

# Hoe welzijn de maatstaf kan worden binnen een organisatie



DOGA

# Wie zijn we en wat doen we?

Actief in

- ✓ Regulier beroepsonderwijs
- ✓ Buitengewoon beroepsonderwijs OV4 – type 9
- ✓ ASO eerste graad OV4 – type 9
- ✓ DOCA: Vijfdaagse trainingen in LSCI, vorming in TDTH, studiedagen op vraag



# A ten year process



2017: Het streven naar het welbevinden voor leerlingen en collega's staat centraal

2016—2017: actieplan om de visie te communiceren, te laten ervaren en dit voor alle betrokkenen

2015: De verandering in het beleid was voelbaar, maar werd weinig geëxpliciteerd.

2007: Implementatie van LSCI om om te gaan met problematisch gedrag

2017: het delen van de ervaring en streven naar samenwerkingsverbanden

2017: Mentaliteitsverandering is zichtbaar en voelbaar

2016: Uitwerken van een visie geïnspireerd door COC en LSCI

2012: EFACT– congress in Paisley: Dr. Laura Stekley 'Containment'

2005—2007: Toename in grensoverschrijdend gedrag

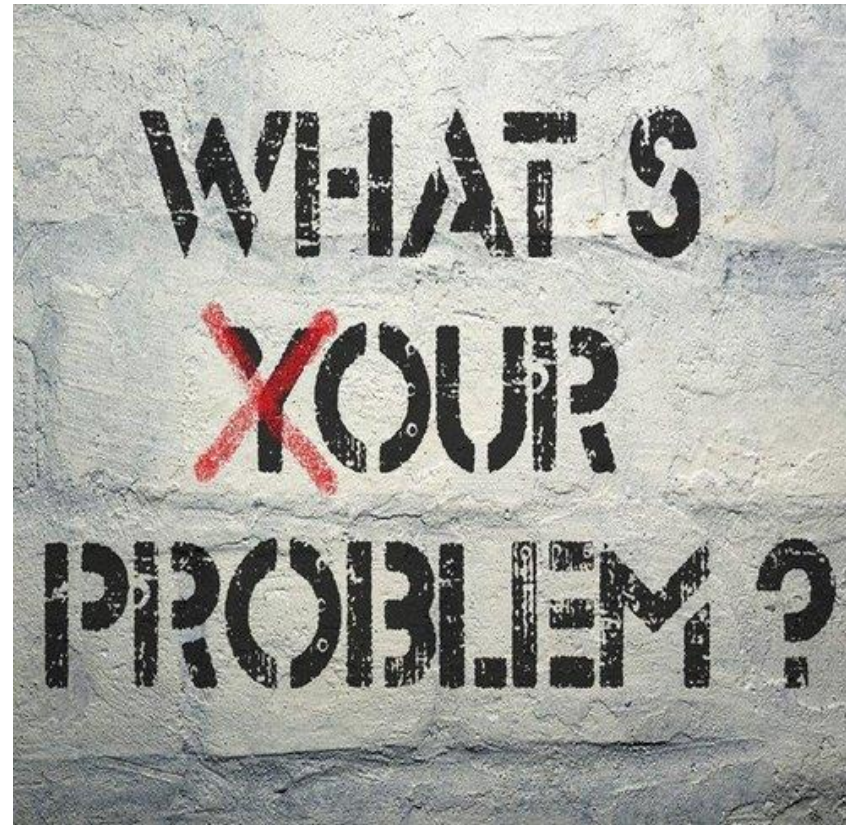
## 2007: We said no to the tradition of Carrots and Sticks

- ✓ Het effect van sanctioneren wordt overschat
- ✓ Sanctioneren werkt een, op angst gebaseerde relatie, in de hand
- ✓ Het helpt jongeren niet in het omgaan met stressvolle situaties
- ✓ Je staat zelf model in het hanteren van sancties
- ✓ Het versterkt het gevoel van zelfvertrouwen en zelfwaarde bij jongeren niet
- ✓ Collega's voelen zich hulpeloos, onmachtig en gestresseerd





Een gemeenschappelijke visie en een  
methodische aanpak?



