



school2care

**hogeschool
Leiden**



Onderzoek leef-, leer en werkklimaat

Het doel van het onderzoek is om in kaart te brengen hoe de jongeren het leefklimaat op de leefgroepen ervaren. Het onderzoek is een samenwerking tussen Hogeschool Leiden, Universiteit van Amsterdam en Hogeschool Windesheim.

School2Care – december 2014

Inleiding: Het Leef, leer en werkklimaat

Het zorgdragen voor een positief leef-, leer- en werkklimaat in een instelling is van cruciaal belang voor het slagen van de behandeling van jongeren. Uit eerder onderzoek is gebleken dat het leefklimaat invloed heeft op de behandelmotivatie, agressie, interne locus of control (mate waarin jongeren menen zelf verantwoordelijk te zijn voor het eigen gedrag), dysfunctionele- en criminele cognities bij de jongeren (Soeverijn, van der Helm en Stams, 2013). Het speciaal onderwijs is van groot belang voor jongeren, die vanwege hun problematiek niet in het reguliere onderwijs meekunnen of voor jongeren die in een residentiële instelling verblijven. Op het speciaal onderwijs kunnen jongeren discipline leren en op weg worden geholpen om (deel)certificaten of zelfs hun diploma te halen: Hoop en perspectief zijn belangrijke elementen van een positief leerklimaat en leveren tevens een belangrijke bijdrage aan behandelmotivatie (Van der Helm, Wissink, Stams, & De Jongh, 2012). Tot slot is uit onderzoek gebleken dat medewerkers een belangrijke rol spelen in de behandeling van jongeren en het creëren en behouden van een positief leefklimaat (Klomp, 2001; Knorth, 2003; Van der Helm en anderen, 2011). Dit kan verklaard worden vanuit de wederzijdse beïnvloeding die plaatsvindt tussen groepsleiders en jongeren. Hierin is het belangrijk dat medewerkers een balans vinden tussen flexibiliteit en controle. Dit is echter niet altijd gemakkelijk. Het werkklimaat biedt inzicht in factoren die van invloed kunnen zijn op het handelen van pedagogisch medewerkers

Beschrijving leefklimaat

Het leefklimaat kan variëren van gesloten en repressief naar open en therapeutisch. Een open leefklimaat wordt gekenmerkt door een veilige en gestructureerde omgeving, waarin er veel aandacht is voor de individuele behandeling van de jongeren, een goede sfeer heerst, de jongeren het idee hebben dat ze dingen (kunnen) leren en een goede balans is tussen flexibiliteit en controle. Bij een gesloten en repressief leefklimaat is alles tegenovergesteld. Er is dan sprake van een onevenwichtige machtsbalans, een gebrek aan wederzijds respect en een nadruk op regels en straffen. Uit diverse onderzoeken is gebleken dat een open leefklimaat bijdraagt aan een positief behandelresultaat. Een gesloten leefklimaat daarentegen kan leiden tot een afname van behandelmotivatie, meer agressief gedrag van jongeren en emotionele instabiliteit bij jongeren.

Een open leefklimaat kan bijvoorbeeld worden verkregen door: rechtvaardige regels op te stellen en die consequent na te leven, de behandeling en bejegening specifiek te richten op de individuele problematiek van de jongeren, de jongeren de ruimte geven om te laten oefenen met nieuwe vaardigheden en gedrag, aandacht te hebben voor vooruitgang van de jongeren en deze te bekrachtigen, te zorgen voor positief contact met de jongeren en een goede en open communicatie en samenwerking binnen het team.

De kwaliteit van het leefklimaat op de leefgroep kan gemeten worden met het Prison Group Climate Instrument, ontwikkeld door Van der Helm (2011). Dit instrument onderscheidt vier elementen van het leefklimaat, namelijk *Ondersteuning*, *Groei*, *Repressie* en *Sfeer*. De antwoordmogelijkheden lopen van 1 = 'helemaal niet van toepassing' tot 5 = 'helemaal wel van toepassing'. Daarnaast is aan de jongeren gevraagd om de elementen van het leefklimaat te beoordelen met een rapportcijfer.

