengel, C. & Kef, S. & Damen S. & Worm, M. (2010). *People who need people: attachment and professional caregiving*. Journal of Intellectual Disability Research, jaargang 54, supplement 1, p. 38-47

Sprenkels, M. (2016). *DKS Mutsaersstichting*. Venlo: Mutsaersstichting

Unicef Nederland (2009). *Verdrag inzake de rechten van het kind*. Opgevraagd op 12 februari 2016 van www.unicef.nl

Valenkamp, M.W. (2011). Inperken voorkomen. *Individuele proactieve agressiehanteringsmethode (IPAM) in de (dag)klinische kinderpsychiatrie en jeugdzorg. Verantwoording en evaluatie* (proefschrift). Rotterdam: Erasmus Universiteit Rotterdam.

Wit, C. van (2002). *Opvoeden doe je samen, werken aan een inspirerend pedagogisch klimaat*. 's-Gravenhage: Makelaar voor- en vroegschoolse educatie VVE

Bijlage 1: Topiclijsten

Topiclijst voor professionals van de werkvloer

Inleiding

Voordat ik begin aan het interview, wil ik u graag bedanken dat u tijd heeft vrij gemaakt om mee te werken aan een interview ter bevordering van het onderzoek dat ik aan het doen ben. Ik ben Carlijn van Summeren en studeer Sociale Studies bij Fontys Hogescholen te Eindhoven. Het interview wat ik ga houden is een onderdeel van mijn afstudeeronderzoek, wat ik na verwachting rond juni zal afronden. Mijn onderzoek gaat over de ervaringen van professionals van de klinische 12+ open behandelgroepen, vandaar dat ik je benaderd heb om deel te nemen aan dit onderzoek. Binnen dit onderzoek wordt er onderzocht wat de ervaringen zijn van de professionals over het pedagogisch leefklimaat en de methodiek die daarvoor gebruikt wordt, namelijk Bruininks. Binnen de residentiële jeugdzorg wordt er vaak weinig aandacht besteed aan het pedagogisch leefklimaat en om dit goed neer te zetten. Veel instellingen en professionals zijn voornamelijk bezig met het behandelklimaat, en laten het pedagogische klimaat voor wat het is. Ik wil gaan kijken hoe jullie en de instelling omgaan met het pedagogisch leefklimaat en de methodiek Bruininks. Wat is de ervaring van professionals van de werkvloer met de methodiek Bruininks. Zijn er ideeën of dingen die binnen deze methodiek anders gewenst zijn of wat hebben jullie als professionals nodig.

Binnen het interview zal het voornamelijk gaan over de ervaring van jou als professional rondom het thema pedagogisch leefklimaat en Bruininks. Thema's die hierbij aan bod zullen komen zijn:

- Wat is de huidige situatie rondom Bruininks en het pedagogisch leefklimaat volgens u?
- Wat zou u binnen het pedagogisch leefklimaat en/of Bruininks anders willen zien, wat zou volgens u de ideale situatie zijn?
- Wat heeft u als professional nodig om tot de ideale situatie te komen en van wie heeft u dat nodig?

Het interview zal maximaal 60 minuten duren. Het interview zal opgenomen worden door middel van een voice recorder camcorder. Dit gebeurt zodat de uitwerkingen volledig overgenomen kunnen worden, waardoor de resultaten betrouwbaar en volledig zijn. De opname wordt uitsluitend gebruikt voor het onderzoek en nadat de uitwerking is gedaan, zullen de opnames verwijderd worden. Tijdens het interview blijft u geheel anoniem. Er zal bij de uitwerking gebruik gemaakt worden van een verzonden naam. Heeft u er moeite mee dat het interview opgenomen wordt? Daarnaast heb ik de vraag of u er problemen mee heeft als ik tussendoor aantekeningen maak.

Mochten zich er tijdens het interview vragen of dingen voordoen die u lastig vindt, of liever geen antwoord op wilt geven, wordt dit gerespecteerd. Indien u het fijn vindt kan er ten alle tijden een korte pauze ingelast worden. Dit kunt u tijdens het interview gewoon aangeven.

