

ONDERZOEK EN INNOVATIE
PEDAGOGIEK
HOGESCHOOL VAN ARNHEM EN NIJMEGEN

Hogeschool  van Arnhem en Nijmegen

MEFORTA
COLLEGE
DE
ONDERWIJS
SPECIALISTEN

1 + 1 = 3

“ ONDERZOEK NAAR SAMENWERKING BINNEN
EEN INTEGRAAL ONDERWIJS- EN ZORGAANBOD
IN DE JEUGDZORGPLUS ”

(Omslagfoto: Jira, z.d.)

Contactgegevens studenten	
Naam:	Kaylee Arriaans
Studentnummer:	569038
E-mail:	Kaylee-arriaans@hotmail.com
Telefoon:	06-30386267
Opleiding:	Pedagogiek
Naam:	Kaitana van Workum
Studentnummer:	562401
E-mail:	kaitanavanworkum@hotmail.com
Telefoon:	06-25361913
Opleiding:	Pedagogiek

Contactgegevens opdrachtgever	
Naam:	Sonja Passau
Functie:	Waarnemend teamleider
Telefoonnummer:	06-27405891
E-mail:	s.passau@mefortacollege.nl
Organisatie:	Meforta College
Adres:	Vluchtheuvellaan 4, 6671 DN Zetten
Site:	www.mefortacollege.nl

Voorwoord

Voor u ligt het onderzoeksrapport '1+1=3: Integraal onderwijs- en zorgaanbod in de JeugdzorgPlus'. Dit onderzoek is de afsluiting van de afstudeerperiode en tevens de studie Pedagogiek aan de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. Er is onderzoek gedaan naar de samenwerking tussen groepsleiding van de Ottho Gerhard Heldringstichting (OGH) en docenten van het Meforta college. Beide partijen signaleerden diverse knelpunten in de samenwerking tussen de twee disciplines.

Graag willen wij enkele mensen in het bijzonder bedanken voor hun waardevolle hulp. Ten eerste bedanken wij onze opdrachtgever Sonja Passau voor de totstandkoming van dit onderzoek. Daarnaast willen wij alle respondenten bedanken voor de medewerking tijdens de afname van de enquêtes en interviews. Vervolgens willen wij onze begeleidster Inge Verkoulen van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen bedanken voor haar deskundige begeleiding.

Tenslotte danken wij elkaar voor onze stimulatie en gedrevenheid tijdens de uitvoering van ons afstudeeronderzoek.

Wij wensen u veel leesplezier.

Kaylee Arriaans en Kaitana van Workum.

Nijmegen, 3 juni 2019

Inhoudsopgave

Samenvatting	Blz. 6
 <u>Hoofdstuk 1: Inleiding</u>	
1.1. Introductie context van het onderzoek	Blz. 7-9
1.2. Introductie van de opdrachtgever	Blz. 9
 Leeswijzer	 Blz. 9
 <u>Hoofdstuk 2: Probleemanalyse</u>	
2.1. Analyse vanuit de praktijk	Blz. 10-15
2.2. Literatuurstudie	Blz. 15-19
2.3. Probleemstelling	Blz. 19-20
2.4. Doelstelling	Blz. 20
2.5. Vraagstelling	Blz. 20
2.6. Onderzoeksvragen	Blz. 20
2.7. Definitie vraagstelling	Blz. 21
 <u>Hoofdstuk 3: Methode van onderzoek</u>	
3.1. Onderzoeksbenadering	Blz. 21-22
3.2. Participanten en de meetinstrumenten van het onderzoek	Blz. 22-24
3.3. Procedure van het onderzoek	Blz. 24-25
3.4. Analyse	Blz. 25
3.5. Betrouwbaarheid en validiteit	Blz. 25-27
 <u>Hoofdstuk 4: Resultaten</u>	
4.1. Belangrijkste resultaten per deelvraag	
4.1.1. <i>Wat zijn de belangen, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de schakels binnen B.O.P. omtrent de samenwerking?</i>	Blz. 28-29
4.1.2. <i>Welke belemmerende en bevorderende factoren omtrent de informatieoverdracht zien groepsleiding van de OGH?</i>	Blz. 29-31
4.1.3. <i>Welke belemmerende en bevorderende factoren omtrent de informatieoverdracht zien docenten van het Meforta College?</i>	Blz. 31-32
4.1.4. <i>Welke belemmerende en bevorderende factoren omtrent de zichtbaarheid van groepsleiding in het gebouw en het lesprogramma zien groepsleiding van de OGH?</i>	Blz. 32-33
4.1.5. <i>Welke belemmerende en bevorderende factoren omtrent de zichtbaarheid van groepsleiding in het gebouw en het lesprogramma zien docenten van het Meforta College?</i>	Blz. 33-34
4.1.6. <i>Welke belemmerende en bevorderende factoren ervaart men binnen Icarus</i>	

<i>omtrent de samenwerking tussen de twee verschillende disciplines?</i>	Blz. 34-35
<i>4.1.7. Welke verbeteracties heeft men binnen Icarus ingezet om de samenwerking tussen beiden disciplines te optimaliseren?</i>	Blz. 36-37
 <u>Hoofdstuk 5: Methode van onderzoek</u>	
5.1. Conclusie	Blz. 37-39
5.2 Discussie	Blz. 39-41
5.3 Nog niet onderzocht en suggestie vervolgonderzoek	Blz. 42
5.4 Aanbeveling	Blz. 42-43
Bronnenlijst	Blz. 44-47
Bijlage I: Begrippenlijst	Blz. 48-50
Bijlage II: Literatuurverkenning	Blz. 51-54
Bijlage III: Enquête medewerkers rondom B.O.P.	Blz. 55-57
Bijlage IV: Interviewguide groepsleiding en docenten	Blz. 58-60
Bijlage V: Interviewguide medewerkers Icarus	Blz. 61-63
Bijlage VI: Codeerlijst	Blz. 64-65

Samenvatting

Er is onderzoek gedaan naar de samenwerking tussen de groepsleiding van de OGH en docenten van het Meforta College. Sinds januari 2019 is het behandel- en onderwijsprogramma (B.O.P.) van start gegaan. Om de jongeren zo optimaal mogelijk te begeleiden, werken medewerkers van zowel het onderwijs als de behandeling samen. Door de nabijheid en actieve rol van beide disciplines direct rondom de jongeren, kan er acuut en doelgericht gereageerd worden op de hulpvraag van de jongere. Uit het vooronderzoek bleek dat beide disciplines diverse knelpunten signaleerden rondom de samenwerking. Beide disciplines waren het erover eens dat er al een grote vooruitgang is geboekt bij de start van het B.O.P. Zo gaven zij aan dat er meer controle vanuit groepsleiding op de jongeren is. Daarnaast weten beide disciplines elkaar beter te vinden. Echter werd de communicatie als onvoldoende ervaren. Ieders verantwoordelijkheden en taken rondom de communicatie waren onduidelijk. Daarnaast was er per groepsleiding verschil in de mate van zichtbaarheid in de school en het lesprogramma. De bedreiging die het met zich meenam, was dat de samenwerking tussen beide disciplines onvoldoende was. Medewerkers zagen wel kansen omtrent de zichtbaarheid van groepsleiding en meer communicatie. Vanuit deze bevindingen is het doel van het onderzoek opgesteld namelijk: 'Kennis en inzicht verkrijgen in welke factoren omtrent de samenwerking tussen docenten en groepsleiding beïnvloed moeten worden om de samenwerking tussen deze twee disciplines te optimaliseren'. De factoren omtrent samenwerking zijn mede geformuleerd vanuit de literatuurstudie. Zo kwamen aspecten zoals afhankelijkheid, expertises bundelen, informatie overdracht en afstemming naar voren.

Om antwoord te krijgen op deze vraag zijn er enquêtes en interviews afgenomen bij groepsleiding, docenten en de B.O.P. coördinator. Daarnaast is er een bezoek gebracht aan een JeugdzorgPlus instelling (Icarus) die werkt met een vergelijkbaar onderwijsprogramma. In totaal hebben 27 respondenten deelgenomen aan het onderzoek. De respondenten bestaan uit 11 docenten, 15 groepsleiders en de manager van Icarus. De aspecten die beïnvloed dienden te worden zijn onder andere de zichtbaarheid van de groepsleiding in het lesprogramma, de samenwerkingscultuur en de informatieoverdracht. Daarnaast werd er door betrokkenen getwijfeld aan de uitvoerbaarheid van de B.O.P. taken. Ook dit aspect is meegenomen in de aanbevelingen. De uitwerking van de aanbevelingen zijn te vinden in het adviesrapport.

Hoofdstuk 1: Inleiding

1.1. Introductie context van het onderzoek

Meforta College

Dit afstudeeronderzoek 'Teamwork: 1+1=3' is uitgevoerd in opdracht van het Meforta College.

Het Meforta College biedt voortgezet speciaal onderwijs¹, cluster 4², in de richtingen vmbo, havo en beroeps- en praktijkgericht onderwijs aan jongeren tussen de 12 en 20 jaar. Zestig van de tachtig leerlingen verblijven op de Ottho Gerhard Heldringstichting, een instelling voor Jeugdzorg. Het Meforta College bevindt zich op hetzelfde terrein als de stichting. Daarnaast biedt het Meforta College speciaal onderwijs aan jongeren uit de regio (Meforta College, z.d. a).

Het Meforta College gelooft erin dat iedere leerling met de juiste begeleiding en ondersteuning succesvol kan worden in het onderwijs en zo een waardevolle bijdrage kan leveren aan de samenleving (Meforta College, z.d. c). Wanneer een jongere tegen een obstakel aanloopt, biedt het Meforta ondersteuning op maat, afgestemd op de behoefte van het individu (Meforta College, z.d. b). Kernbegrippen die het Meforta College hanteert zijn: rust en structuur, respect, diversiteit, aandacht voor eerder verworven competenties, een nieuwe kans, integrale behandeling en samenwerking. In de literatuurstudie zal er dieper ingegaan worden op de problematiek van de doelgroep van het Meforta College.

Ottho Gerhard Heldringstichting (OGH)

De Ottho Gerhard Heldringstichting is gespecialiseerd in behandeling, (crisis)opvang en begeleiding van jongeren tussen de 12 en 18 jaar en hun gezinnen. Zij hebben veelal te maken met psychiatrische problemen³ en (meervoudige) complexe gedragsproblemen. De OGH gelooft in de kansen van de jongeren en gezinnen, hoe complex de problematiek ook is. Zij stellen dat er voor iedereen een perspectief is. Hun doel is dat de jongeren en gezinnen zich ontwikkelen tot zelfredzaamheid en kunnen deelnemen aan de maatschappij. Ze streven daarbij naar geen hulp of indien nodig zo weinig mogelijk. Daarnaast willen zij de jongeren het liefst in hun eigen omgeving behandelen. Echter is dit niet altijd mogelijk door de complexe problematiek van de jongeren. Om hierbij aan te sluiten, biedt de OGH ook opname en behandeling voor een eventuele lange periode. Het uitgangspunt van deze behandeling is een thuisplaatsing om begeleid- of zelfstandig wonen te realiseren (Ottho Gerhard Heldringstichting, z.d.). Als groepsleider in de jeugdzorg neem je de rol van vervangend opvoeder op je gedurende de tijd dat ouders zelf niet bevoegd of hiertoe in staat zijn (Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, z.d.).

¹ Het voortgezet speciaal onderwijs is onderwijs voor jongeren met intensieve en specialistische begeleiding. Het voortgezet onderwijs volgt na het basisonderwijs voor jongeren vanaf 12 jaar (Nederlands Jeugdinstituut, z.d. a).