Groei

De schaal *Groei* verwijst naar de mate waarin jongeren het idee hebben dat ze vooruit gaan tijdens het verblijf. Dit kan worden bereikt door individuele leerdoelen op te stellen, gericht op de problematiek van de jongeren. Het is belangrijk dat de jongeren ervaren dat ze nuttige dingen leren om toe te werken naar een leven zonder criminaliteit. Voorbeeld van vragen die worden gesteld zijn: 'ik weet waar ik hier aan werk', en 'ik leer hier hoe ik buiten weer aan de slag kan'.

Ondersteuning

De schaal *Ondersteuning* heeft betrekking op de mate van responsiviteit die jongeren ervaren van de medewerkers. Het meet in hoeverre de medewerkers inspelen op de individuele behoeften van de jongeren, de mate van onvoorwaardelijke steun, een betrouwbare en respectvolle behandeling van de jongeren en de toegankelijkheid van de medewerkers. Voorbeelden van vragen die worden gesteld zijn: 'de groepsleiding behandelt mij met respect' en 'je kunt altijd bij iemand terecht met een persoonlijk probleem'.

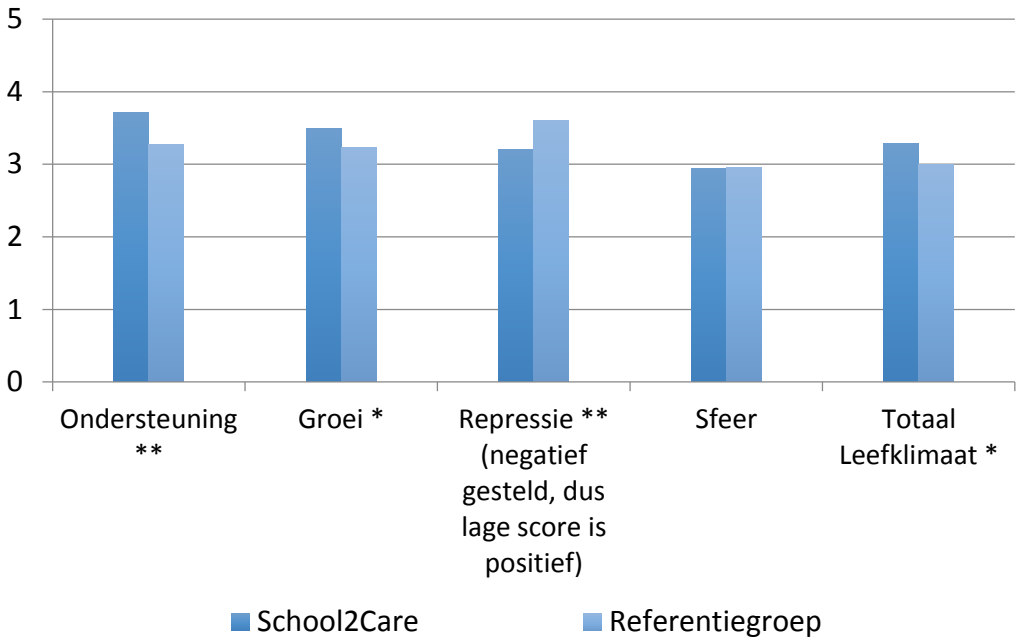
Repressie

In dit onderzoek wordt *Repressie* gezien als de mate van controle door de pedagogisch medewerkers. Jongeren ervaren een hoge mate van repressie, indien regels te streng zijn, er teveel regels zijn en/of oneerlijk of inconsequent worden gehanteerd. Hierdoor krijgen jongeren het gevoel nauwelijks bewegingsruimte te krijgen en oneerlijk behandeld te worden wat weerstand en verzet kan oproepen bij de jongeren. Ook wordt de mate van verveling meegenomen bij repressie. Tot slot is er in een repressief milieu weinig ruimte voor communicatie; er wordt niet uitgelegd waarom bijvoorbeeld straf wordt uitgedeeld en er is weinig aandacht voor emoties van de jongeren. Voorbeelden van vragen zijn: 'je moet hier overal toestemming voor vragen' en 'groepsleiders krijgen altijd hun zin'.