Introductie

Datum:

Geslacht:

Vooropleiding:

Functie:

Om een goed beeld te kunnen krijgen over u als respondent, heb ik een aantal introductievragen over u.

- Wie bent u?
- Wat is uw leeftijd?
- Welke vooropleiding(en) heeft u gedaan?
- Wat is uw functie binnen deze instelling? Wat houdt deze functie precies in?
- Op welke groep werkt u nu? Op hoeveel verschillende groepen heeft u al gewerkt?
- Hoeveel jaar werkt u al binnen deze instelling? Heeft u altijd dezelfde functie gedaan?
 - Zo nee, welke functies heeft u nog meer gedaan?
- Heeft u buiten deze instelling nog meer werkervaring?
 - Zo ja, waar? En wat voor functie?

Deelvraag 1: Huidige situatie

- Kunt u mij vertellen wat er volgens u bedoeld wordt met het pedagogisch leefklimaat?
- Wat houdt volgens u de methodiek Bruininks in of wat kunt u zo vertellen over de methodiek Bruininks?
- Weet u sinds wanneer er gebruik wordt gemaakt van de methodiek Bruininks?
- Kunt u mij vertellen hoe ze tot deze methodiek zijn gekomen?
- Hoe werd het pedagogisch leefklimaat voordat de methodiek Bruininks er was geborgd?
 - Wat vond u daarvan?
- Wie maakt voor elke leefgroep de uitwerking van de methodiek Bruininks?
 - Is dat volgens u de juiste persoon/personen? En waarom?
 - Krijg je bij het schrijven/ maken van Bruininks genoeg steun van de organisatie?
 - Zo ja, wat voor steun?
 - Zo nee, wat mis je dan?
- Hoe belangrijk vindt u het pedagogisch leefklimaat?
 - Waarom vindt u dat?
- Heb je het gevoel dat dat binnen uw team gedeeld wordt? En binnen andere teams?
- Wat zijn de verschillen van Bruininks binnen deze 4 groepen?
- Wordt de methodiek Bruininks toegepast binnen uw leefgroep?
 - Zo ja, op welke wijze?

- Zo nee, hoe komt dat zo?
- Wordt het naar u idee op andere groepen anders toegepast?
- De methodiek Bruininks bestaat uit 4 hoofdpunten, overall visie, organisatorische gegevenheden, basisaanpak en ondersteunende aanpak. Wat vindt u van deze hoofdpunten?
- Wat zijn volgens u bevorderende/ sterke punten van deze methodiek, hoe die op dit moment wordt toegepast?
- Wat zijn volgens u de gevaren van deze methodiek, hoe die op dit moment wordt toegepast?
- Binnen deze groepen komen regelmatig gedragsproblemen en/of agressie incidenten voor, hebben deze situaties volgens u invloed op Bruininks en/of het pedagogisch leefklimaat?
 - Zo ja, op welke manier?
 - Hoe zorgt u ervoor dat de veiligheid wat nodig is voor een pedagogisch leefklimaat, gewaarborgd blijft? En voor andere jeugdige?
- Wat vindt u van de manier van toepassen van deze methodiek zoals de instelling die hanteert?
- Heeft deze methodiek grote invloed op de leefgroep?
 - Zo ja, op welke manier?
- Is er volgens u genoeg aandacht voor het pedagogisch leefklimaat vanuit de organisatie?
- Is er volgens u genoeg aandacht voor het pedagogisch leefklimaat vanuit de leefgroepen?
 - Hoe wordt er bij jullie leefgroep voor gezorgd dat de methodiek Bruininks wordt geïntegreerd en dat de jeugd dit mee gaat dragen?
- Wat vindt u, in totaliteit van de methodiek van Bruininks, zoals die op dit moment wordt toegepast binnen de instelling/leefgroep?