² Cluster 4 is onderwijs voor jongeren met ernstige gedrags- of psychiatrische problemen (Rijksoverheid, z.d.).

³ Psychiatrische problemen worden gekenmerkt door afwijkend gedrag, reactie of ervaringen. Hierbij kun je denken aan angst, bipolaire problematiek en depressie (Rigter & Van Hintum, 2015).

⁴ Wanneer er sprake is van gedragsproblematiek heeft een jongere een patroonontwikkeld van opstandig, negatief en onvolgzaam gedrag. Daarnaast wordt het functioneren van de jongere, ouders of de omgeving belemmerd (Nederlands Jeugdinstituut, z.d. b).

Er wordt zowel JeugdzorgPlus als behandeling in een open setting aangeboden. JeugdzorgPlus is een vorm van intensieve gespecialiseerde (gedwongen) jeugdhulp. Een jongere kan geplaatst worden in een JeugdzorgPlus instelling op verzoek van een kinderrechter. Er is dan sprake van (ernstige) problematiek bij de jongere waardoor diens ontwikkeling wordt bedreigd. Daarnaast is er een veiligheidsrisico voor de jongere en zijn omgeving. Het doel van de plaatsing is het behandelen van de gedragsproblematiek waardoor de jongere weer kan participeren in de samenleving.

Tijdens het verblijf in een JeugdzorgPlus instelling kunnen er diverse vrijheidsbeperkende maatregelen worden ingezet. Maatregelen die ingezet kunnen worden, bestaan uit urinecontroles, fixatie⁵, separatie⁶ en afzondering, maar ook beperking in contact met de buitenwereld en bewegingsvrijheid (Nederlands Jeugdinstituut, z.d. c).

Behandel en Onderwijsprogramma (B.O.P.)

Dit onderzoek heeft zich gericht op de samenwerking tussen docenten van het Meforta college en groepsleiding⁷ van de OGH. Deze twee disciplines komen samen bij de uitvoering van de nieuwe werkwijze B.O.P. Dit programma is zeer recent van start gegaan, namelijk in januari 2019. Om de jongeren zo optimaal mogelijk te begeleiden, werken medewerkers van zowel het onderwijs als de behandeling samen. Door de nabijheid en actieve rol van beide disciplines direct rondom de jongeren, kan er acuut en doelgericht gereageerd worden op de hulpvraag van de jongere. Dit creëert een veilig leer- en werkklimaat waarin de gestelde doelen op zowel onderwijs als behandeling effectief en structureel de aandacht hebben (Meforta College, 2018).

Het doel van B.O.P. is dat door een juiste balans en planning van onderwijs, arbeidsvaardigheden, pedagogische ondersteuning, interventie en vrijetijdsbesteding een dagprogramma wordt gerealiseerd dat passend is bij de individuele doelen van de jongere. Hierdoor kan een volwaardig en verantwoorde terugkeer in de samenleving worden gerealiseerd. Binnen B.O.P. volgen de jongeren een op maat gemaakt dagprogramma. Op maat wil zeggen dat het programma afgestemd is op het cognitieve niveau, de problematiek en de vaardigheden van de jongere (Meforta College, 2018).

Aanleiding start B.O.P.

Dit programma is ontwikkeld naar aanleiding van een incident in mei 2017 waarbij twee jongeren zijn weggelopen van de toenmalige Brouwerij (Meforta College). Tijdens deze wegloopactie is een van de jongeren verdronken in de Rijn. De inspecties van onderwijs, justitie en veiligheid en gezondheidszorg hebben onderzoek gedaan naar het incident. Zij kwamen tot de conclusie dat beide organisaties, het Meforta College en de OGH, te weinig hebben gedaan om de risico's rondom de schoolgang van de

⁵ Tijdens het fixeren wordt een jongeren vast gehouden om te zorgen dat hij zich niet kan bewegen. Dit gebeurt op een manier die zo min mogelijk schadelijk is voor het lichaam van de jongere (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, z.d. b).

⁶ Separeren is het tijdelijk opsluiten van een jongere in een kale ruimte. Dit gebeurt wanneer hij een gevaar vormt voor zichzelf of anderen (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, z.d. b).

⁷ Groepsleiding biedt opvoeding, begeleiding en ondersteuning aan jongeren (Van Domburgh et al., 2018).

jongeren te beperken. Uit het onderzoek is gebleken dat de Ottho Gehard Heldringstichting en de Brouwerij te weinig toezicht hebben gehouden op de jongeren. De inspectiediensten denken dat er teveel een 'wij-zij' cultuur heerste (Omroep Gelderland, 2017). Om de samenwerking van het Meforta College en de OGH te optimaliseren en incidenten te voorkomen, is de nieuwe werkwijze B.O.P. van start gegaan.

1.2. Introductie vraag van de opdrachtgever

Samen met Sonja Passau, waarnemend teamleider van het Meforta College, is de huidige situatie besproken. Zij was opdrachtgever van dit onderzoek. In het gesprek kwam naar voren dat er door de nieuwe werkwijze B.O.P twee disciplines met ieder hun eigen opvoedcultuur samen komen te werken (Sonja Passau, persoonlijke communicatie, 13 februari 2019). De opvoedcultuur van groepsleiding richt zich met name op de sociaal-emotionele ontwikkeling, waarbij de basale verzorging wordt begeleid en ondersteund. De groepsleiding stelt zich hierbij zowel autoritair als democratisch op. De groepsleiding werkt nauw samen met collega's waarbij zij de mogelijkheid hebben een jongere diverse sancties op te leggen. Docenten richten zich met name op de cognitieve ontwikkeling van de leerlingen. Zij bieden onderwijs en de mogelijkheid te ontwikkelen binnen een vakgebied. Een docent werkt individueel en stelt zich voornamelijk autoritair op. Er wordt van hen verwacht een klas van zes tot negen leerlingen onderwijs te geven. Wanneer een jongere hier niet toe staat is, wordt hij uit de les verwijderd en opgevangen door groepsleiding. Zoals eerder beschreven is het B.O.P. net van start gegaan, januari 2019. Vanuit het Meforta College kwam de vraag onderzoek te doen naar de eerste signalen over knelpunten. Men gaf de eerste signalen af over knelpunten rondom de samenwerking. Dit had betrekking op de communicatie tussen groepsleiding en docenten omtrent bijzonderheden van de jongeren en de zichtbaarheid van groepsleiding in het gebouw en in het lesprogramma.

Leeswijzer

Hoofdstuk 2 toont de analyse van het probleem vanuit zowel de praktijk als de literatuur. Vervolgens wordt er de definitieve vraagstelling voor het praktijkonderzoek geformuleerd. Hoofdstuk 3 presenteert de methode van onderzoek en de daarbij behorende aspecten als onderzoeksbenadering, procedure van onderzoek en meetinstrumenten. In hoofdstuk 4 worden de belangrijkste en feitelijke resultaten per deelvraag getoond. In hoofdstuk 5 wordt antwoord gegeven op de onderzoeksvraag. Daarnaast worden de beperkingen van het onderzoek bediscussieerd. Als laatste wordt de aanbeveling voor de praktijk gepresenteerd.

In de tekst wordt gebruik gemaakt van vakjargon. Deze termen zijn terug te vinden in de begrippenlijst, in bijlage I.

Hoofdstuk 2: Probleemanalyse

2.1. Analyse vanuit de praktijk

Behandel en Onderwijsprogramma (B.O.P.)

De werkwijze B.O.P. heeft enkel betrekking op de jongeren die verblijven in de JeugdzorgPlus. De jongeren die verblijven op de open setting zitten tijdens het onderwijsprogramma gescheiden van de jongeren die verblijven in de JeugdzorgPlus.

Er bevinden zich nu verschillende disciplines in hetzelfde gebouw. Hierdoor weten zij waar ze elkaar kunnen vinden. Het B.O.P. wordt gecoördineerd door één vaste medewerker, namelijk de onderwijsondersteunend functionaris vanuit het Meforta College. Zij is verantwoordelijk voor aspecten als het dagprogramma van de jongeren, het voorbereiden van de taakverdeling en de communicatie richting collega's en jongeren. Vanuit de OGH zijn er maximaal twaalf groepsleiders op school. Dit betekent dat er twee groepsleiding van iedere leefgroep aanwezig zijn van 08:30 tot 12:00 en 13:00 tot 15:15. Tussen 12:00 en 13:00 lunchen de jongeren onder begeleiding van groepsleiding op de leefgroep. De aanwezigheid van groepsleiding op school is enkel haalbaar wanneer er geen jongeren achterblijven op de groep, er geen trainingen voor groepsleiding zijn en/of groepsleiding niet hoeft aan te sluiten bij gesprekken van jongeren. Het dagprogramma van de leerlingen bestaat uit onderwijs, ontspanning en diverse activiteiten. Tijdens onderwijs is het prettig wanneer een leerling niet in staat is om zijn dagprogramma te volgen, dat er groepsleiding aanwezig is om hen op te vangen. Zij kunnen hen de juiste aandacht en begeleiding bieden daar waar een docent het niet kan. De docent heeft namelijk nog meer leerlingen die hij onderwijs moet bieden. Het B.O.P. geldt voor zowel de boven- als onderbouwleerlingen. De taakverdeling, afspraken en bijzonderheden van de jongeren worden iedere ochtend tijdens het centraal appèl doorgenomen. Alleen jongeren die bijzonderheden hebben waar die dag rekening mee gehouden moet worden, worden besproken. Een appèl is een overleg waarbij er diverse medewerkers aanwezig zijn. Dit overleg heeft betrekking op alle jongeren van de OGH. Het centraal appèl duurt ongeveer vijftien minuten. Gezien de werktijden van docenten en groepsleiding is het niet mogelijk hen samen bij één centraal appèl te hebben. Hierdoor ontstaan er twee momenten. Het eerste appèl om 08:00 waarbij medewerkers van het Meforta College aanwezig zijn. Het tweede appèl vindt plaats om 08:30 met medewerkers van de OGH (Meforta College, 2018).

Binnen B.O.P. zijn de voorzieningen 'rustruimte' en 'uitwijkruimte' een aanvulling op het onderwijsprogramma. Deze ruimtes worden begeleidt door groepsleiding. De rustruimte wordt aangeboden aan jongeren die voor een korte periode of structureel niet volledig het onderwijsprogramma kunnen volgen. Oorzaken kunnen zijn een geringe concentratie, beperkt leervermogen, beperkingen, stoornissen of acute omstandigheden.

Bij een indicatie⁸ voor langere periode wordt deze door de behandelcoördinator gegeven. Wanneer via een groepsleider een indicering tot stand komt, gaat het om een kortdurende periode, 1 of 2

⁸ Een indicatie/indicering is een aanwijzing. Een behandelcoördinator kan een jongere een indicatie geven om tijd op te nemen in de rustruimte (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 2018).

dagen. De indicering wordt met de B.O.P. coördinator besproken. Voor de desbetreffende jongere wordt een map aangeleverd met een signaleringsplan⁹ en een beschrijving van activiteiten die de jongere in de rustruimte kan gaan doen. In de rustruimte is een groepsleider aanwezig. Er wordt bijgehouden welke jongere voor welke periode gebruik heeft gemaakt van de ruimte. Daarnaast wordt via het leerlingvolgsysteem¹⁰ gecommuniceerd hoe dit is gegaan (Meforta College, 2018). De uitwijkruimte is bestemd voor jongeren die ten gevolge van hun gedrag tijdelijk niet kunnen deelnemen aan de les of te laat zijn gekomen. Deze ruimte heeft een sober karakter. De jongere kan hier schrijfopdrachten maken. De tijd dat de jongere in de uitwijkruimte verblijft, moet hij/zij op een ander moment inhalen. Ook in deze ruimte is een groepsleider aanwezig. De aanwezigheid van de jongere in de uitwijkruimte wordt gecommuniceerd met zowel de B.O.P. coördinatoren als de groepsleiding van de behandelgroep en de behandelcoördinator (Meforta College, 2018). Naast deze twee voorzieningen zijn er nog andere componenten binnen B.O.P. Deze worden ook door groepsleiding uitgevoerd. De looplijn zorgt voor een rustig verloop van leswisselingen, pauzes en interne afspraken van jongeren. De looplijn haalt bijvoorbeeld een jongere uit de klas en begeleidt de jongere naar de ruimte waar de interne afspraak met ouders of therapeut plaatsvindt. Tijdens de uitvoering van het B.O.P. worden er twee groepsleiders ingezet op de looplijn. De transportlijn is beschikbaar voor de externe afspraken, zoals de tandarts of dokter (Meforta College, 2018) .