Sfeer

De schaal *Sfeer* betreft de mate van structuur, veiligheid en vertrouwen tussen de jongeren onderling en tussen de jongeren en de pedagogisch medewerkers. Ook wordt er gevraagd of de jongeren de groep schoon of vies vinden, en naar de inrichting van de leefgroep. Er worden vragen gesteld als: 'de sfeer op de leefgroep is aangenaam', 'ik kom op de leefgroep voldoende tot rust' en 'je kunt hier iedereen vertrouwen'.

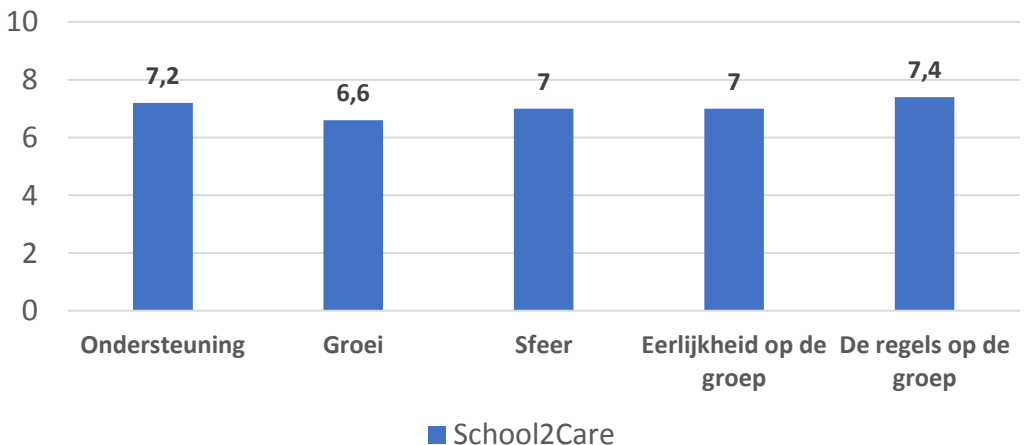
Leefklimaat School2Care (N = 32)



Cohen's d: effectmaat ten opzichte van referentiegroep

- * $d = (-).20$ t/m $(-).49$ Klein tot middelgroot effect
- ** $d = (-).50$ t/m $(-).79$ middelgroot effect
- *** $d = (-).80$ en verder Groot of sterk effect

Rapportcijfers School2Care (N = 31)



Beschrijving leerklimaat

Als gevolg van hun problematiek en omstandig komen veel jongeren niet altijd aan onderwijs toe of komen ze in een residentiele instelling voor het eerst sinds jaren weer in aanraking met onderwijs. Dat gaat meestal niet meteen goed. Door ernstige taal- en leerachterstanden (sommige jongeren kunnen nauwelijks lezen of schrijven), psychiatrische problematiek en gedragsproblemen zijn jongeren veelal niet in staat om lange aaneengesloten periodes in de schoolbanken te zitten en vertonen mede daardoor disruptief gedrag in de klas. Niet alleen kunnen ze niet stilzitten, maar ze gaan ook treiteren en laten agressief gedrag zien, zowel richting leeftijdsgenoten als leerkrachten. Door overvraging en vele faalervaringen in het reguliere onderwijs hebben leerlingen vaak minder motivatie voor school en het vertrouwen in het systeem verloren.

De leerklimaat vragenlijst – de SCI - is een gevalideerde klimaatlijst die is ontwikkeld om het leerklimaat in klassen voor onderwijs aan kinderen met gedragsproblemen te meten (Beld, Van der Helm, De Swart & Stams, in press). De lijst is voortgekomen uit een samenwerking tussen de Hogeschool Leiden, Hogeschool Windesheim en de Universiteit van Amsterdam.

De vragenlijst bestaat uit vijf subschalen en bevatten samen 23 items. Daarnaast zijn er 10 items die de veiligheidsbeleving van de leerlingen meten. De antwoordopties zijn op een vijf-punt Likert-schaal: 1 = 'helemaal niet van toepassing' tot 5 = 'helemaal wel van toepassing'.

Ondersteuning docent

De schaal *Ondersteuning van de docent* meet de perceptie van de leerlingen van de mate van ondersteuning en stimulatie van de docenten in het onderwijs. Belangrijke kenmerken van ondersteuning zijn goede instructies geven aan leerlingen, luisteren naar de mening van de leerling en het helpen bij problemen. Voorbeelden van vragen die worden gesteld zijn: 'de leraren luisteren naar ons' en 'de leraren helpen mij als ik het moeilijk vind'.