Wisselingen

Op dit moment zijn er net veel wisselingen geweest binnen alle teams, hoe heeft dat bij uw team eruit gezien?

- Zal er door deze personeelsswisselingen iets veranderen aan het pedagogisch leefklimaat op de groep?
 - Zo ja, wat veranderd er dan volgens u?
 - Heeft dit positieve of negatieve gevolgen voor het pedagogisch leefklimaat?
- Wat vindt u lastig ten overstaande van de personeelsswisselingen en de methodiek Bruininks?
- Wat hebben de groepen/ professionals volgens u nodig om ondanks de wisselingen een goed pedagogisch leefklimaat neer te kunnen zetten?

Deelvraag 2: Gewenste situatie

- Wat zou u binnen het pedagogisch leefklimaat anders willen zien?
 - Hoe zou je dat dan willen zien?
 - Wat is volgens u de gewenste situatie rondom het pedagogisch leefklimaat?
- Mist u iets binnen de methodiek Bruininks, wat u wel bij het pedagogisch leefklimaat vindt horen?

- Vindt u dat er dingen binnen Bruininks vallen, die u niet bij het pedagogisch leefklimaat vindt horen?
- Waarom zou u dat anders willen zien? Zou dat niet binnen Bruininks gerealiseerd kunnen worden?
- Wat zijn bevorderende factoren binnen Bruininks, die de instelling zeker moet blijven hanteren?
- Zijn er binnen deze instelling / leefgroep factoren die ervoor zorgen dat een pedagogisch leefklimaat moeilijk neer te zetten is?
 - Wat zou hieraan veranderd kunnen worden volgens u?
- Heeft u ervaring met andere methodieken waarmee een pedagogisch leefklimaat zou kunnen worden neergezet?
 - Zo ja, welke?
 - Wat vond u van deze methodiek?
 - Wat waren belemmerende en bevorderende factoren van die methodiek?

Deelvraag 3: Hoe kom je bij de gewenste situatie?

- Heeft u andere suggesties/ methodieken waarmee je het pedagogisch leefklimaat zou kunnen borgen /schrijven?
- Wat kunnen leefgroepen volgens u doen, om het pedagogisch leefklimaat zo optimaal mogelijk te realiseren?
 - Wat hebben leefgroepen daarvoor nodig?
- Wat kan de organisatie volgens u doen of veranderen om het pedagogisch leefklimaat zo optimaal mogelijk te realiseren?
 - Wie is hier volgens u verantwoordelijk voor?
- Zou u willen dat de methodiek Bruininks blijft om het pedagogisch leefklimaat mee neer te zetten?
 - Waarom?
- Heeft u zelf nog toevoegingen rondom de thema's pedagogisch leefklimaat en/ of Bruininks?
- Heeft u nog toevoegingen of aanvullingen op het interview of wilt u nog dingen kwijt?

Dan wil ik u als laatste heel erg bedanken voor de tijd die u heeft vrijgemaakt om mee te werken aan dit interview.

Topiclijst voor de ondersteunende teamcoördinator en groepsorthopedagogen

Inleiding

Voordat ik begin aan het interview, wil ik u graag bedanken dat u tijd heeft vrij gemaakt om mee te werken aan een interview ter bevordering van het onderzoek dat ik aan het doen ben. Ik ben Carlijn van Summeren en studeer Sociale Studies bij Fontys Hogescholen te Eindhoven. Het interview wat ik ga houden is een onderdeel van mijn afstudeeronderzoek, wat ik na verwachting rond juni zal afronden. Mijn onderzoek gaat over de ervaringen van professionals van de klinische 12+ open behandelgroepen, vandaar dat ik u benaderd heb om deel te nemen aan dit onderzoek. U werkt niet op de werkvloer van deze leefgroepen, maar u werkt wel samen met deze professionals en werkt voor deze leefgroepen. Binnen dit onderzoek wordt er onderzocht wat de ervaringen zijn van de professionals over het pedagogisch leefklimaat en de methodiek die daarvoor gebruikt wordt, namelijk Bruininks. Binnen de residentiële jeugdzorg wordt er vaak weinig aandacht besteed aan het pedagogisch leefklimaat en de voorwaarden om dit goed neer te zetten. Veel instellingen en professionals zijn voornamelijk bezig met het behandelklimaat, en laten het pedagogische klimaat voor wat het is. Ik wil gaan kijken hoe jullie en de instelling omgaan met het pedagogisch leefklimaat en de methodiek Bruininks. Wat is de ervaring van professionals op de werkvloer met de methodiek Bruininks. Zijn er ideeën of dingen die binnen deze methodiek anders gewenst zijn of wat hebben jullie als professionals nodig.