## 2008: De implementatie van methodisch handelen: LSCI

- ✓ Het versterkt de mogelijkheid voor jongeren om te leren omgaan met stress
- ✓ Bouwt aan positieve relaties
- ✓ Herinstalleert een gevoel van verbondenheid en veiligheid
- ✓ Verhoogt competentie bij collega's
- ✓ Een transitie van, het verbannen van negatief gedrag, naar het aanbieden van zorg en positieve aandacht



**LIFE SPACE CRISIS  
INTERVENTION**

*Turning Problem Situations into Learning Opportunities*

# CRISIS

De jongere wordt,  
vanuit een **overlevingsstrategie**,  
gedreven door **basisnoden**.

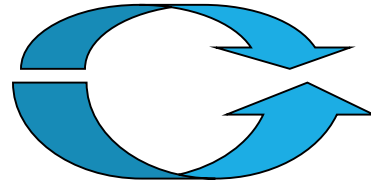
Dit streven naar het bevredigen van zijn basisnoden uit  
de jongere in **gedrag** dat voor zichzelf nuttig lijkt.

---

Op dat moment kan er een **conflict** plaats vinden  
tussen twee tegengestelde krachten waarbij de  
**noden** in de jongere **botsen** met  
de **verwachtingen** van anderen



Zelfconcept jongere  
Irrationale opvattingen



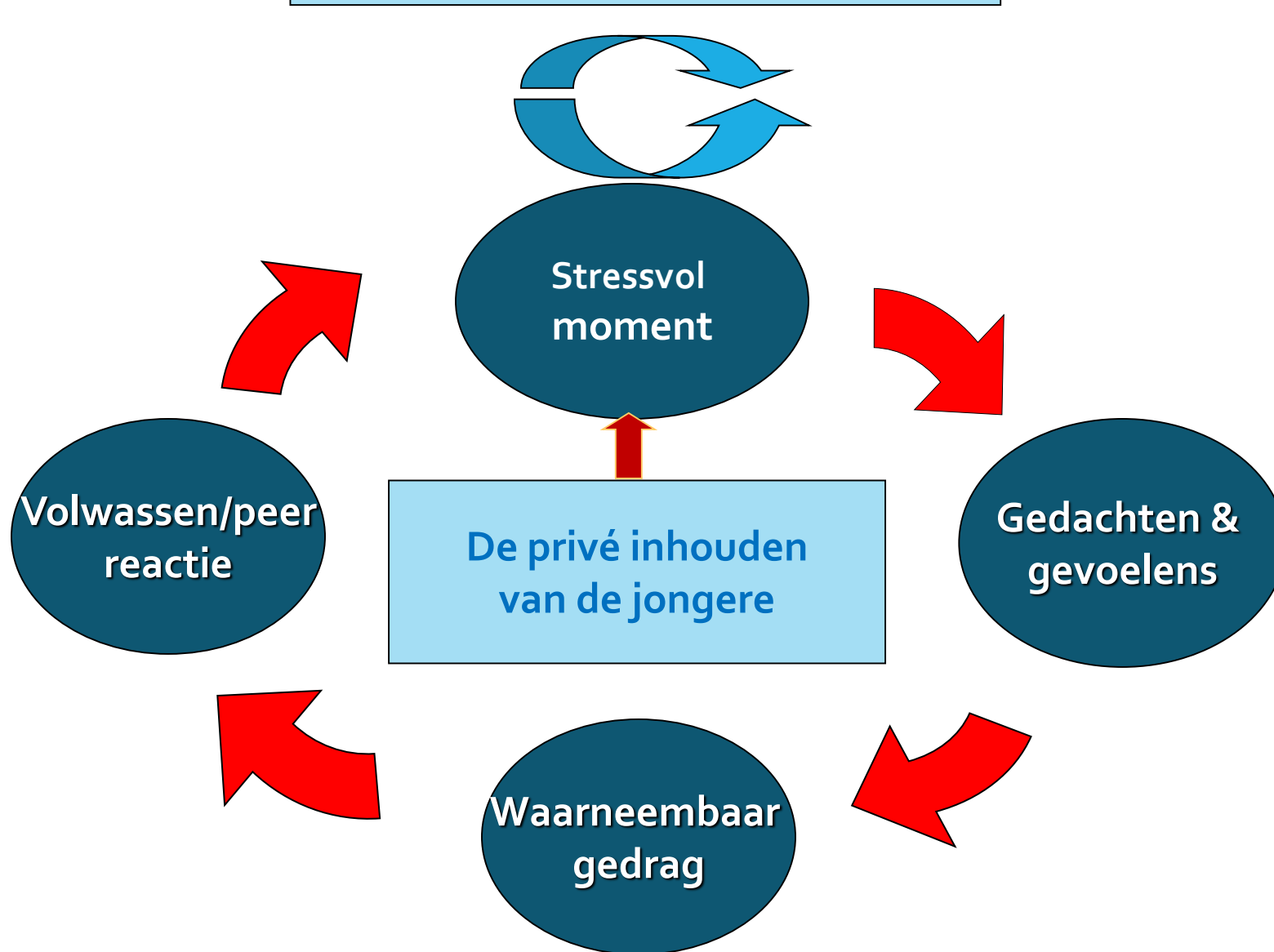
Stressvol  
moment

De privé inhoud  
van de jongere

Volwassen/peer  
reactie

Gedachten &  
gevoelens

Waarneembaar  
gedrag



# Cognitieve map van de zes fasen van LSCI

Fase 1: Ontladen

Fase 2: Tijdlijn

Fase 3: Centrale thema

Fase 4: Inzicht

Fase 5: Nieuwe vaardigheden

Fase 6: Transfer van het leren

Diagnostische fasen

Nieuwe-kansen-fasen

# Hoe kunnen we nu best naar gedrag kijken?

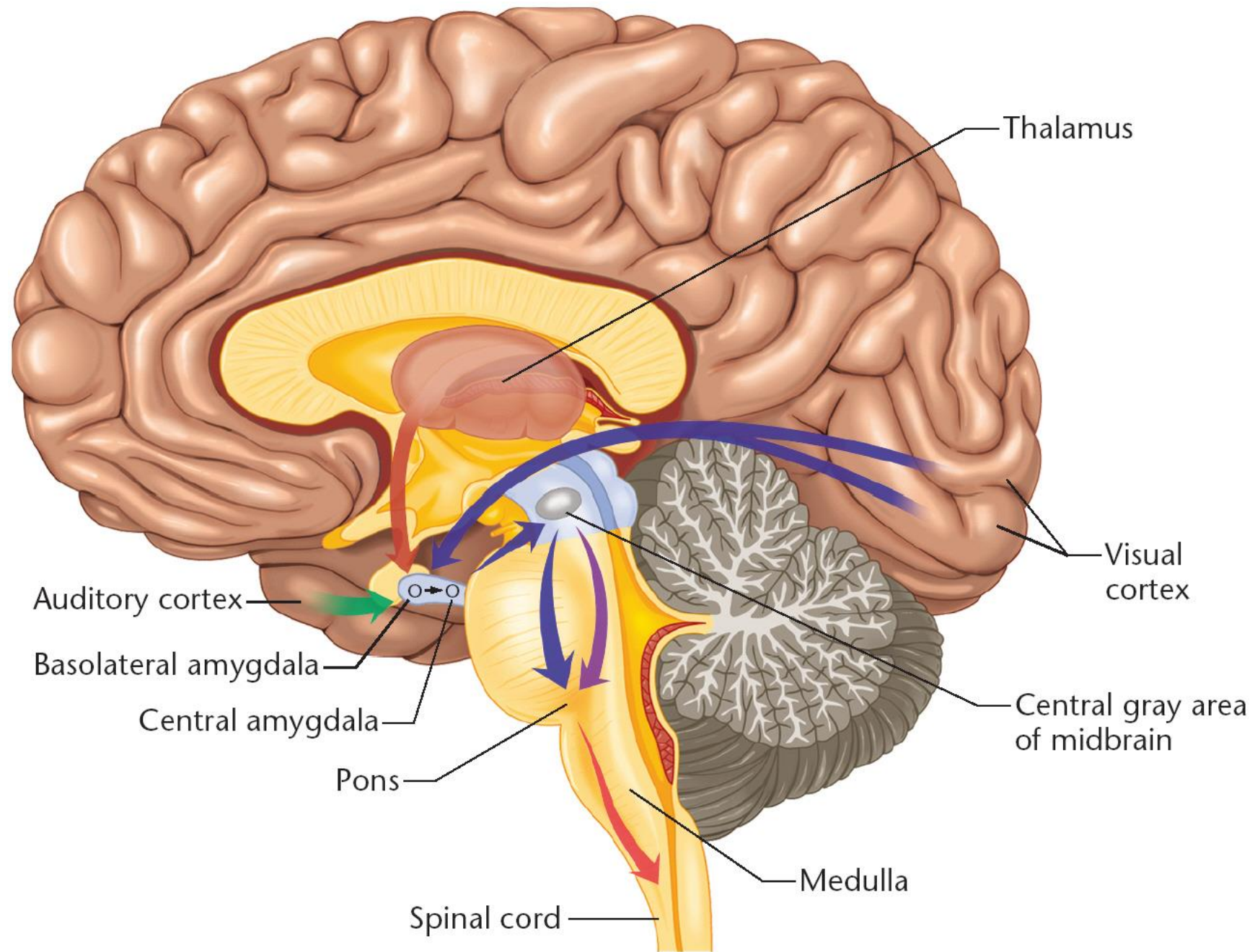
1. Verschillen tussen de psychologische werelden: kinderen en volwassenen
2. Hersenen, stress & geheugen
3. Ontwikkelingsstadia: hoe zijn onze percepties gevormd?
4. Omgaan met persoonlijke gevoelens en intense emoties onder stress
5. Taal & denken
6. De conflictcyclus: hoe stress gedrag kan aansturen
7. Luistervaardigheden