Situatieschets werkwijze voorafgaand aan het B.O.P

Voordat B.O.P. werd ingevoerd was er één medewerker van school verantwoordelijk voor contact met de groepsleiding en voor het zorgdragen voor de jongeren. Hij ondersteunde docenten wanneer jongeren werden verwijderd uit de les. Hij hield de groepsleiding op de hoogte van de bijzonderheden en was een aanspreekpunt voor de jongeren. Het was toentertijd lastig voor jongeren die nieuw waren op de OGH om in te stromen in het onderwijs. Nieuwe jongeren staan de eerste weken van hun verblijf namelijk onder begeleiding. Dit betekent dat zij zich niet zelfstandig mogen bewegen over het terrein en staan te allen tijde onder begeleiding van een groepsleider. Voordat nieuwe jongeren konden instromen in een klas op het Meforta College, werden zij de eerste weken ingedeeld in een instroomklas. Deze klas bevond zich in een gebouw tegenover de school. Het verschil tussen het gebouw en de school is dat het gebouw omringd is door hoge hekken. Het gebouw werd enkel opengemaakt door een docent of een groepsleider (Sonja Passau, persoonlijke communicatie, 13 februari 2019).

⁹ Een jongere stelt samen met zijn mentor een signaleringsplan op. Hierin staat stappen beschreven wat een jongere kan doen wanneer hij of zij spanning voelt opkomen (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. z.d. a).

¹⁰ Bij een volgsysteem krijgt de groepsleiding of de docent zicht op de voortgang van de jongere. Hier staat de ontwikkeling, de studievoortgang en bijzonderheden beschreven (Meforta College, 2018).

Tegenwoordig vinden er in dit gebouw geen onderwijsactiviteiten meer plaats. Jongeren die zich hadden onttrokken aan de instelling werden ook in deze instroomklas geplaatst voor zolang hun weglööpprotocol¹¹ van toepassing was. Wanneer er sprake is van een weglööpprotocol, staat de jongere onder strikte begeleiding voor een aantal weken. Hierdoor wordt de desbetreffende jongere beperkt in zijn mogelijkheden tot onttrekking¹². In hetzelfde gebouw bevond zich een time-out klas. Deze klas werd begeleid door drie groepsleiders van de OGH. In de time-out klas konden jongeren een rustmoment opnemen. Daarnaast werden er jongeren opgevangen die uit de les waren verwijderd. Sinds het B.O.P. zijn deze ruimtes, met ieder hun eigen functie, van elkaar gescheiden. In de school van het Meforta College zelf was voorafgaand aan het B.O.P. geen groepsleiding aanwezig. Sinds het B.O.P. is er continu groepsleiding aanwezig op school waardoor de verantwoordelijkheid over de jongeren gedeeld wordt (Sonja Passau, persoonlijke communicatie, 13 februari 2019).

Gesprekken met betrokkenen

De onderzoekers zijn in gesprek gegaan met de waarnemend teamleider van het Meforta College, met docenten, groepsleiding en jongeren over hun eerste ervaringen met het B.O.P. De uitwerking van de gesprekken is te vinden in het document 'databoek'.

Waarnemend teamleider: Uit het gesprek met de waarnemend teamleider blijkt dat B.O.P. volgens haar een goede start heeft gehad en dat het leidt tot positieve ontwikkelingen. Zo ziet ze dat groepsleiding meer aanwezig is op het Meforta College. De leerlingen blijven meer op school. Wel ziet ze verschil in de zichtbaarheid van verschillende groepsleiding in het gebouw. Zo ziet ze dat de ene groepsleider aanwezig op de gangen en andere groepsleiding zich meer terugtrekt in de vergaderruimte. De zichtbaarheid vindt ze van belang voor de communicatie tussen docenten en groepsleiding .

Ze verwacht van de groepsleiding dat zij meer zichtbaar zal zijn in de gangen. Ook kan zij eventueel de leslokalen bezoeken (Sonja Passau, persoonlijke communicatie, 13 februari 2019).

Docenten: Uit het gesprek met docent A. kwam naar voren dat hij niet altijd alle informatie rondom de bijzonderheden van jongeren ontvangt. Hij geeft daarbij aan dat het gaat om de bijzonderheden die zijn besproken in het appèl met de groepsleiding. Het appèl van de docenten vindt plaats voorafgaand aan het appèl van de groepsleiding. Hierdoor krijgt A. niet alle informatie die hij nodig heeft bij de start van zijn les. Hij zegt die informatie over bijzonderheden wel van belang te vinden. Zo kan hij daar zijn onderwijsprogramma op aanpassen (docent A., persoonlijke communicatie, 11 februari 2019).

Tijdens het gesprek met docent B. geeft deze aan die dag onvoldoende op de hoogte te zijn van belangrijke afspraken rondom de vrijheid van een specifieke jongere. Wanneer jongeren een begeleide status hebben, staan zij onder strikte begeleiding. Dit omdat het risico op onttrekking groot is (docent B., persoonlijke communicatie, 11 februari 2019).

¹¹ In het weglööp protocol staat richtlijnen voor medewerkers wanneer een jongere weg is gelopen of terugkomt van het weglöpen. Wanneer een jongere in het weglööp protocol zit, kan hij een aantal weken onder begeleiding staan. Dit betekent dat de jongere niet zelfstandig over het terrein mag bewegen (Sonja Passau, persoonlijke communicatie, 13 februari 2019).

¹² Wanneer een jongere zich onttrekt betekent dit dat hij ongeoorloofd weglööpt van het terrein van de OGH of van diens verlofadres (Nederlands Jeugdinstituut, z.d. g).

Volgens docent C. (persoonlijke communicatie, 11 februari 2019) is er een ruis in de communicatie tussen groepsleiding en docenten. Groepsleiding en docenten weten niet alle bijzonderheden van de jongeren. Hierdoor weten zij niet waar zij gedurende de dag op moeten letten of extra aandacht aan moeten besteden. C. geeft aan dat de verschillende disciplines elkaar nu weten te vinden, maar de communicatie alsnog langs elkaar heen loopt. Hij stelt dat ieder zich enkel richt op de taken zoals in het B.O.P. beschreven staat. Hij zegt dat de groepsleiding onvoldoende zichtbaar is in het gebouw. Dit vindt hij echter wel van belang voor de communicatie. De groepsleiding die aanwezig is, zit verspreid over het gebouw. Zo kan zij zich bevinden in de gangen, vergaderruimtes en docentenkamer.

Groepsleiding: Uit het gesprek met groepsleider A. blijkt dat zij nu meer communiceert met docenten. Ze weet waar ze met vragen terecht kan. De korte lijntjes en de nabijheid voor de jongeren vindt ze een meerwaarde (groepsleider A., persoonlijke communicatie, 19 februari 2019). Volgens groepsleider B. (persoonlijke communicatie, 19 februari 2019) is de communicatie tussen docenten en groepsleiding nog niet voldoende. Ze geeft aan niet altijd te weten wie verantwoordelijk is voor de communicatie rondom bijzonderheden van de jongeren, wie er verantwoordelijk is voor de overdracht en op welk moment dit moet gebeuren. Het idee van meer betrokkenheid van groepsleiding vindt ze een goed idee, omdat er dan meer toezicht is, wat bijdraagt aan de veiligheid van de jongeren.

Jongeren: Uit het gesprek met jongere A. blijkt dat ze meer controle voelt vanuit de groepsleiding. Ze heeft het gevoel dat de groepsleiding meer bovenop haar zit, waardoor ze dingen niet meer stiekem kan doen. Toch vindt ze het fijn dat de groepsleiding nabij is en een aanspreekpunt kan vormen waar nodig (jongere A., persoonlijke communicatie, 18 februari 2019). Jongere B. (persoonlijke communicatie, 18 februari 2019) geeft aan dat hij nog weinig merkt van de aanwezigheid van groepsleiding op school. Hij heeft het gevoel dat hij nog veel dingen stiekem kan doen, omdat niet alle groepsleiding op de hoogte is van de regels van andere leefgroepen. B. vindt dat de groepsleiding meer betrokken mag zijn in het lesprogramma. Bijvoorbeeld door even langs te komen in het lokaal. Daarnaast zou de groepsleiding hem kunnen ondersteunen tijdens praktijklessen. Het lijkt hem fijn om zo sneller toegang te hebben tot ondersteuning.

Uit deze gesprekken blijkt dus dat de praktijk er anders uit ziet dan de werkwijze op papier. Op papier moet blijken dat er 100% controle is op de jongeren. Uit gesprekken blijkt dat dit grotendeels zo is, maar jongeren kunnen nog dingen stiekem doen, bijvoorbeeld roken of op plekken zijn waar zij niet horen. Daarnaast zouden groepsleiding en docenten elkaar makkelijker kunnen vinden waardoor zij meer communiceren. Echter blijkt dat er nog ruis in de communicatie is doordat medewerkers nog niet altijd op de hoogte zijn van hun verantwoordelijkheden en bijzonderheden van de jongeren. Daarnaast wordt er gesteld dat groepsleiding nog meer te zien mag zijn in het lesprogramma.

Eerder onderzoek naar de samenwerking tussen het Meforta College en de OGH

In 2014 is er een afstudeeronderzoek verricht naar de samenwerking tussen de OGH en de Brouwerij. Voorheen werd het Meforta College, de Brouwerij genoemd. De onderzoekers stelden dat er op dat moment onvoldoende communicatie, veiligheid en wederzijds vertrouwen aanwezig was om een goede samenwerking te kunnen realiseren. Er is onderzocht welke belemmerende factoren, die op deze drie elementen van invloed zijn, beïnvloed moesten worden. De bereikbaarheid van de verschillende disciplines zal volgens hen vergroot moeten worden om de communicatie te kunnen verbeteren. Het vertrouwen zal volgens hen groeien wanneer de professionals inzicht hebben in elkaars handelen. Daarnaast stelden de onderzoekers dat de groepsleiding aanwezig moet zijn in en rondom de school. Er zal een bemiddelend team moeten komen die als taak heeft het hanteren van probleemsituaties. Hierdoor zal ook de veiligheid positief beïnvloed worden (Van de Poel, Soydan, & Tsironis, 2014). Pas in 2019 is het idee van de onderzoekers geïmplementeerd in de werkwijze B.O.P. naar aanleiding van het incident waarbij een onttrokken jongere is verdrongen in de Rijn. Ondanks deze nieuwe werkwijze is de samenwerking en de communicatie tussen beide disciplines nog niet optimaal, zo blijkt uit de gesprekken met diverse betrokkenen.