Binnen het interview zal het voornamelijk gaan over de ervaring van jou als professional rondom het thema pedagogisch leefklimaat en Bruininks. Thema's die hierbij aan bod zullen komen zijn:

- Wat is de huidige situatie rondom Bruininks en het pedagogisch leefklimaat volgens u?
- Wat zou u binnen het pedagogisch leefklimaat en/of Bruininks anders willen zien, wat zou volgens u de ideale situatie zijn?
- Wat heeft u als professional nodig om tot de ideale situatie te komen en van wie heeft u dat nodig?

Het interview zal maximaal 60 minuten duren. Het interview zal opgenomen worden door middel van een voice recorder en camcorder. Dit gebeurt zodat de uitwerkingen volledig overgenomen kunnen worden, waardoor de resultaten betrouwbaar en volledig zijn. De opname wordt uitsluitend gebruikt voor het onderzoek en nadat de uitwerking is gedaan, zullen de opnames verwijderd worden. Tijdens het interview blijft u geheel anoniem. Er zal bij de uitwerking gebruik gemaakt worden van een verzonden naam. Heeft u er moeite mee dat het interview opgenomen wordt? Daarnaast heb ik de vraag of u er problemen mee heeft als ik tussendoor aantekeningen maak.

Mochten zich er tijdens het interview vragen of dingen voordoen die u lastig vindt, of liever geen antwoord op wilt geven, wordt dit gerespecteerd. Indien u het fijn vindt kan er ten alle tijden een korte pauze ingelast worden. Dit kunt u tijdens het interview gewoon aangeven.

Introductie

Datum:

Geslacht:

Vooropleiding:

Functie:

Om een goed beeld te kunnen krijgen over u als respondent, heb ik een aantal introductievragen over u.

- Wie bent u?
- Wat is uw leeftijd?
- Welke vooropleiding(en) heeft u gedaan?
- Wat is uw functie binnen deze instelling? Wat houdt deze functie precies in?
- Op welke groep werkt u nu? Op hoeveel verschillende groepen heeft u al gewerkt?
- Hoeveel jaar werkt u al binnen deze instelling? Heeft u altijd dezelfde functie gedaan?
 - Zo nee, welke functies heeft u nog meer gedaan?
- Heeft u buiten deze instelling nog meer werkervaring?
 - Zo ja, waar? En wat voor functie?

Deelvraag 1: Huidige situatie

- Kunt u mij vertellen wat er volgens u bedoeld wordt met het pedagogisch leefklimaat?
- Wat houdt volgens u de methodiek Bruininks in of wat kunt u zo vertellen over de methodiek Bruininks?
- Weet u sinds wanneer er gebruikt wordt gemaakt van de methodiek Bruininks?
- Kunt u mij vertellen hoe ze tot deze methodiek zijn gekomen?
- Hoe werd het pedagogisch leefklimaat voordat de methodiek Bruininks er was geborgd?
 - Wat vond u daarvan?
- Wie maakt voor elke leefgroep de uitwerking van de methodiek Bruininks?
 - Is dat volgens u de juiste persoon/personen? En waarom?
 - Krijgen die personen, bij het schrijven/ maken van Bruininks genoeg steun van de organisatie?
 - Zo ja, wat voor steun?
 - Zo nee, wordt dat gemist? Wat wordt er gemist?
- Hoe belangrijk vindt u het pedagogisch leefklimaat?
 - Waarom vindt u dat?
- Heb je het gevoel dat dat binnen de teams op de werkvloer gedeeld wordt? En door de groepsorthopedagogen?
- Wat zijn de verschillen van Bruininks binnen deze 4 groepen?