# Hoe kunnen we nu best naar gedrag kijken?

1. Verschillen tussen de psychologische werelden: kinderen en volwassenen
2. Hersenen, stress & geheugen
3. Ontwikkelingsstadia: hoe zijn onze percepties gevormd?
4. Omgaan met persoonlijke gevoelens en intense emoties onder stress
5. Taal & denken
6. De conflictcyclus: hoe stress gedrag kan aansturen
7. Luistervaardigheden





# Doel van de methodische aanpak LSCI

**Zelfregulerend  
op waarden gebaseerd  
gedrag**

2007: We said no to the tradition of Carrots and Sticks

2008: De implementatie van methodisch handelen: LSCI

IS DIT VOLDOENDE?

## 2008 - 2012: Noodzakelijke bijkomende stappen bij het implementeren van LSCI



1. Verandering in het beleid van de organisatie
  - ✓ Wijziging in de organisatiestructuur
  - ✓ Open communicatie
  - ✓ Permanentieteam samenstellen

2008 - 2012: Noodzakelijke bijkomende stappen  
bij het implementeren van LSCI



## 2. Infrastructurele aanpassingen

- ✓ Vluchtheuvels uitbouwen
  - ✓ TOEZA – TOEMBA – Time-out
- ✓ Gespreksruimtes uitbouwen of kantoorruimtes herinrichten
- ✓ Jongeren in crisis opvangen in een veilige omgeving en niet in het leslokaal



2008 - 2012: Noodzakelijke bijkomende stappen  
bij het implementeren van LSCI



3. Competenties van collega's verhogen

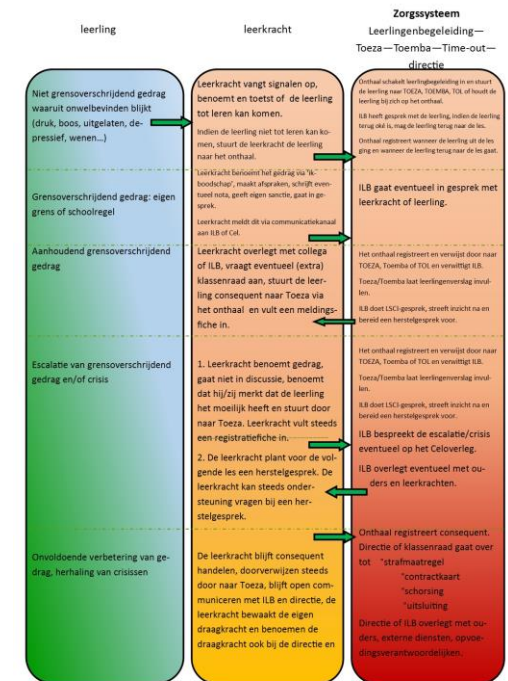
Opleiden in het omgaan  
met tegenagressie

# 2008 - 2012: Noodzakelijke bijkomende stappen bij het implementeren van LSCI



## 4. Open communicatie, veiligheid

- Uitwerken van een eenduidig stappenplan
- Permanentieteam waarborgen
- Open communicatie en registratie



Veel zorg voor de jongeren,  
prima, maar  
wat met ons?