Best Practice Icarus

Sonja Passau, waarnemend teamleider van het Meforta College, (persoonlijke communicatie, 13 februari 2019) heeft aangegeven dat de instelling Icarus werkt met een soortgelijke werkwijze als het B.O.P. Deze JeugdzorgPlus-instelling biedt verblijf aan jongeren met ernstige gedragsproblemen. Daarnaast hebben zij veelal een ontwikkelingsachterstand (Stichting Jeugdzorg St.Joseph, z.d.). Icarus hanteert al enige tijd een soortgelijke werkwijze met de naam IZEO. Deze werkwijze zal later in dit onderzoek geraadpleegd kunnen worden als best practice. Tijdens de aanpak van IZEO doen het onderwijs en de zorg het echt samen. Dat is volgens Voncken het meest kenmerkend voor de begeleiding. Voor IZEO werkten de twee disciplines al wel samen, maar was er nog wel sprake van twee op zichzelf staande werelden. De korte briefing in de ochtend is cruciaal voor de dag dat de twee verschillende disciplines samenwerken. Tijdens de briefing komen zowel docenten, groepsleiding als andere professionals samen om onder leiding van de dagcoördinator informatie uit te wisselen. De informatie gaat met name over bijzonderheden vanuit zowel het onderwijs als de zorg. Naar aanleiding van die informatie is het voor de groepsleiding duidelijk waar zij die dag extra aandacht aan moet besteden. Door hun zichtbaarheid in het gebouw zijn zij nabij voor de jongeren en leveren een positieve aanwezigheid. Het brengt ook een preventieve aanpak met zich mee. De jongeren voelen zich meer gecontroleerd. De positieve start van IZEO heeft volgens Voncken deels te maken met de vermindering van protocollen en regels. Voncken stelt de professionals buiten de algemene protocollen zelf verantwoordelijk voor wat ze moeten doen. Hij noemt het ook wel de autonome professional (Schouten et al, 2019).

SWOT-analyse

De verkregen informatie vanuit de praktijkanalyse is geordend in Tabel 1. Hierbij is gebruik gemaakt van een SWOT-analyse.

Tabel 1: SWOT-analyse van het B.O.P.

<u>Sterktes</u> • Meer controle vanuit groepsleiding op jongeren. • De twee disciplines weten elkaar beter te vinden.	<u>Zwaktes</u> • De informatieoverdracht rondom de bijzonderheden van de jongeren is niet optimaal. • Zichtbaarheid groepsleiding in gebouw varieert. • Onduidelijkheid over ieders verantwoordelijkheden en taken rondom de communicatie.
<u>Kansen</u> • Meer zichtbaarheid van groepsleiding in het lesprogramma/klaslokaal. • Het B.O.P. is een positieve ontwikkeling om meer met elkaar te communiceren.	<u>Bedreigingen</u> • Uit eerder onderzoek in 2014 is gebleken dat de samenwerking tussen de OGH en het Meforta College, voorheen de Brouwerij, verbeterd diende te worden. Ondanks de aanbevelingen en recent ingevoerde nieuwe werkwijze is de samenwerking nog niet optimaal. Samenwerking vormt blijkbaar langdurig een knelpunt.

Opmerking. Overgenomen uit Analyseren in kwalitatief onderzoek: Denken en doen (2^e druk)

door H. Boeije, 2014, Amsterdam : Boom Lemma.

2.2. Literatuurstudie

Tijdens deze literatuurstudie komen verschillende thema's aan bod die betrekking hebben op het praktijkprobleem. De OGH biedt zowel JeugdzorgPlus als open behandelplekken. De jongeren die verblijven in de open setting zitten tijdens het onderwijsprogramma gescheiden van de jongeren die verblijven in de JeugdzorgPlus. De werkwijze B.O.P. heeft enkel betrekking op de jongeren die verblijven in de JeugdzorgPlus. Het Meforta College biedt cluster 4 speciaal onderwijs. De samenwerking tussen groepsleiding van de OGH en docenten van het Meforta College is te definiëren als interdisciplinaire samenwerking. In bijlage II is een schema van de literatuurverkenning te vinden.

Doelgroep

Door de ernstige gedragsproblematiek van deze jongeren lopen zij grote risico's. Dit heeft invloed op henzelf, hun omgeving, maar ook op de maatschappij. Sinds de transitie in 2015 wordt er meer preventief gewerkt waardoor er minder specialistische jeugdhulp is ingezet. De jongeren die worden opgenomen in een JeugdzorgPlus instelling hebben veelal te maken met diverse problemen op verschillende gebieden. Deze jongeren kampen vaak met een licht verstandelijke beperking, één of meerdere psychiatrische stoornissen, trauma's, leerproblematiek als laag onderwijs en schooluitval, een verslavingsproblematiek en/of agressief gedrag. Daarnaast hebben zij vaak een verleden met hulpverlening, een onstabiele leefomgeving met risicovolle vriendengroep en ouders met een eigen problematiek (Van Domburgh et al., 2018).

Jongeren in een JeugdzorgPlus instelling zitten aan het begin of midden in hun adolescentie (Van Domburgh et al., 2018). Voor het overgrote deel van de jongeren is dit een stressvolle en emotionele tijd. Tijdens de pubertijd en adolescentie ontwikkelen jongeren hun identiteit en zoeken zij meer aansluiting bij hun peergroep¹³. Deze periode zijn jongeren gevoeliger voor externe- en emotionele prikkels. De prikkels kunnen gedrags- en psychische problemen versterken (Rigter & Van Hintum, 2015).

Deze problematieken zijn terug te zien bij de leerlingen van het Meforta College. Door deze factoren kunnen er escalaties ontstaan tussen de jongeren onderling. De jongeren gaan niet enkel samen naar school, maar leven ook samen. Dit maakt dat wanneer er iets gebeurt op de leefgroep¹⁴ de jongeren dit meenemen naar school en andersom. Een groot gedeelte van de jongeren heeft moeite met naar school gaan. Dit kan zorgen voor spanningen en uiteindelijk lesverwijdering. Leerlingen van het Meforta College die niet kunnen deelnemen aan het lesprogramma maken gebruik van de rust- en/of uitwijkruimte. Ongeveer zeven leerlingen per dag maken gebruik van de rustruimte. De uitwijkruimte wordt door ongeveer vijf tot vijftien leerlingen gebruikt. Sommige leerlingen komen vaker per dag in de uitwijkruimte.

De jongeren in de JeugdzorgPlus zijn onder te verdelen in vier profielen. Het eerste profiel betreft jongeren die te maken hebben met diverse gezinsproblemen zoals verslaving en ouders met een beperking. Daarnaast heeft de jongere zelf gedragsproblemen. Het tweede profiel wordt gekenmerkt door jongeren met een licht verstandelijke beperking en autisme. Daarnaast hebben jongeren in het derde profiel vaak een traumatische gebeurtenis ervaren. Dit uit zich in complex probleemgedrag, problemen op school en depressie. Ouders van deze jongeren hebben vaak een tekort aan opvoedvaardigheden¹⁵. Tot slot hebben de jongeren in het vierde profiel te kampen met problemen op school en buitenshuis. Zij hebben vaak verkeerde vrienden en hebben geen gestructureerde vrijetijdsbesteding (Van Domburgh et al., 2018).

¹³ Een peergroep is een groep met ongeveer dezelfde leeftijdscategorie, status of belangen (Feldman, 2016).

¹⁴ Op een leefgroep wonen jongeren dag en nacht. Zij worden ondersteunt en begeleid door groepsleiding (Nederlands Jeugdinstituut, z.d. f).

¹⁵ Opvoedvaardigheden zijn vaardigheden die belangrijk zijn om over te beschikken wanneer je een kind opvoedt (Nederlands Jeugdinstituut, 2011).

Binnen de OGH is er één leefgroep volledig gericht op jongeren met een lichtverstandelijke beperking. Op de overige vier leefgroepen zitten ongeveer drie á vier jongeren met een licht verstandelijke beperking. Het vierde profiel uit bestaat uit ongeveer vier jongeren per leefgroep. Dit zijn over het grootste gedeelte jongens. De jongeren bij de OGH zijn wel verplicht onderwijs te volgen en stage te lopen. Ook het eerste en derde profiel komt bij de OGH terug in iedere leefgroep.

Cluster 4 onderwijs in vergelijking tot jeugdzorg

Bij de uitvoering van het B.O.P. komen twee verschillende disciplines samen te werken, namelijk groepsleiding uit de jeugdzorg en docenten uit het cluster 4 onderwijs. Het cluster 4 onderwijs heeft als doel een optimaal leerklimaat te vormen voor kinderen met ernstige gedragsproblemen in het sociaal-emotionele¹⁶ spectrum en met ontwikkelingsstoornissen. Vanuit de jeugdzorg wordt er aan gewerkt die jongeren de optimale begeleiding en ondersteuning te bieden. Deze doeleinden lijken op het eerste gezicht sterk overeen te komen. Dat komt doordat beiden werken met dezelfde doelgroep, namelijk kinderen met problemen in hun sociaal-emotionele ontwikkeling. Echter verschillen de kerntaken van deze sectoren aanzienlijk. In het onderwijs staat met name de cognitieve¹⁷ ontwikkeling van het kind centraal. Het onderwijs is gericht op het overbrengen van kennis. In de jeugdzorg richt men zich op de begeleiding van kinderen en opvoeders. Wanneer er sprake is van een sociaal-emotionele problematiek, zoals bij cluster 4 leerlingen, komen deze twee sectoren in elkaars verlengde te liggen. Bij kinderen met meervoudige problematiek is het noodzakelijk dat er onderling afgestemd wordt tussen de verschillende disciplines. Een nauwe samenwerking is dan ook van essentieel belang (Scholte, 2008). Dit is terug te zien bij de gesprekken met betrokken van het B.O.P. Zij geven aan dat de afstemming omtrent bijzonderheden van de jongeren enorm belangrijk is. Dit draagt namelijk bij aan bijvoorbeeld de veiligheid van de jongeren. Wanneer groepsleiding of docenten niet op de hoogte zijn, krijgen de jongeren de kans om zich te onttrekken.

Interdisciplinair samenwerken

Door de implementatie van B.O.P. zijn medewerkers van de OGH en het Meforta College verplicht samen te werken. Samen beschikken zij van expertise en kennis op allerlei vlakken. Er wordt van hen verwacht dat zij die kennis bundelen en zo tot creatieve oplossingen kunnen komen (Van Oudenhoven & Grutterink, 2015). Dit wordt gezien als interdisciplinair samenwerken. Samenwerken brengt uitdagingen met zich mee. Namelijk dat een ieder gemotiveerd moet zijn om de dingen op de gewenste manier te doen en het is nodig om met alle disciplines duurzaam te werken aan deze ambitie. Met die ambitie wordt de gewenste werkwijze bedoeld. In samenwerking beïnvloed je niet enkel de kennis van de ander, maar ook specifiek gedrag. Beïnvloeding van het gedrag is echter alleen mogelijk wanneer de persoon in kwestie gemotiveerd is om samen te werken en inziet dat de huidige situatie waarin weinig wordt samengewerkt ongewenst is. Vervolgens moet de persoon in kunnen schatten of hij/zij in staat is tot het gewenste gedrag. Tot slot moet de persoon kunnen

¹⁶ Sociaal-emotionele ontwikkeling is ontwikkeling van de eigen persoonlijkheid. Hierbij horen het ontwikkelen van het temperament, het karakter en emoties (Feldman, 2016).