- Wordt de methodiek Bruininks volgens u genoeg toegepast binnen de leefgroepen?
 - Zo ja, op welke wijze?
 - Zo nee, hoe komt dat zo?
- De methodiek Bruininks bestaat uit 4 hoofdpunten, overall visie, organisatorische gegevens, basisaanpak en ondersteunende aanpak. Wat vindt u van deze hoofdpunten?
- Wat zijn volgens u bevorderende/ sterke punten van deze methodiek, hoe die op dit moment wordt toegepast?
- Wat zijn volgens u de gevaren van deze methodiek, hoe die op dit moment wordt toegepast?
- Binnen deze groepen komen regelmatig gedragsproblemen en/of agressie incidenten voor, hebben deze situaties volgens u invloed op de methodiek Bruininks en/of het pedagogisch leefklimaat?
 - Zo ja, op welke manier?
 - Hoe wordt ervoor gezorgd dat de veiligheid wat nodig is voor een pedagogisch leefklimaat, gewaarborgd blijft? En voor andere jeugdige?
- Wat vindt u van de manier van toepassen van deze methodiek zoals de instelling dit hanteert?
- Heeft deze methodiek volgens u grote invloed op de leefgroep?
 - Zo ja, op welke manier?
- Is er volgens u genoeg aandacht voor het pedagogisch leefklimaat vanuit de organisatie?
- Is er volgens u genoeg aandacht voor het pedagogisch leefklimaat vanuit de leefgroepen?
- Wat vindt u, in totaliteit van de methodiek van Bruininks, zoals die op dit moment wordt toegepast binnen de instelling/leefgroep?

Wisselingen

Op dit moment zijn er net veel wisselingen geweest binnen alle teams, hoe kijkt u daarna?

- Zal er door deze personeelsswisselingen iets veranderen aan het pedagogisch leefklimaat op de groepen?
 - Zo ja, wat veranderd er dan volgens u?
 - Heeft dit positieve of negatieve gevolgen voor het pedagogisch leefklimaat?
- Wat denkt u dat de professionals van de werkvloer, lastig vinden ten overstaande van de personeelsswisselingen en de methodiek Bruininks?
- Wat hebben de groepen/ professionals volgens u nodig om ondanks de wisselingen een goed pedagogisch leefklimaat neer te kunnen zetten?

Deelvraag 2: Gewenste situatie

- Wat zou u binnen het pedagogisch leefklimaat anders willen zien?
 - Hoe zou je dat dan willen zien?
 - Wat is volgens u de gewenste situatie rondom het pedagogisch leefklimaat?
- Mist u iets binnen de methodiek Bruininks, wat u wel bij het pedagogisch leefklimaat vindt horen?

- Waarom zou u dat anders willen zien? Zou dat niet binnen Bruininks gerealiseerd kunnen worden?
- Vindt u dat er dingen binnen Bruininks vallen, die u niet bij het pedagogisch leefklimaat vindt horen?
- Wat zijn bevorderende factoren binnen Bruininks, die de instelling zeker moet blijven hanteren?
- Zijn er binnen deze instelling / leefgroepen factoren die ervoor zorgen dat een pedagogisch leefklimaat moeilijk neer te zetten is?
 - Wat zou hieraan veranderd kunnen worden volgens u?
- Heeft u ervaring met andere methodieken waarmee een pedagogisch leefklimaat zou kunnen worden neergezet?
 - Zo ja, welke?
 - Wat vond u van deze methodiek?
 - Wat waren belemmerende en bevorderende factoren van die methodiek?

Deelvraag 3: Hoe kom je bij de gewenste situatie?