Positieve groepsdynamiek

De schaal *Positieve Groepsdynamiek* meet de mate waarin binnen de klas op een positieve wijze contact wordt gemaakt tussen leerlingen. Voorbeelden van vragen die worden gesteld zijn: 'ik vind mijn klas(genoten) leuk' en 'ik heb vrienden in de klas'.

Groei

De schaal *Groei* meet in welke mate de leerlingen het gevoel hebben dat ze leren, vooruitgang in hun leerproces ervaren en werken aan de toekomst. Voorbeelden van vragen die worden gesteld zijn 'wat ik hier op school leer is nuttig voor mijn toekomst' en 'ik ga vooruit op school'.

Disruptief gedrag

De schaal *Disruptief gedrag* meet de mate waarin leerlingen agressief gedrag en negatieve omgangsvormen in de klas vertonen, bijvoorbeeld het slaan en schoppen van andere leerlingen, pesten en ruzie maken. Voorbeelden van vragen die worden gesteld zijn: 'er wordt geslagen en geschopt in de klas' en 'we schelden elkaar uit in de klas'.

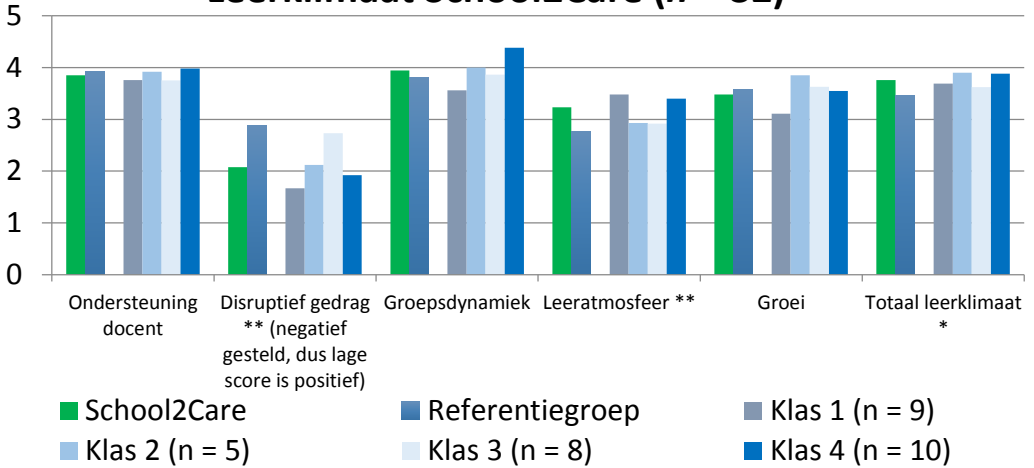
Leeratmosfeer in de klas

De schaal *Positieve leeratmosfeer* meet in hoeverre er sprake is van een in de klas waarin voldoende structuur wordt geboden en orde en rust wordt ervaren. Voorbeelden van vragen die worden gesteld zijn: 'ik kan niet opletten in de klas' en 'de klas is nooit stil'.

Veiligheidsbeleving

Bij de veiligheidsbeleving van leerlingen wordt onderscheid gemaakt tussen fysieke veiligheid en een veilige atmosfeer. Onder *Fysieke veiligheid* worden verstaan of leerlingen wel eens zijn bedreigd en of leerlingen zich veilig voelen op school. Een voorbeeldvraag die wordt gesteld is 'ik ben wel eens bedreigd op school'. Een *Veilige atmosfeer* wordt gekenmerkt door de mate van structuur in de klas, een respectvolle omgang tussen leerlingen onderling en leraren en leerlingen en het bespreekbaar maken van gedragsregels in de klas. Voorbeeldvragen die worden gesteld zijn: 'we bespreken in de klas hoe we met elkaar omgaan' en 'leerlingen hebben respect voor elkaar'.