¹⁷ Het leervermogen, geheugen en het begrijpen van handelingen van onder cognitieve functies (Centrum voor consultatie en expertise, z.d.).

inschatten wat de positieve en negatieve gevolgen zijn bij afhaken (Van der Horst & Van Kessel, 2014). In interdisciplinaire teams worden collega's steeds meer afhankelijk van elkaar. Het is noodzakelijk dat er onderling gecommuniceerd en afgestemd wordt. Collega's zullen elkaars gedrag moeten observeren, interpreteren en zo nodig op elkaar aanpassen. De professional anno nu werkt dus samen en voert niet enkel meer opdrachten uit. Interdisciplinaire samenwerking wil zeggen dat één zorgverlener uit een bepaalde sector eigen taken uitvoert, maar daarnaast ook gemeenschappelijke taken heeft met andere sectoren. Iedere sector heeft daarbij zijn eigen expertise en competenties. De afhankelijkheid en verantwoordelijkheid maken de samenwerking ingewikkelder en een uitdaging (Van Oudenhoven & Grutterink, 2015).

Samenwerking tussen professionals uit de jeugdhulp en het onderwijs

Een sterk pedagogisch opvoedkundig klimaat is enkel te realiseren wanneer alle partijen die een bijdrage leveren hun expertises bundelen. Dat geldt op zowel beleidsniveau in de praktijk (Nederlands Jeugdinstituut, z.d. h). Gedurende dit onderzoek gaat het om de partijen OGH en Meforta College. Om een goede samenwerking te realiseren, is het cruciaal dat teamleden met elkaar afstemmen. Voor de juiste coördinatie is het van belang dat ieder teamlid op de hoogte is van ieders expertise (Van Oudenhoven & Grutterink, 2015). Een optimale samenwerking ontstaat door professionals uit de jeugdhulp aanwezig in het onderwijs, interprofessioneel overleg (Nederlands Jeugdinstituut, z.d. d). Het B.O.P. sluit hierbij aan door groepsleiding iedere dag aanwezig te laten zijn op het Meforta College. Samenwerking rondom één plan is niet zo vanzelfsprekend als het lijkt. Het is vaak zo dat professionals hun handelen vormgeven vanuit hun eigen kader. Om dit te voorkomen is het van belang dat taken en verantwoordelijkheden gezamenlijk vormgegeven worden (Nederlands Jeugdinstituut, z.d. d). Mede doordat bij de uitvoering van het B.O.P. ieders verantwoordelijk rondom communicatie nog onduidelijk is, wordt de realisering van een optimale samenwerking belemmerd.

Afspraken rondom de coördinatie zijn van belang. De actieve afstemming met de leerling en onderlinge communicatie zijn essentieel. Deze aspecten worden bevorderd door persoonlijke ontmoetingen. Wanneer scholen medewerkers van gespecialiseerde instellingen in huis hebben, is de afstemming meestal makkelijker te realiseren en kost het minder tijd. Het kan hierbij wenselijk zijn dat er een functie als schakelfunctionaris wordt toegedeeld (Nederlands Jeugdinstituut, 2018). Bij de uitvoering van B.O.P. zien wij de ondersteuning door een schakelfunctionaris terug in de taak van de B.O.P. coördinator.

Het belang van adequaat reageren op signalen van jongeren en bijzondere gebeurtenissen

Bijzondere gebeurtenissen die zich voordoen op het Meforta College zijn onttrekken van leerlingen aan hun lesprogramma, pestgedrag, conflicten tussen zowel leerlingen onderling als leerlingen en docenten. De zorg voor de jeugd kan verbeterd worden wanneer docenten en groepsleiding meer signaleren, informatie uitwisselen en samenwerken (Nederlands Jeugdinstituut, z.d. e). Wanneer er adequaat gereageerd wordt op signalen van leerlingen, zullen zij zich gezien en gehoord voelen.

In gesprek kunnen signalen naar voor komen voor naderende ondersteuning. Het is belangrijk dat de docent actief communiceert met de leerling en opvoeders (Nederlands Jeugdinstituut, 2018). Bij bijzondere gebeurtenissen wordt aanbevolen een extra groepsoverleg te houden. In zo'n gesprek wordt er aandacht besteed aan de gebeurtenis, de gevolgen voor de jongere, de opgelegde sancties en wat er van de betrokkenen verwacht wordt. Dit overleg zorgt ervoor dat de jongere serieus genomen wordt. Daarnaast ervaart de jongere wat de procedure is bij incidenten. Hierdoor voorkom je ook dat er speculaties komen over wat er daadwerkelijk gebeurd is (Slot & Spanjaard, 2016). Uit de gesprekken met betrokkenen blijkt dat er tussen groepsleiding van de OGH en docenten van het Meforta College nog onvoldoende informatie wordt uitgewisseld. Dit heeft tot gevolg dat beide disciplines onvoldoende samenwerken bij het hanteren van bijzondere gebeurtenissen.

Samen probleemsituaties omtrent de leerlingen hanteren

Om de kern van de probleemsituatie aan te pakken is het nodig om adequaat leiding te geven, vertrouwen en een veilig klimaat te creëren, vergaderen, besluitvorming en op een open en assertieve wijze communiceren. Dit zorgt ervoor dat de probleemsituatie wordt voorkomen, maar er wel aandacht blijft voor de oorzaken van het probleem. Uiteraard hangt deze manier van handelen samen met de factoren die tot de probleemsituatie hebben geleid. Ook al lopen de verschillende disciplines tegen belangentegenstellingen aan, dan nog is het vaak wel mogelijk om een vredige co-existentie te ambiëren (Van Oudenhoven & Grutterink, 2015). Doordat groepsleiding van de OGH en docenten van het Meforta College samen komen op school, zullen zij samen probleemsituatie moeten hanteren. Dit betekent dat zij een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben en actief moeten communiceren.

2.3. Probleemstelling

Uit de praktijkanalyse blijkt dat de samenwerking tussen de OGH en het Meforta College nog niet voldoende is. De groepsleiding en docenten ervaren de communicatie hierbij onvoldoende. Uit de literatuurstudie blijkt niet alleen de noodzaak van een goede samenwerking en communicatie, zeker bij jongeren met meervoudige problematiek, maar er zijn ook aanwijzingen te vinden om die samenwerking te optimaliseren. Door interdisciplinair samenwerken worden de expertises gebundeld. Daarnaast wordt er momenteel verschillend omgegaan met de zichtbaarheid van groepsleiding in de school. Hierdoor kunnen er onveilige situaties voor de jongeren ontstaan en kunnen de professionals de jongeren niet optimaal begeleiden, behandelen en ondersteunen. Onveilige situaties kunnen zijn onttrekking van leerlingen, conflicten tussen zowel leerlingen onderling als leerlingen en docenten. Aspecten als de afhankelijkheid, de motivatie van een ieder en de wijze waarop medewerkers elkaar beïnvloeden vormen uitdagingen. Het is van groot belang dat iedereen samenwerkt om zo een sterk pedagogisch opvoedkundig klimaat te kunnen realiseren. De samenwerking dient vormgegeven te worden door afstemming, coördineren van taken en verantwoordelijkheden, informatieoverdracht en signaleren. Vervolgens is het van belang als team adequaat te reageren op signalen bijvoorbeeld door een extra groepsoverleg bij bijzondere gebeurtenissen. Probleemsituaties kunnen gehanteerd worden door leiding te geven, vertrouwen geven, veiligheid creëren, vergaderen, besluitvorming en communiceren op een assertieve en open wijze.

IZEO is een soortgelijke werkwijze die uitgevoerd wordt bij Icarus. De verschillen met het B.O.P. zijn andere randvoorwaarden, zoals onder andere een ochtendappèl waarbij groepsleiding en docenten tegelijkertijd aanwezig zijn. IZEO is al enige tijd geleden van start gegaan. Zij hebben dus al wat ervaring op kunnen doen omtrent de samenwerking tussen beide disciplines. Dit maakt dat zij mogelijk een best practice kunnen vormen voor het B.O.P.

2.4. Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is kennis en inzicht krijgen in welke factoren omtrent de samenwerking tussen docenten en groepsleiding beïnvloed moeten worden om de samenwerking tussen deze twee disciplines te optimaliseren.

Op basis van deze kennis en inzichten worden aanbevelingen gedaan die de professionals zullen helpen hun samenwerking te verbeteren. Hierdoor zullen zij preventief kunnen werken bij onveilige situaties en de jongeren optimaal kunnen begeleiden en ondersteunen.

2.5. Vraagstelling

Welke factoren bevorderen en belemmeren de samenwerking, in de context van B.O.P., tussen docenten van het Meforta College en groepsleiding van de OGH, en dienen beïnvloed te worden om een goede samenwerking te realiseren?

2.6. Onderzoeksvragen

1. Wat zijn de bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de schakels binnen B.O.P. omtrent de samenwerking?
2. Welke belemmerende en bevorderende factoren omtrent de informatieoverdracht ziet de groepsleiding van de OGH?
3. Welke belemmerende en bevorderende factoren omtrent de informatieoverdracht zien docenten van het Meforta College?
4. Welke belemmerende en bevorderende factoren omtrent de zichtbaarheid van groepsleiding in het gebouw en het lesprogramma ziet de groepsleiding van de OGH?
5. Welke belemmerende en bevorderende factoren omtrent de zichtbaarheid van groepsleiding in het gebouw en het lesprogramma zien docenten van het Meforta College?
6. Welke belemmerende en bevorderende factoren ervaart men binnen Icarus omtrent de samenwerking tussen de twee verschillende disciplines?
7. Welke verbeteracties heeft men binnen Icarus ingezet om de samenwerking tussen beide disciplines te optimaliseren?

2.7. Definities vraagstelling

Met de schakels binnen het B.O.P. worden docenten van het Meforta College, de B.O.P. coördinator en de groepsleiding van de OGH bedoeld.

In dit onderzoeksrapport wordt 'een goede samenwerking' gedefinieerd als:

- groepsleiding van de OGH is zichtbaar in het gebouw en het lesprogramma. Deze definitie is afkomstig uit de probleemanalyse in de praktijk.
- de informatieoverdracht tussen de OGH en het Meforta College zorgt ervoor dat beide disciplines op de hoogte zijn van de bijzonderheden rondom de jongeren. Deze definitie is afkomstig uit de probleemanalyse in de praktijk.
- er wordt door de disciplines onderling afgestemd, taken en verantwoordelijkheden worden gecoördineerd en er wordt gesignaleerd. Vervolgens wordt er adequaat op signalen gereageerd door informatieoverdracht (Nederlands Jeugdinstituut, z.d. d).

Met 'belangen' wordt de wens van een ieder met betrekking tot B.O.P. bedoeld. 'Bevoegdheden' wordt in dit onderzoek gedefinieerd als wat de betrokkene wel of niet mag tijdens de uitvoering van de taken rondom B.O.P. Bij 'verantwoordelijkheden' gaat het om hoe de betrokkene omgaat met zijn of haar bevoegdheden rondom B.O.P (Han-pedagogiek, z.d.).

Met 'informatieoverdracht' wordt bedoeld de communicatie tussen medewerkers waarbij zij elkaar op de hoogte stellen van de bijzonderheden van de jongeren. Met 'zichtbaarheid in het gebouw en het lesprogramma' wordt bedoeld dat groepsleiding aanwezig is in de gangen van het gebouw en langskomen in de lokalen.

Hoofdstuk 3: Methode van onderzoek

3.1. Onderzoeksbenadering

Het onderzoek heeft een beschrijvend karakter. Er is daarvoor gekozen omdat het belangrijk is om eerst te kijken naar wat betrokkenen van iets vinden. Daarnaast moest er onderzocht worden hoe de huidige processen verlopen en wat de ervaringen rondom de ontwikkelingen zijn. Pas daarna konden veranderingsprocessen in gang gezet worden.