- Heeft u andere suggesties/ methodieken waarmee je het pedagogisch leefklimaat zou kunnen borgen / schrijven?
- Wat kunnen leefgroepen volgens u doen, om het pedagogisch leefklimaat zo optimaal mogelijk te realiseren?
 - Wat hebben leefgroepen daarvoor nodig volgens u?
- Wat kan de organisatie volgens u doen of veranderen om het pedagogisch leefklimaat zo optimaal mogelijk te realiseren?
 - Wie is hier volgens u verantwoordelijk voor?
- Zou u willen dat de methodiek Bruininks blijft om het pedagogisch leefklimaat mee neer te zetten?
 - Waarom?
- Heeft u zelf nog toevoegingen rondom de thema's pedagogisch leefklimaat en/ of Bruininks?
- Heeft u nog toevoegingen of aanvullingen op het interview of wilt u nog dingen kwijt?

Dan wil ik u als laatste heel erg bedanken voor de tijd die u heeft vrijgemaakt om mee te werken aan dit interview.

Bijlage 2: Codeboom

Codeboom alle interviews

<u>Huidige situatie</u>	<u>Pedagogisch leefklimaat</u>	- Betekenis xxxxxxxxxxxx - Basis van veiligheid en je prettig voelen xxxx - Jeugd door elkaar x - Belangrijk xxxxxxxxxxxx - Manier van reageren en houding x - Goede afspraken maken en betrouwbaar zijn xx - Genoeg aandacht vanuit leefgroepen xxx - Verschillende jeugd bij elkaar x
	<u>Personeelwisselingen</u>	- In begin onrust xxxxxxxx - Nieuwe fase Bruininks x - Afstemming zoeken/ opnieuw op één lijn komen xxxxxx - Weinig vertrouwen en veiligheid x - Positieve gevolgen xx - Negatieve gevolgen xxxxx - Terug naar de basis x - Opnieuw beginnen terwijl er iets ligt x - Ruimte en tijd nemen xxx - Gevarieerde teams xxx - Stabiliteit kwijt xxx - Kost veel tijd, die beter besteed kan worden x - Geen goed pedagogisch leefklimaat neerzetten xxx - Te weinig tijd met team samen xxx - Nieuwe Bruininks schrijven x - Jeugd wordt te kort gedaan xx
	<u>Methodiek Bruininks</u>	- Betekenis xxxxxxxxxxxx - Eerst veiligheid, dan behandeling xx - Missen 'wat is de hulpvraag en waarom is die opgenomen' x - Komt elk werkoverleg terug x - Groepen hebben veel overeenkomsten x - Iedereen team een eigen xxx - Iedere groep eigen specifieke kenmerken x - Personeel is er veel mee bezig maar leeft niet xxxx - Er wordt te weinig mee gedaan/uitgehaald xxxxx - 4 hoofdpunten: • Van groot naar klein. Einde te klein xxxxxx • Alles staat erin x • Duidelijk, alles staat erin xx • Visie zeer belangrijk x • Organisatorische gegevensheden overbodig x - Te groot en specifiek xxxxxx - Positieve invloed groep/ goede methodiek xx