“Containment is thought to occur when one person receives and understands the emotional communication of another without being overwhelmed by it, processes it and then communicates understanding and recognition back to the other person. This process can restore the capacity to think in the other person”



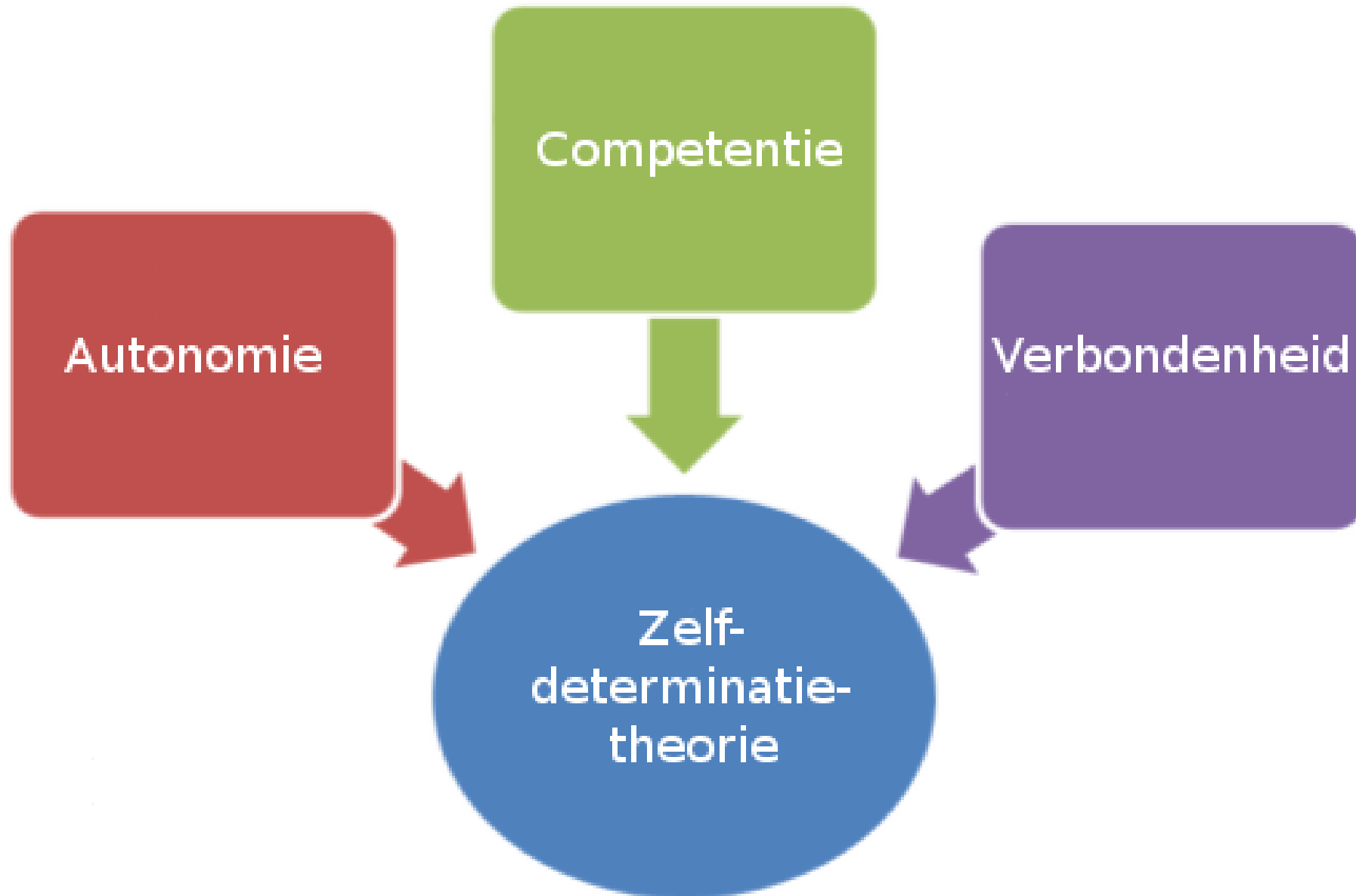
2008 - 2012: Noodzakelijke bijkomende stappen  
bij het implementeren van LSCI