Daarnaast heeft het onderzoek een kwalitatief karakter waarbij er gedetailleerde data verzameld zijn van individuele participanten. De meetinstrumenten waren 'open' waardoor de respondenten eigen inbreng konden hebben. De data die verkregen zijn, zijn 'minder gestructureerd' in de vorm van transcripties en andere tekstfragmenten. Er is gekozen voor kwalitatief onderzoek zodat de onderzoekers data kunnen verzamelen, waarbij de focus ligt op welke betekenis de betrokkenen geven aan het knelpunt (Van der Donk & van Lanen, 2011).

De onderzoeksbenadering van dit onderzoek was constructivistisch. Dat wil zeggen dat er meerdere opvattingen van de werkelijkheid bestaan. Elke participant kan een andere interpretatie hebben gekleurd door eigen belevingen van de situatie.

De werkelijkheid is ontworpen door de interactie tussen betrokkenen en de omgeving. Het onderzoek heeft zich dan ook niet gericht op universele wetmatigheden. Het onderzoek richtte zich op de duiding van gebeurtenissen die de betrokkenen ervaren tijdens de samenwerking (Van der Donk & van Lanen, 2011).

3.2. Participanten en de meetinstrumenten per deelvraag

De data zijn verzameld door interviews, een bezoek aan Icarus waarbij een interview is afgenomen en door het afnemen van enquêtes. De formats van deze meetinstrumenten zijn te vinden in bijlage III, IV en V. Bij de vormgeving van de enquête is rekening gehouden met aspecten vanuit de bedrijfsethiek, namelijk betrokkenen, definitie en meerwaarde samenwerking, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Dit meetinstrument heeft bijgedragen aan het creëren van draagvlak doordat men werd aangespoord na te denken over het knelpunt. De enquête bevat vier open vragen en een mogelijkheid tot eventuele aanvulling. Bij de vormgeving van de interviewguides zijn aspecten uit de literatuurstudie gebruikt. Hierbij gaat het om aspecten als de wijze van afstemming, informatieverwerking, verdeling van verantwoordelijkheden en taken, werkwijze bijzondere gebeurtenissen en motivatie. Hiermee is de validiteit vergroot. Door in de interviewgids open vragen op te nemen over de verwachtingen over het B.O.P., de bevorderende en belemmerende factoren omtrent informatieoverdracht en zichtbaarheid van groepsleiding en de meerwaarde van een goede samenwerking is de validiteit van het onderzoek vergroot.

<u>Deelvraag</u>	<u>Participanten</u>	<u>Verzameltechniek</u>	<u>Methode</u> <u>dataverzameling</u>	<u>Kwalitatief of</u> <u>kwantitatief</u>
Wat zijn de bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de schakels binnen B.O.P. omtrent de samenwerking?	9 groepsleiders, 5 docenten waarvan één ook de B.O.P. coördinator	Enquête	Beschrijven	Kwalitatief
<u>Verantwoording:</u> De onderzoekers hebben ervoor gekozen om te onderzoeken wat de belangen, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van een ieder binnen B.O.P. zijn. Ze wilden te weten komen of de verschillende betrokkenen op één lijn zitten wat betreft hun visie. Zoals in de literatuurstudie beschreven, kan de motivatie van een ieder een uitdaging vormen voor goede samenwerking. Door de betrokkenen te vragen naar hun belangen, werd inzicht verkregen in de motivatie. Daarnaast komt in de praktijkanalyse naar voren dat niet iedereen op de hoogte is van de verantwoordelijkheden en taken rondom de communicatie. In de literatuurstudie wordt bevestigd dat het van belang is taken af te stemmen. Er is gekozen voor een schriftelijke enquête. Zo kunnen antwoorden van de participanten niet beïnvloed worden door de interviewer (Van der Donk & van Lanen, 2011). De onderzoekers vinden dat belangrijk omdat zij expliciet de eigen mening van de respondent naar voren willen laten komen.				

Dat kan namelijk veel informatie geven over de inzichten van een ieder rondom het B.O.P. Ook kan het zijn dat de verschillende betrokkenen meer veiligheid nodig hebben wanneer het gaat om het aangeven van hun eigen mening. Zeker wanneer ze er mogelijk van uit gaan dat die niet overeenkomt met de meningen van anderen.

- Welke bevorderende en belemmerende factoren omtrent de informatieoverdracht zien groepsleiding van de OGH? - Welke bevorderende en belemmerende factoren omtrent de zichtbaarheid van groepsleiding in het gebouw en het lesprogramma zien groepsleiding van de OGH?	6 groepsleiders	Interview	Beschrijven	Kwalitatief
---	-----------------	-----------	-------------	-------------

Verantwoording:

Door met groepsleiding van de OGH in gesprek te gaan tijdens een gestructureerd interview wilden de onderzoekers te weten komen welke factoren de informatieoverdracht en zichtbaarheid volgens hen belemmeren. De verschillende deelaspecten van het knelpunt komen zo duidelijk naar voren (Van der Donk & van Lanen, 2011).

Er is gekozen voor individuele interviews omdat het lastig bleek te zijn meerdere medewerkers gelijktijdig samen te krijgen. Hun werkzaamheden zouden tijdens het interview stil komen te liggen. Dit was echter niet mogelijk, omdat er dan te weinig rollen binnen het B.O.P. bemand waren. Het interview is vormgegeven door middel van een interviewleidraad. Deze bestond uit een inleiding, kern en slot (Van der Donk & van Lanen, 2011).

- Welke bevorderende en belemmerende factoren omtrent de informatieoverdracht zien docenten van het Meforta College? - Welke bevorderende en belemmerende factoren omtrent de zichtbaarheid van groepsleiding in het gebouw en het lesprogramma zien docenten van het Meforta College?	5 docenten, B.O.P. coördinator	Interview	Beschrijven	Kwalitatief
---	--------------------------------	-----------	-------------	-------------

<u>Verantwoording:</u> Voor de verantwoording van deze vraag geldt hetzelfde als de verantwoording bij dezelfde deelvragen, maar dan bestemd voor de groepsleiding van de OGH. Door naast de groepsleiding van de OGH ook met docenten van het Meforta College een gestructureerd interview te houden, zijn verschillende perspectieven belicht.				
Welke bevorderende en belemmerende factoren ervaart Icarus omtrent de samenwerking tussen de twee verschillende disciplines (onderwijs en behandeling)?	Algemeen manager van Icarus	Interview	Beschrijven	Kwalitatief
<u>Verantwoording:</u> Voor deze deelvraag is er een bezoek gebracht aan een andere JeugdzorgPlus instelling, namelijk Icarus. Icarus hanteert een soortgelijke werkwijze als B.O.P. De onderzoekers waren benieuwd of de belemmerende factoren die medewerkers van Icarus ervaren overeenkomen met die bij de OGH en het Meforta College. Daarnaast leek het ze interessant om te kijken naar de bevorderende factoren bij Icarus. Wellicht dat hun werkwijze een best practice zou vormen. Echter beschikt iedere organisatie over een eigen uniek werkklimaat. Deze wordt gevormd door aspecten als opvattingen, afspraken en vaste routines. Als onderzoeker heb je een sterke verbindingen met je eigen organisatie. Daardoor kan het lastig zijn om buiten de grenzen van je organisatie te denken (Van der Donk & van Lanen, 2011). De onderzoekers hoopten dan ook door middel van het bezoek aan Icarus tot nieuwe inzichten te komen rondom de samenwerking tussen de twee disciplines. Enerzijds hoeft het niet te betekenen dat wat in de andere organisatie werkt ook binnen je eigen organisatie werkt. Anderzijds is het wel van belang verder te kijken dan enkel je eigen organisatie.				

3.3. Procedure van het onderzoek

Gedurende het onderzoek zijn de onderzoekers iedere donderdagochtend aanwezig geweest bij zowel het appèl van groepsleiding als het appèl van docenten. Dit heeft gezorgd voor meer draagvlak. De enquêtes zijn als eerst persoonlijk uitgedeeld. In totaal zijn er twintig enquêtes uitgedeeld onder docenten, groepsleiding en de B.O.P. coördinator. Vervolgens zijn twintig medewerkers face-to-face benaderd voor het plannen van interviews waaronder docenten, groepsleiding en de B.O.P. coördinator. Via de mail zijn er herinneringen naar medewerkers gestuurd om zich aan te melden voor interviews. Met de algemeen managers van Icarus is eerst telefonisch contact geweest. Vervolgens is er een bezoek gebracht aan de locatie waarbij er een nterview is afgenomen. Daarnaast hebben de onderzoekers een rondleiding over het terrein gekregen.

De B.O.P. coördinator zich sinds de start van het B.O.P. zich verdiept in de mening van medewerkers omtrent het B.O.P. en heeft contact gehad met diverse betrokkenen. De B.O.P. heeft gefungeerd als informatiepunt van de onderzoekers als zij vragen hadden over aspecten van het B.O.P.

3.4. Analyse

De antwoorden uit de enquêtes zijn horizontaal vergeleken. Hierbij is er gekeken naar de opmerkelijke verschillen en overeenkomsten. Vervolgens is er een korte samenvatting gemaakt van de bevindingen. Alle interviews zijn getranscribeerd. Om de ruwe data beter te kunnen analyseren, hebben de onderzoekers deze fragmenten opgedeeld in tekstfragmenten met zinvolle betekenis. Vervolgens hebben de fragmenten codes gekregen zodat duidelijk werd waar het fragment over gaat (Han-Pedagogiek, 2016). De onderzoekers hebben gesloten gecodeerd aangezien het interview over een breed onderwerp ging, maar er wel terugkerende topics aan bod zijn gekomen. De codeerlijst is te vinden in bijlage VI. De interviews die zijn afgenomen bij de diverse betrokkenen zijn een vorm van minder gestructureerde data. Het is moeilijk om minder gestructureerde data uit te drukken in cijfers. Het analyseren van minder gestructureerde data kost meer tijd omdat er structuur aangebracht moet worden voordat de data vergeleken kunnen worden (Van der Donk & van Lanen, 2011).

De interviews zijn afgenomen bij zowel docenten, groepsleiding, de B.O.P. coördinator als de algemeen manager van Icarus. Per discipline werden er dus diverse medewerkers geïnterviewd. De onderzoekers hebben de minder gestructureerde data geanalyseerd door deze horizontaal te vergelijken. Via deze methode werd er zichtbaar op welke manier diverse betrokkenen antwoord geven op een open vraag. De antwoorden werden naast elkaar geplaatst en er werd gezocht naar overeenkomsten en verschillen. De uitkomst is uitgewerkt in de bevindingen.

3.5. Betrouwbaarheid en validiteit

“Validiteit wil zeggen dat je datgene onderzoekt wat je wilt onderzoeken, je onderzoeksresultaten bevatten zo min mogelijk systematische verstoringen” (Van der Donk & van Lanen, 2011).

Validiteit is onder te verdelen in vijf categorieën. Per onderdeel wordt er benoemd hoe de validiteit van het onderzoek is vergroot

Resultaatvaliditeit: Om de validiteit te verhogen is het van belang dat het onderzoek leidt tot een oplossing van het probleem (Van der Donk & van Lanen, 2011). De uitkomsten van het onderzoek hebben geleid tot een bruikbare aanbeveling. Door deze aanbeveling zal de samenwerking tussen groepsleiding en docenten beïnvloed worden en uiteindelijk geoptimaliseerd worden. Hierdoor zal veiligheid van de jongeren gewaarborgd worden.