	- Geen ruimte voor uitzonderingen x - Voldoende toepassen xx - Basisaanpak belangrijk x - Veiligheid x - Geen PDCA-cyclus x - Een vaste basis xx - Basisregels integreren jeugd middels groepsgesprekken xxxxx - Geen integratie jeugd x - GOPS hebben dit opgezet xxx - Groepsdynamisch werken xx - Verbetering nodig xxx - Erbij pakken als je iets niet weet x - Aanpassen op je doelgroep x - Kost veel tijd xxx - Iedereen zelfde startpunt, maar andere route x - Visie xxx
<u>Gevaren methodiek</u>	- Boekwerk xxx - Leeft niet xxxxx - Te theoretisch x - Te specifiek xxx - Individuele cliënt wordt overgeslagen xx - Niet up-to-date xxx - Geen eigenheid x - Overzicht raak je kwijt xxx - Agressie xxxxx - Komt op de kast te liggen xxxxx - Niet genoeg geborgd xxx - Niet 'out of the box' kunnen denken xx - Dat de organisatie ermee stopt xx
<u>Sterke punten methodiek</u>	- Alles komt erin voor x - Beeld krijgen zonder mee te maken x - Nieuwe personeelsleden kunnen het lezen x - Basishouding die je neerzet x - Basisvisie / visievorming xxxxxxx - Bewust nadenken over aanpak x - Op dit moment geen x
<u>Ondersteuning</u>	- Beslist het team zelf x - Te weinig ondersteuning xxxxx - Voldoende via GOP xx - Begin genoeg steun, nu niet xxxxx - Weinig ervaring binnen teams x
<u>Organisatie</u>	- BC's op afstand/ niet betrokken xxxxx - Jeugd heeft vaak geen toekomstperspectief x - Organisatie weet niet wat Bruininks is x - Heeft er geen aandacht voor xxx - Duidelijke lijn die we uitdragen xx - Speelt in op signalen x - Onduidelijkheid zorgt voor vraagtekens x - Hoge werkdruk personeel xx - Te weinig ruimte om samen te zitten xx - Alleen aandacht als het fout gaat x

<u>Gewenste situatie</u>		- Geen samenwerking tussen organisaties x
	<u>Schrijven</u>	- Groepsleiding met ondersteuning GOP xxxxxxxxxxxx - Veel werk en tijd, maar leeft niet x - Te specifiek xx - Te weinig ruimte met elkaar xx
	<u>Agressie</u>	- Onveiligheid xxxxx - Jeugd gaat wiebelen x - Iedereen zelfde visie x - Preventief insteken (signaleringsplannen) xx
	<u>Leefgroepen</u>	- Passende jeugd op de groep xx
	<u>Schrijven</u>	- GOP kritische vragen stellen/ helikopter view xxx - Meer ondersteuning vanuit organisatie xx - Meer tijd en ruimte met team xx
	<u>Organisatie</u>	- Toekomstperspectief alle jeugd xxx - Samenwerking andere organisaties xx - Betrokkenheid x - Bewust kijken naar plaatsing jeugdige op welke groep xxxx - Mensen die plaatsen, kennen klimaten xx - Meer betrokkenheid en samenwerking BC/TC/groep xxxxxx - GOPS / BC meer ondersteuning bieden xxxxxx - Minder verschillende BC's xx - Multidisciplinair team persoonlijk contact xx - Tijd en ruimte bieden xxxxx - Gezamenlijke punten schrijven xx - Stabiele teams xxxxx - Sneller beslissingen nemen x - Geen strakke kaders zetten x - Duidelijke kaders x - Vanuit opname ouders betrekken en therapieën starten → opnamebeleid aanpassen x - Werkdruk omlaag xx - Groep betrekken bij zaken die veranderen x
	<u>Methodiek Bruininks</u>	- Overall visie alle groepen vanuit organisatie xxxxxxxxxxxx - Kleine aanvulling 'visie groep' xxxxxx - Dynamisch gegeven, is nooit af xx - Eerst visie maken dan basisaanpak xxx - Visie in 5 woorden/zinnen in de groep xxx - Duidelijke grenzen en gevolgen xx - Kleiner / compacter xxxxxx - Waar sta je voor, kort en klein xx - Duidelijk en overzichtelijk xx - Leven bij groepsleiding en jeugd x - Groepsgesprekken voor integratie x - Overall visie escalaties x - Blijven evalueren xxx - Leefbaarder maken xx