Leerklimaat School2Care (n = 32)



Cohen's d: effectmaat ten opzichte van referentiegroep (let op: Geeft alleen effect van totaalscore School2Care aan in vergelijking met referentiegroep)

* $d = (-).20$ t/m $(-).49$

Klein tot middelgroot effect

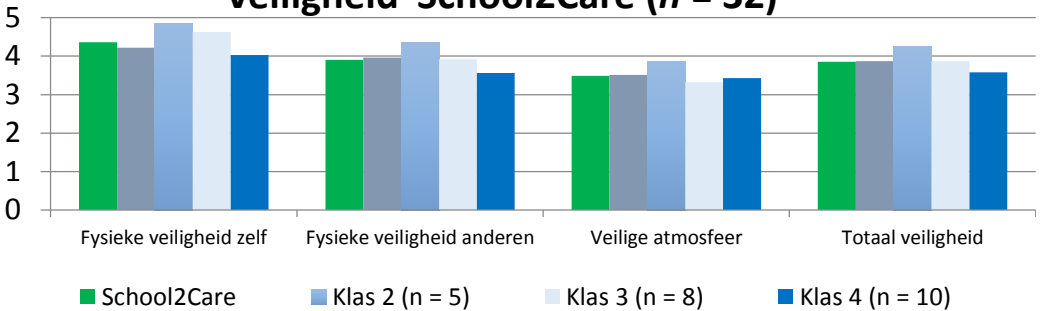
** $d = (-).50$ t/m $(-).79$

middelgroot effect

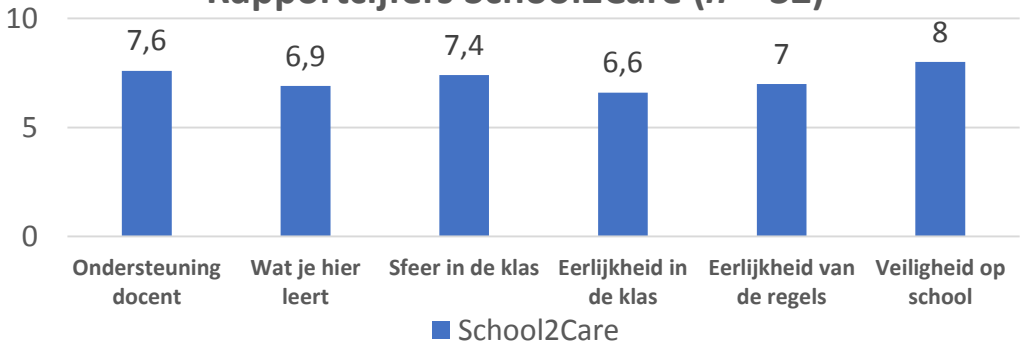
*** $d = (-).80$ en verder

Groot of sterk effect

Veiligheid School2Care (n = 32)



Rapportcijfers School2Care (n = 32)



Beschrijving werkklimaatvragenlijst

Uit onderzoek is gebleken dat medewerkers een belangrijke rol spelen in de behandeling van jongeren en het creëren en behouden van een positief leefklimaat (Klomp, 2001; Knorth, 2003; Van der Helm en anderen, 2011). Dit kan verklaard worden vanuit de wederzijdse beïnvloeding die plaatsvindt tussen groepsleiders en jongeren. Hierin is het belangrijk dat medewerkers een balans vinden tussen flexibiliteit en controle. Dit is echter niet altijd gemakkelijk. Het werkklimaat biedt inzicht in factoren die van invloed kunnen zijn op het handelen van pedagogisch medewerkers.

1 en 2. Leiderschap

Het leiderschap wordt onderverdeeld in drie soorten leiderschap, namelijk: passief leiderschap, controlerend leiderschap en inspirerend leiderschap. Passief leiderschap wordt gezien als een gebrek aan ondersteuning en betrokkenheid van de teamleider of behandelcoördinator. De mate van controlerend leiderschap is de mate waarin de teamleider waakzaam is ten opzichte van normen en waarin de prestaties van de medewerkers worden bijgehouden. Tot slot wordt inspirend leiderschap omschreven als de mate waarin de teamleider/behandelcoördinator aanstuurt op ontwikkeling en innovatie en daarin medewerkers actief betreft, betrokken is bij de medewerkers en de medewerkers ondersteund waar nodig.