Procesvaliditeit: Door het onderzoek aan te laten sluiten bij de werkwijze van de organisatie wordt de validiteit verhoogd (Van der Donk & van Lanen, 2011). Ontwikkelingen binnen de OGH en het Meforta College worden normaliter onder de aandacht gebracht door het hebben van vergaderingen en het deelnemen aan het appèl. Daarnaast werd er feedback gevraagd aan de betrokken medewerkers. Tijdens het onderzoek zijn de betrokkenen van het B.O.P. bevestigd.

Democratische validiteit: De validiteit van een onderzoek wordt hoger wanneer je in gesprek gaat met

intern en extern betrokkenen van de organisatie (Van der Donk & van Lanen, 2011). Tijdens het onderzoek zijn er diverse

s afgenomen bij alle betrokkenen en is er gekeken naar de soortgelijke werkwijze bij Icarus. De betrokkenen zijn docenten, groepsleiding, jongeren, maar ook medewerkers op bestuursniveau.

Katalyserende validiteit: Wanneer de betrokkenen op de hoogte worden gehouden van het proces van het onderzoek wordt de validiteit verhoogd (Van der Donk & van Lanen, 2011). De bevindingen in het onderzoek zijn regelmatig besproken tijdens gesprekken met medewerkers. Naast dat de betrokkenen deelnemers waren van het onderzoek, hadden zij ook inbreng in de aanbeveling.

Dialogische validiteit: Door het uitwisselen van informatie en bevindingen met anderen wordt de validiteit hoger (Van der Donk & van Lanen, 2011). Tijdens het onderzoek is er dan ook regelmatig gecommuniceerd en geëvalueerd met zowel de teamleider als de B.O.P. coördinatoren. Door participanten te werven van de diverse disciplines op verschillende niveaus zijn er verschillende perspectieven bekeken en het draagvlak vergroot.

De betrouwbaarheid van een onderzoek wil zeggen dat het herhaald of uitgevoerd kan worden door een ander. Het is van belang dat het onderzoek dan dezelfde onderzoeksresultaten behaalt. Om zowel validiteit als de betrouwbaarheid te vergroten is het helpend om de onderstaande richtlijnen te volgen. Daarnaast wordt er besproken hoe er in dit onderzoek aan deze richtlijnen is gewerkt (Van der Donk & van Lanen, 2011).

Richtlijn 1: Triangulatie. Triangulatie wordt toegepast om een volledig beeld te krijgen van de praktijkorganisatie en het probleem.

- Brontriangulatie: Er zijn data verzameld vanuit verschillende bronnen zowel bij respondenten als in de literatuur. De respondenten komen uit verschillende niveaus binnen de organisatie. Bij de literatuurstudie zijn meerdere bronnen geraadpleegd over hetzelfde onderwerp.

- Methodische triangulatie: Er is gebruik gemaakt van verschillende onderzoeksmethodes. Zo is er een enquête afgenomen. Daarnaast hebben er interviews plaatsgevonden en is er een bezoek gebracht aan de organisatie Icarus die een soortgelijke methode hanteert.

- Onderzoekerstriangulatie: De B.O.P. coördinator voerde naast de onderzoekers ook taken uit rondom het verzamelen van data. Daarnaast beschikte zij over informatie van diverse betrokkenen en fungeerde zij als contactpersoon tussen de disciplines.

Richtlijn 2: Communiceren over het praktijkonderzoek

Er is over het praktijkonderzoek gecommuniceerd door het vragen van feedback over de interpretatie van het knelpunt. Daarnaast werd er besproken met betrokkenen wat het doel was van het onderzoek. Zij reageerden tijdens het verzamelen van data en het trekken van conclusies.

Richtlijn 3: Transpiratie

Het werd voor anderen inzichtelijk gemaakt waarom de onderzoekers bepaalde keuzes hebben gemaakt door middel van verantwoording in het verslag en tijdens overleg. Door aanwezigheid van de onderzoekers op de praktijklocatie was het voor betrokkenen mogelijk het onderzoeksverslag in te zien en vragen te stellen over de bevindingen.

Richtlijn 4: Verdieping in het praktijkprobleem

Het praktijkprobleem is besproken met diverse relevante betrokkenen. Daarnaast werd de maatschappelijke relevantie van de samenwerking tussen beide disciplines besproken en onderzocht.

Richtlijn 5: Verdieping in de organisatie

Om een volledig beeld te krijgen van de context van het onderzoek verdiepten de onderzoekers zich in het beleid en werkwijze van de betrokken organisaties. Daarnaast sloten zij aan bij afspraken zoals vergaderingen en het appèl. De onderzoekers waren wekelijks aanwezig op locatie waardoor er korte lijnen met de betrokken zijn geweest.

Richtlijn 6: Verdieping in verschillende perspectieven

Door het bevragen en interviewen van meerdere betrokken op diverse niveaus van hiërarchie werd het praktijkprobleem belicht vanuit verschillende perspectieven. Er werd aandacht besteed aan ieders gedachten, veronderstellingen, belangen en waarnemingen.

Richtlijn 7: Gebruik van vakliteratuur

Tijdens het onderzoek is enkel gebruik gemaakt van erkende databronnen, zoals het NJI en vakliteratuur.

Interviews

Om de betrouwbaarheid en validiteit van de interviews te vergroten, zijn deze opgenomen via een dictafon en anoniem getranscribeerd. Door deze werkwijze te hanteren, gaat er geen betekenisvolle informatie verloren. Daarnaast is het mogelijk om de informatie naderhand nogmaals te raadplegen (BRON PRAKTIJK onderzoek). Bij de afname van de interviews zijn beide onderzoekers aanwezig geweest. Dit heeft ervoor gezorgd dat de kans op subjectiviteit is verkleind. Echter is er wel voor gekozen om één persoon de interviews te laten coderen. Dit heeft ervoor gezorgd dat ieder interview op dezelfde wijze is geanalyseerd. Daarnaast zijn de interviews afgenomen aan de hand van een voorafgaand opgestelde interviewguide. Hierdoor zijn in elk gesprek dezelfde thema's aanbod gekomen. Het vergelijken van de interviews is hierdoor betrouwbaarder geworden.

Enquêtes

De thema's van de enquêtes zijn afkomstig uit de literatuurstudie. Dit verhoogt ten eerste de validiteit van de enquêtes. De respondenten hebben de mogelijkheid gekregen om de enquêtes anoniem in te vullen. Hierdoor is het geven van sociaal wenselijke antwoorden vermeden. De enquêtes zijn goedgekeurd door de opdrachtgever van dit onderzoek. Hierdoor is de validiteit van de enquêtes vergroot.

Hoofdstuk 4: Resultaten

4.1. Belangrijkste resultaten per deelvraag

4.1.1. Wat zijn de bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de schakels binnen B.O.P. omtrent de samenwerking?

Negen groepsleiding van de OGH en vijf docenten van het Meforta College, waaronder één B.O.P. coördinator, hebben respons gegeven op de enquête. Het format van de enquête is te vinden in bijlage III.

Definitie goede samenwerking en de meerwaarde

Wat betreft de definitie van een goede samenwerking en de meerwaarde daarvan wordt het volgende gezegd. Twee groepsleiding geven aan de vindbaarheid van elkaar als onderdeel van een goede samenwerking te zien. Elkaar ondersteunen tijdens de behandeling en kennisoverdracht wordt driemaal als onderdeel van een goede samenwerking en communicatie aangegeven. De afstemming tussen verschillende professionals onder andere omtrent bijzonderheden wordt het vaakst aangegeven, namelijk zesmaal. Vier groepsleiding geven aan dat de meerwaarde van een goede samenwerking en communicatie de kwaliteitsverbetering en een betere behandeling is.

"Processen verlopen beter en jongeren hebben geen ruimte meer om uitzondering te zoeken." (Groepsleider 3, persoonlijke communicatie, 15 april 2019).

"Kwaliteit van behandeling vergroot" (Groepsleider 6, persoonlijke communicatie, 15 april 2019).

"Eén lijn vanuit school en de OGH is voor de kids het duidelijkst" (Groepsleider 8, persoonlijke communicatie, 15 april 2019).

Daarnaast worden de aspecten geen miscommunicatie, duidelijkheid en meer betrokkenheid éénmalig genoemd als meerwaarde. Onder de docenten wordt driemaal de duidelijkheid in communicatie en afspraken genoemd als aspect van een goede samenwerking en communicatie.

"Voor beide partijen moet alles duidelijk zijn." (Docent 4, persoonlijke communicatie, 15 april 2019).

Tweemaal wordt de bereikbaarheid van collega's aangegeven. De andere aspecten worden eenmalig genoemd; gezamenlijke verantwoordelijkheid, overleg, samenwerking met verschillende schakels zoals groepsleiding en leerlingen, zichtbaarheid van mentoren in het lesprogramma, fijne sfeer en vertrouwen.

Bevoegdheden

Over de bevoegdheden geeft de groepsleiding met name aan dat zij bevoegd zijn om contact te zoeken met collega's (driemaal) en informatie uit te wisselen, namelijk zevenmaal. Daarnaast wordt eenmalig als bevoegdheden aangegeven de schakel te zijn tussen school en de groep, elkaar feedback geven en een rol vanuit de B.O.P. aannemen. Twee groepsleiding geven aan dat zij onduidelijkheid ervaren omtrent hun bevoegdheden. Vier docenten geven aan dat contact leggen een bevoegdheid van hen is. Daarnaast geven twee docenten aan dat ze collega's mogen aansturen. Eén docent geeft aan niet precies te weten wat zijn/haar bevoegdheden zijn.

Verantwoordelijkheden

Groepsleiding geeft vijfmaal informatie delen met docenten en je taken binnen het (B.O.P.)werk uitvoeren aan als verantwoordelijkheden. Verder worden de aspecten overzicht houden en collega's aansturen eenmalig benoemd. Onder de docenten wordt tweemaal het coördineren en communiceren genoemd als verantwoordelijkheden. Daarnaast worden de verantwoordelijkheden als lesgeven, samenwerken en afspraken nakomen eenmalig genoemd. Onder de groepsleiding geven twee van de negen groepsleiding aan dat er wisseling is in de taakverdeling tussen groepsleiding en docenten. Zo geeft één aan dat de groepsleiding te veel wordt ingezet. De ander zegt meer te verwachten vanuit de docenten omtrent de samenwerking en communicatie. Daarnaast stelt groepsleider 5 dat er een tekort is aan motivatie om samen te werken.

" De communicatie is een punt dat niet lekker loopt. Het lijkt te ontbreken aan het samen willen werken, prioriteiten stellen en efficiëntie. " (Groepsleider 5, persoonlijke communicatie, 15 april 2019).

4.1.2. Welke belemmerende en bevorderende factoren omtrent de informatieoverdracht zien groepsleiding van de OGH?

In totaal zijn zes groepsleiding geïnterviewd. De interviewgide is te vinden in bijlage IV.

Bevorderende factoren

Aanwezigheid groepsleiding

Viermaal geeft de groepsleiding aan dat zij nu meer betrokken zijn bij de jongeren op school. Ze zijn dichterbij aanwezig. Ze zeggen daardoor directer ter plaatse te kunnen zijn bij een incident en sneller een interventie te kunnen uitvoeren. Volgens hen draagt dat bij aan de veiligheid.

" We zijn meer betrokken bij de jongeren en dichterbij." (Groepsleider I, persoonlijke communicatie, 18 april 2019).

Mogelijkheid tot communicatie tussen docenten en groepsleiding

Daarnaast wordt eenmalig aangegeven dat er door het B.O.P. een mogelijkheid is om kort contact te leggen met docenten. Bijvoorbeeld om hen te betrekken bij het oplossen van een incident. Ook wordt eenmalig aangegeven dat de desbetreffende groepsleider denkt dat er voldoende middelen en mogelijkheden tot communicatie zijn.