<u>Hoe kom je tot de gewenste situatie</u>		- PDCA cyclus toepassen x - Ouders betrekken x - Basisveiligheid moet bovenaan staan x - Elk overleg terug laten komen x - Via gedragsclassificatie jeugd plaatsen x
	<u>Pedagogisch leefklimaat</u>	- Hulpvraag cliënt staat centraal x - Iedere jeugdige kan op elke groep geplaatst worden x - Veiligheid tijdens escalaties/ afspraken x - Uitzonderingen op de cliënt x - Cliënt is onderdeel van oplossing x - Korte opname x - Flexibiliteit tussen leefgroepen x - Jeugd verantwoording laten dragen xx
	<u>Personeelwisselingen</u>	- Opnieuw investeren, met positieve effecten x - Het versterkt je team x - Vertrouwen hebben in jezelf en elkaar/ veiligheid xx - Discussie aangaan over visie/ visievorming xxxx - Tijd en ruimte om bij elkaar te zitten xx - Stabiliteit xx - Team en GOP overlegmomenten xxx
	<u>Personeel</u>	- Elkaar kritisch bevragen xxx - Makkelijker bij elkaar uithelpen xxx
	<u>Agressie</u>	- Omgaan/ iedereen hetzelfde doen x
	<u>Ondersteuning</u>	- GOP x - Teambegeleiding x
	<u>Methodiek Bruininks</u>	- Klein, duidelijk en draagbaar maken xxxxxx - Overall visie voor alle groepen xxx - Iedere groep eigen specifieke visie xx - Kern eruit halen x - Up-to-date houden x
	<u>Leefgroepen</u>	- Bewust/ alert blijven x
	<u>Organisatie</u>	- Betrokkenheid organisatie x - TC, BC iedereen vaker binnen lopen xx - Basisvisie kliniek maken xxx - Stabiel en vast team xxxxxx - Intensief samenwerken multidisciplinair team xxxxx - Ondersteuning bieden (GOP/ TC/ opleidingsbeleid) xxxxxxx - Diversiteit in groepssamenstelling/afweging xx - Meedraaien met groepen x - Groepen tijd en ruimte geven xxxxxx - Interventies nieuwe autoriteit x - Kijken wat personeel nodig heeft x - Betere samenwerking medeorganisaties x
	<u>Ondersteuning</u>	- Een supervisor/ GOP met helicopterview xxx - TC houdt functioneren team in de gaten x
	<u>Personeel</u>	- Elkaar aanspreken/ openheid xxx - Performingfase komen xx

		- Verantwoordelijkheid nemen xx - Aandacht onderlinge communicatie xx - Veiligheid en vertrouwen xx - In gesprek blijven x - Basis duidelijk hebben x
	<u>Populatie verandering</u>	- Deskundige betrekken x
	<u>Pedagogisch leefklimaat</u>	- Methodieken implementeren x - Jeugd betrekken → groepsgesprekken xx - Regie houden zonder macht x - Groepsprocessen en jeugd verantwoordelijk maken x
<u>Bruininks blijven</u>	Ja	- Met veranderingen: kleiner/compact maken xxxxxx - Met overallvisie kliniek xx - Kleiner, compacter en meer ondersteuning x - Meer veiligheid opbouwen x
	Een document	- Hoeft niet Bruininks te zijn, maar visie moet vast liggen. Het moet wel ergens staan x

Bijlage 3: Logboek

Geplande interviews

Op de volgende datums heeft de onderzoeker de interviews afgenomen bij de professionals:

Donderdag	7 april 2016	Respondent 1	Ondersteunende team coördinator
Maandag	11 april 2016	Respondent 2	Professional groep C
Dinsdag	12 april 2016	Respondent 3	Groepsorthopedagoog
Dinsdag	12 april 2016	Respondent 4	Groepsorthopedagoog
Woensdag	13 april 2016	Respondent 5	Professional groep E1
Vrijdag	15 april 2016	Respondent 6	Professional groep E2
Dinsdag	19 april 2016	Respondent 7	Professional groep C
Vrijdag	22 april 2016	Respondent 8	Professional groep E1
Maandag	25 april 2016	Respondent 9	Professional groep F
Dinsdag	26 april 2016	Respondent 10	Professional groep E2
Vrijdag	29 april 2016	Respondent 11	Professional groep F