5. Conflicthanteringsstijlen

De conflicthanteringsstijlen betreft de manier waarop om wordt gegaan met conflicten met jongeren. Bij een Probleemoplossende conflicthanteringsstijl wordt het conflict opgelost door te zoeken naar de beste oplossing voor zowel de medewerker als voor de leerlingen in de vorm van een compromis. Een Vermijdende conflicthanteringsstijl is een stijl waarbij een conflict met de leerling wordt vermeden, door een confrontatie of meningsverschil uit de weg te gaan of te voorkomen. Een Toegeeflijke conflicthanteringsstijl tot slot, is een stijl waarbij de leerling gelijk krijgt of waarbij wordt toegegeven aan de wensen van de leerling.

3. Team functioneren

Onder Positief team functioneren wordt verstaan dat de medewerkers goed met elkaar communiceren, een duidelijke onderlinge taakverdeling hebben, samenwerken, verantwoordelijkheden tonen, elkaar vertrouwen en elkaar ondersteunen, in tegenstelling tot negatief team functioneren waar medewerkers het idee hebben achter de feiten aan te lopen, iedereen voor zichzelf werkt, er weinig samenhang is en er veel spanningen onderling zijn.

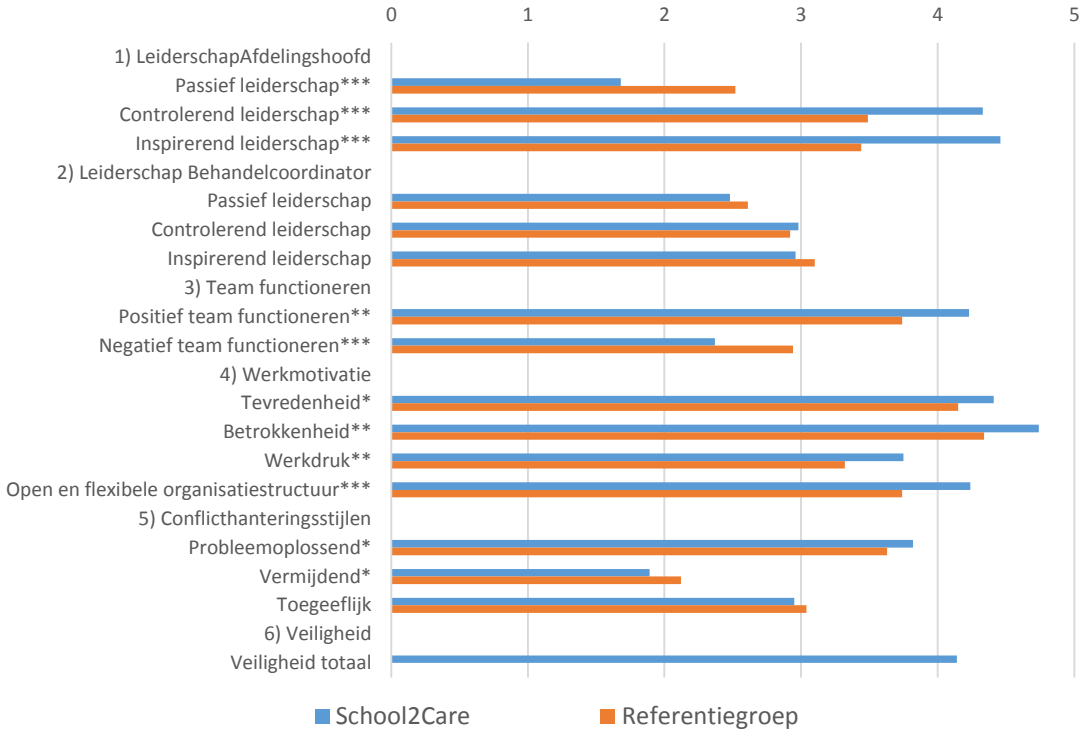
4. Werkmotivatie

De werkmotivatie van medewerkers wordt onderverdeeld in de volgende schalen: Tevredenheid (in hoeverre de medewerkers plezier hebben in het werk dat zij doen), Betrokkenheid (in hoeverre de medewerkers zich verbonden voelen met het welzijn van de jongeren waar zij mee werken), Werkdruk (de verhouding tussen de hoeveelheid werk en ontspanning en tijd die de medewerkers daarvoor krijgen), Verkomgeving (de beleving van de medewerkers over de inrichting van de werkvloer en de mate waarin zij zich prettig en veilig voelen op de werkvloer), Gedeelde visie (in hoeverre de medewerkers het idee hebben of de pedagogische visie die ze nastreven wordt gedeeld en ondersteund door de teamleden en organisatie) en tot slot Commitment (de mate waarin een medewerker zich verbonden voelt aan de organisatie).