1. Verandering in het beleid van de organisatie

✓ Expliciteren van de  
leefsfeer en omgangscultuur





# De cirkel van veerkracht



<b>Meesterschap</b>	<b>Verstoord gevoel van meesterschap</b>	<b>Geen gevoel van meesterschap</b>
Prestaties lukken	Over-gericht op prestaties	Prestaties mislukken
Succesvol	Arrogant	Faalangstig
Probleemoplossend	Geneigd tot bedriegen	Bang voor uitdagingen
Gemotiveerd	Workaholic	Ongemotiveerd

Verbondenheid	Verstoord gevoel van verbondenheid	Geen verbondenheid
Gehecht	Loyaal aan een subgroep	Niet gehecht
Liefdevol	Affectie opeisend	Afstandelijk - gereserveerd
Vriendelijk	Hunkeren naar aandacht	Voelt zich verworpen
Coöperatief	Vastklappend	Houdt zich afzijdig

Meesterschap	Verstoord gevoel van meesterschap	Geen gevoel van meesterschap
Prestaties lukken	Over-gericht op prestaties	Prestaties mislukken
Succesvol	Arrogant	Faalangstig
Probleemoplossend	Geneigd tot bedriegen	Bang voor uitdagingen
Gemotiveerd	Workaholic	Ongemotiveerd



Onafhankelijkheid	Verstoord gevoel van onafhankelijkheid	Geen gevoel van onafhankelijkheid
Autonoom	Dictatoriaal	Onderdanig
Zelfzeker	Machogedrag	Onzeker
Verantwoordelijk	Gehecht aan macht	Onverantwoordelijk
Leiderschap	Autoriteit tarten	Blind gehoorzamen

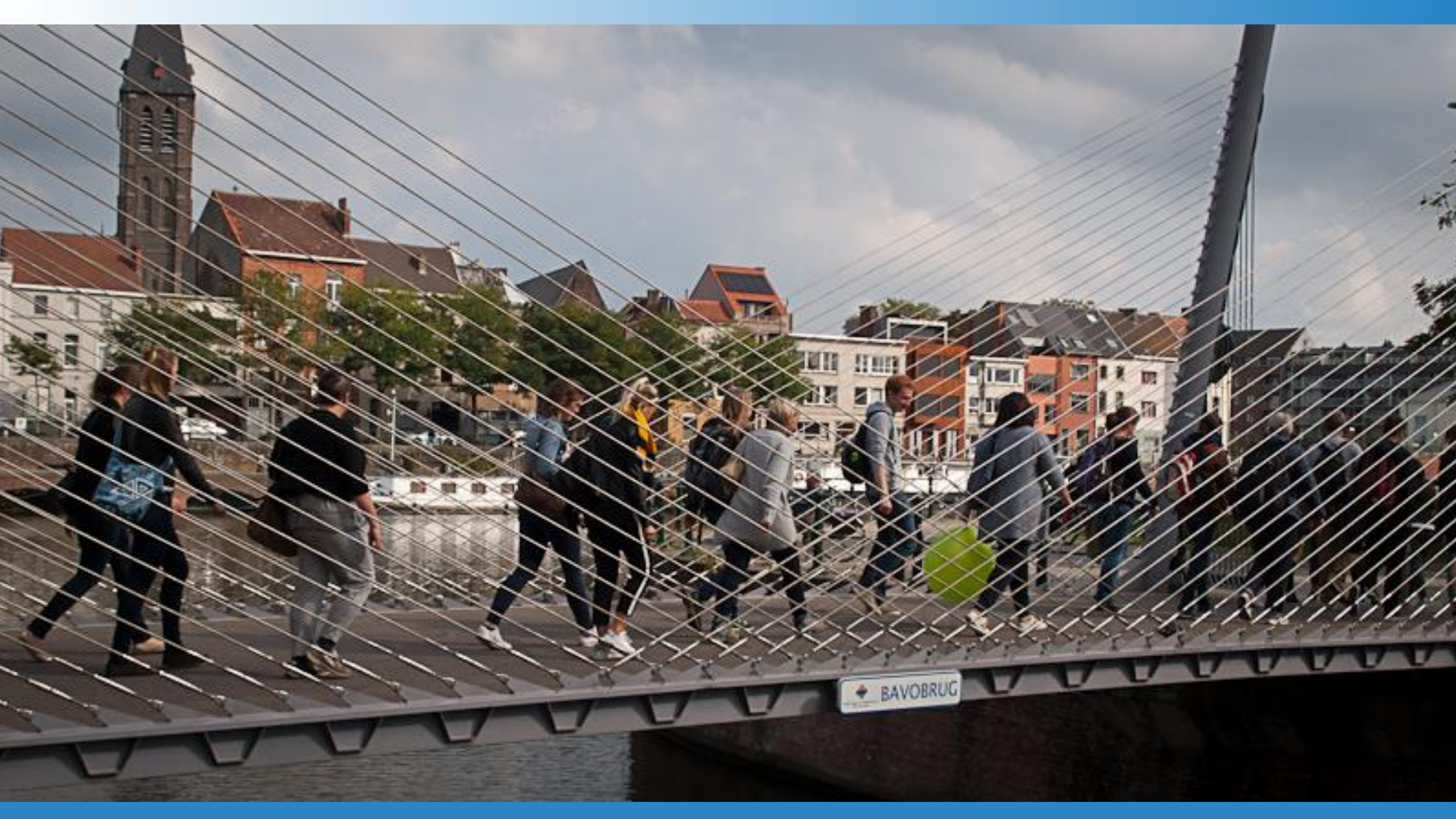
Vrijgevigheid altruïsme	Verstoord gevoel van vrijgevigheid	Geen gevoel van vrijgevigheid
Zorgend	'noblesse oblige'	Egoïstisch
Ondersteunend	Slaafs handelen	Uitbuitend
Loyaal	Martelaar	Dis-loyaal
Empatisch	Medeaafhankelijk	Zonder mededogen











BAVOBRUG

WAAROM COMPETENTE  
PROFESSIONALS

---

TEGEN-AGRESSIEF WORDEN  
BIJ BEPAALDE JONGEREN



## VIER REDENEN WAAROM COMPETENTE VOLWASSENEN TEGEN-AGRESSIEF WORDEN

1. Gevangen in de conflict cyclus van agressieve jongere
2. Een verhoging van de stress in het persoonlijke leven
3. jongeren schenden gekoesterde waarden
4. Jongeren halen onopgeloste ontwikkelingsproblemen aan



# Verdiepen en doorleven om te kunnen doorgeven





# Verbondenheid

- Spanningen met lkn.
- Spanningen tussen collega's
- Een drukke lkn met meer
- Dingen leiden bij collega's

• Het gevoel hebben dat lkn  
iets hebben van je beschoupt  
als lkn die niet in PV, PV of  
CV meekomen in de lkn en je  
slechte gevoelens of spanningen  
om een lkn te zetten/afzetten  
we te gaan een andere lkn...

• Spreek alle te maken  
kansen die met elkaar  
op te nemen collega's  
• In de loop van  
"kwaliteit"  
es op te nemen lkn

• Een vrije beslissing om  
• En compliment of lkn/vallen  
(nabij)  
Ondersteunt andere  
• Largespeel  
• Samen van lkn

• Complimenten  
• Largespeel  
• Samen van lkn

\* Goede verhouding  
met lkn "de lkn"  
interactie tonen  
\* ! Goede verhouding  
met collega's  
= ENOT met lkn!



• Een lkn die  
van een lkn  
goede band met  
collega's...



## Meesterschap

- [Pink sticky notes]

## Zingeving

• [Yellow sticky notes]