6. Veiligheid

De schaal veiligheid tot slot meet de mate waarin afspraken en regels rondom veiligheid zijn vastgelegd en deze worden nageleefd door leerlingen en docenten op school, collega's elkaar helpen tijdens incidenten en er voldoende mogelijkheid is om alarm te slaan indien nodig.

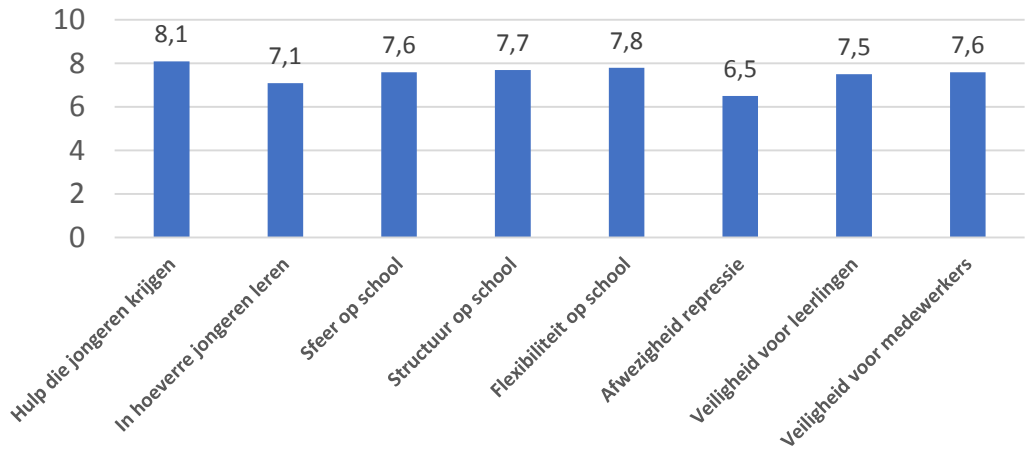
Werkklimaat (N = 21)



Cohen's d: effectmaat ten opzichte van referentiegroep

- * $d = (-).20$ t/m $(-).49$ Klein tot middelgroot effect
- ** $d = (-).50$ t/m $(-).79$ middelgroot effect
- *** $d = (-).80$ en verder Groot of sterk effect

Rapportcijfers Medewerkers (n = 21)



Conclusie



De resultaten van de analyse wordt puntsgewijs samengevat in sterke punten en aandachtspunten van de instelling. Het is aan de instelling de taak om hier concrete doelen voor te formuleren, om mee aan de slag te gaan.

Sterke punten instelling

- Het leef- en leerklimaat bij School2Care wordt als positiever ervaren in vergelijking met de referentiegroep
- Het werkklimaat en het leiderschap wordt door de medewerkers als overwegend positief ervaren.

Aandachtspunten instelling

- Op basis van de rapportcijfers van de medewerkers blijkt dat de medewerkers het minst tevreden zijn over de afwezigheid van repressie.
- De sfeer en groeibeleving tijdens het avondprogramma/workshops en de ondersteuning van de docent zijn vergelijkbaar blijven achter bij de positieve ontwikkeling.

Aandachtspunten en doelen voor komende periode (door team te formuleren):

Onderzoek staat onder leiding van:

Peer van der Helm (helm.vd.p@hsleiden.nl)

Lector Residentiele Jeugdzorg

Expertisecentrum jeugd, Hogeschool Leiden

Zernikedreef 11, kamer C1.001

Postbus 382, 2300 AJ Leiden

+31 (0)6 4813 3745

Voor vragen over het rapport kan contact worden opgenomen met:

Ferdi Bekken

Onderzoek lectoraat Residentiele jeugdzorg, Hogeschool Leiden

Bekken.f@hsleiden.nl

06 55429061

Rapport is mede mogelijk door de SIA-Raak subsidie 'ik ga toch weer naar school'