# kelijkheid







# Ontmoetingsdag 2017

*'Jij kunt ons echt wel helpen'*



## Mastery

Basis zelfontplooiing

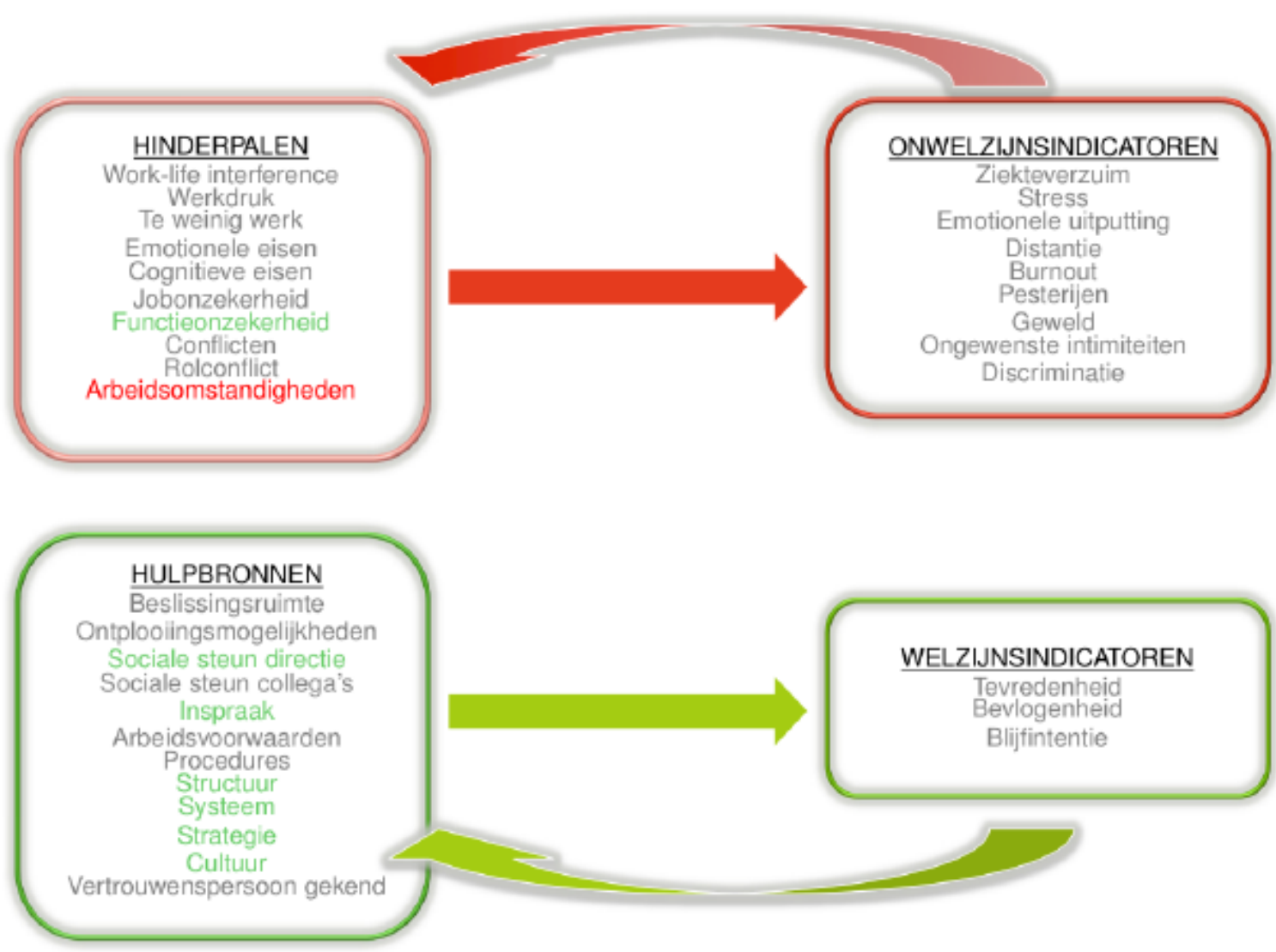
Eigen talenten zien

Succeservaringen

Haalbare doelen

Sterktes centraal

Van leerbereid  
naar leergericht





2019

# Leer- en werkklimaat onderzoek in het (speciaal) onderwijs

Geke Klapwijk ([klapwijk.ge@hsleiden.nl](mailto:klapwijk.ge@hsleiden.nl))

Peer van der Helm ([helm.vd.p@hsleiden.nl](mailto:helm.vd.p@hsleiden.nl))



# Opzet en uitvoering leerklimaat

- Leerklimaat - Online.



Schalen:

**Leerklimaat** - *ondersteuning docent, disruptief gedrag, groepsdynamiek, leeratmosfeer, groei*

**Veiligheid** – *regels en normen, fysieke veiligheid zelf, fysieke veiligheid ander*

# Opzet en uitvoering werkklimaat



- Online vragenlijst
- **Leiderschap** – *passief leiderschap, controlerend leiderschap, inspirerend leiderschap*
- **Teamfunctioneren** - *Positief teamfunctioneren en negatief teamfunctioneren*
- **Werkmotivatie** – *Tevredenheid, betrokkenheid, werkdruk, negatieve visie t.a.v. verandering, veiligheid*



Wim Hanssens

[wim.hanssens@dbg.ksleuven.be](mailto:wim.hanssens@dbg.ksleuven.be)

[www.dbgroenveld.be](http://www.dbgroenveld.be)

0498 081805

Mail: [doca-lsci@dbg.ksleuven.be](mailto:doca-lsci@dbg.ksleuven.be)