Helderheid omtrent taken en verantwoordelijkheden

De helderheid van de B.O.P. taken wordt eenmalig als bevorderende factor aangegeven.

Belemmerende factoren

Onvolledige informatieoverdracht

Naast bevorderende factoren zijn er belemmerende factoren opgesteld. Zo wordt er zesmaal aangegeven dat de inhoud van de communicatie niet altijd voldoende is. Er wordt onder andere verteld dat bij de informatieoverdracht omtrent bijzonderheden informatie niet altijd volledig doorgegeven word. Dit wordt door zowel groepsleiding onderling als docenten en groepsleiding aangegeven.

Eenmaal wordt aangegeven dat de informatie vaak wordt doorgegeven door de looplijn. Daarbij wordt aangekaart dat de overdrachtsmomenten kort zijn. Wanneer een jongere wordt verwijderd uit de les, moet dat snel geregeld worden. De informatie over wat er daadwerkelijk is gebeurd, kan daardoor ontbreken.

"De jongeren worden nu gewoon weggestuurd uit de les. Dan krijg je een naam te horen en gaat die jongere naar de uitwijkruimte. De docenten hoor je daar bijna niet over behalve als het echt heel ernstig is. Dan moet je bij die docent checken 'joh wat is er nou eigenlijk gebeurd?'. 'Eerst werd de verantwoordelijkheid bij degene van de groep gelegd. Nu werk je beter samen.'" (Groepsleider VI, persoonlijke communicatie, 2019).

Eenmaal wordt verteld dat er nauwelijks gesprekken tussen groepsleiding en docenten worden gepland. Een keer wordt gezegd dat er door weinig contact met de docenten op de groep veel discussies te krijgen met de jongeren. Deze discussie gaan om het feit dat groepsleiding geen volledig informatie heeft over wat er plaats heeft gevonden op school. Hierdoor krijgen jongeren soms onterecht een sanctie. Er wordt door groepsleiding in twijfel gebracht of docenten genoeg beseffen hoe pittig de doelgroep is waarmee ze werken.

"Er zijn niet eens mentorgesprekken. Ik heb geen idee wat de jongeren van mijn groep doen qua niveau, hoe ver ze zijn en wat ze nog moeten doen." (Groepsleider V, persoonlijke communicatie 6 mei 2019).

Onvoldoende mogelijkheid tot informatieoverdracht

Driemaal wordt aangegeven dat de informatieoverdracht deels belemmerd wordt doordat docenten en groepsleiding elkaar onvoldoende zien. Groepsleiding is niet bij het appèl van docenten in de ochtend en na schooltijd moeten zij met de jongere mee naar de groepen.

Een keer wordt er gespeculeerd over de wens dat docenten ook rapporteren. Dit zal volgens hem bijdragen aan vollediger informatie.

Onduidelijkheid omtrent ieders taken en verantwoordelijkheid

Drie maal wordt gesteld dat er onduidelijkheid is over de verantwoordelijkheden rondom communicatie onderling. Twee groepsleiding denken dat de coördinator verantwoordelijk is voor de communicatie wanneer er een incident plaatsvindt, maar zeggen dit niet zeker te weten.

4.1.3. Welke belemmerende en bevorderende factoren omtrent de informatieoverdracht zien docenten van het Meforta College?

In totaal zijn zes docenten geïnterviewd. De interviewguide is te vinden in bijlage IV.

Bevorderende factoren

Aanwezigheid groepsleiding

Vier van de zes docenten stellen dat er door de aanwezigheid van groepsleiding meer communicatie onderling is. Dat vinden zij prettig.

“Ik zie wel dat er vooruitgang in communicatie is en ook qua gewoon contact dat je hebt samen.”
(Docent I, persoonlijke communicatie, 9 mei 2019).

Belemmerende factoren

Onduidelijkheid omtrent ieders taken en verantwoordelijkheden

Alle zes docenten geven aan dat niet iedereen in het gebouw weet wat ze moeten doen, wat er van hen verwacht wordt en wat de bijbehorende verantwoordelijkheden zijn. Zij vinden dat er daardoor ruis ontstaat in de communicatie. Vijfmaal vertellen docenten daarbij dat voorheen één persoon verantwoordelijk was voor de communicatie tussen verschillende schakels, alles wist over de jongeren en over schoolse zaken als het rooster. Dit was voor hen een bevorderende factor voor een goede communicatie rondom bijzonderheden.

“Nu is het ook zo dat er te veel mensen verantwoordelijk zijn voor te veel verschillende dingen.”
(Docent I, persoonlijke communicatie, 9 mei 2019).

“Niemand weet echt wat zijn verantwoordelijkheid is. Het is onduidelijk naar wie bijvoorbeeld een docent moet communiceren als er iets gebeurt. Enkel de looplijn en geven zij dit door aan de vaste groepsleiding? OF moeten docenten dit zelf doen? Of doet het coördinatiepunt dit?” (Docent III, persoonlijke communicatie, 9 mei 2019).

Eenmalig wordt aangegeven dat wanneer iedereen doet wat hij moet doen, de verantwoordelijkheden gelijkwaardig verdeeld zijn.

“Je krijgt wel informatie en ziet elkaar meer, maar er is ruis en dat kan verbeterd worden.” (Docent IV, persoonlijke communicatie, 9 mei 2019).

Wij-zij cultuur

Vier docenten geven aan dat er binnen de samenwerking tussen groepsleiding van de OGH en docenten van het Meforta College een wij-zij cultuur heerst. Zij vertellen dat er daarin nog winst te behalen valt.

"Je hebt twee verschillende culturen die moeten gaan samenwerken. We hebben allemaal een manier gevonden om daarin te werken. Maar het accepteren van elkaars culturen is het ook."
(Docent II, persoonlijke communicatie, 9 mei 2019).

"Wij-cultuur, dat moet veel meer geïntegreerd worden." (Docent IV, persoonlijke communicatie, 9 mei 2019).

"Je moet meer communiceren en niet elkaar verwijten." (Docent VI, persoonlijke communicatie, 9 mei 2019).

Viermaal vertellen docenten dat zij soms twijfelen of bepaalde groepsleiding het leuk vindt de rollen van B.O.P. te vervullen. Hierdoor voelen zij een afstand in de samenwerking. Eenmalig wordt als tip gegeven het rooster zo in te delen dat de mensen die het leuk vinden het meest in te zetten tijdens het B.O.P.

"Geef die mensen die het willen vooral de schooldiensten en plan die ook zo in. Zo wordt er meer gemotiveerd gewerkt hier waardoor het beter verloopt." (Docent V, persoonlijke communicatie, 9 mei 2019).

Onvolledige informatieoverdracht

Alle zes docenten vertellen dat er momenteel nog ruis in de communicatie is en dat het verbeterd kan worden. Viermaal wordt aangegeven dat de ruis te maken heeft met geen directe communicatie. Groepsleiding ontvangt niet alle informatie van docenten en andersom. Na een incident komt de informatie niet altijd over naar de juiste betrokkenen zoals vaste groepsleiding of betrokken docent. Tweemaal wordt een gezamenlijk communicatiesysteem aangekaart als een wenselijke factor. Daarnaast wordt eenmalig aangegeven dat er vroeger mentorgesprekken en tienminutengesprekken plaats vonden. Dit vond de docent een goede mogelijkheid voor directe communicatie.

4.1.4. Welke belemmerende en bevorderende factoren omtrent de zichtbaarheid van groepsleiding in het gebouw en het lesprogramma zien groepsleiding van de OGH?

In totaal zijn zes groepsleiding geïnterviewd. De interviewguide is te vinden in bijlage IV.

Bevorderende factoren

Aanwezigheid groepsleiding

Driemaal wordt als bevorderende factor aangegeven dat er meer groepsleiding aanwezig is. Dit heeft als gevolg dat er meer overzicht is van wie waar is en wie wat doet. In de pauzes ziet deze groepsleiding minder incidenten of dingen stiekem gebeuren. Volgens hen komt dit doordat de jongeren zich nu meer gecontroleerd voelen.

Daarnaast brengt de aanwezigheid op school met zich mee dat groepsleiding ruimte ervaart om tijdens het lesprogramma kort met hun mentorkind in gesprek te gaan. Deze ruimte ervaren zij niet wanneer ze op de groep staan. Daarnaast geven deze twee groepsleiding aan dat de verantwoordelijkheid van een jongere in de gaten houden nu meer teambreed ligt in plaats van bij één leefgroep.

“Wat ik vooral mooi vind, is dat ik de jongere tijdens school soms even uit de les kan halen om wat behandelmatige dingentjes te bespreken.” (Groepsleider V, persoonlijke communicatie 6 mei 2019).

“Eerst werd de verantwoordelijkheid bij degene van de groep gelegd. Nu werk je beter samen.” (Groepsleider VI, persoonlijke communicatie, 2019).

Belemmerende factoren

Invulling groepsleiding taken omtrent zichtbaarheid

Als belemmerende factor wordt driemaal aangekaart dat de invulling van zichtbaarheid van groepsleiding verschilt. Zo stelt de ene groepsleider dat dit te maken heeft met hoe serieus iemand zijn rol neemt. De andere twee vertellen dat de looplijn momenteel met name in de hoofdgangen aanwezig is. De andere groepsleiding wacht in ruimtes als de flex-ruimte. Pas wanneer er iets mis gaat, komt groepsleiding.

“Het zou goed zijn als er wat meer de klassen ingelopen zou worden om te kijken hoe het met de leerlingen gaat.” (Groepsleider III, persoonlijke communicatie, 10 april 2019).

Verder wordt tweemaal aangegeven dat groepsleiding lastig zicht heeft op de jongeren bij groen of techniek. Wanneer een jongere daar wegloopt, zal de docent dat goed moeten communiceren met groepsleiding op school.

“De onzichtbaarheid van groepsleiding in het lesprogramma heeft puur te maken met het feit dat er nog te weinig wordt samengewerkt.” (Groepsleider I, persoonlijke communicatie, 18 april 2019).

4.1.5. Welke belemmerende en bevorderende factoren omtrent de zichtbaarheid van groepsleiding in het gebouw en het lesprogramma zien docenten van het Meforta College?

In totaal zijn zes docenten geïnterviewd. De interviewguide is te vinden in bijlage IV.

Bevorderende factoren

Aanwezigheid groepsleiding

Drie van de zes docenten geven aan dat er meer mensen in het gebouw aanwezig zijn. Zij ervaren dat als een vooruitgang. Twee docenten geven daarbij aan dat de fysieke veiligheid verbeterd is. Zij zeggen daarmee te bedoelen dat er minder incidenten plaatsvinden. Als positief gevolg van de zichtbaarheid van groepsleiding wordt tweemaal meer tijd en ruimte voor behandeling van jongeren aangegeven. Daarmee wordt bedoeld dat groepsleiding de gelegenheid heeft in gesprek te gaan met hun mentorkind.

"Er zijn minder incidenten. Als er wat gebeurt dan zitten we er bovenop." (Docent VI, persoonlijke communicatie, 9 mei 2019).

Belemmerende factoren

Invulling groepsleiding taken omtrent zichtbaarheid

Alle zes docenten zeggen dat zij het van belang vinden dat groepsleiding meer zichtbaarheid gaat tonen tijdens het lesprogramma. Docenten vinden dat belangrijk omdat ze vinden dat er dan meer begrip komt voor elkaars werk, er meer veiligheid gecreëerd wordt en de leerlingen zich gezien en gehoord voelen. Vijf docenten geven aan dat groepsleiding hun taak met betrekking tot de zichtbaarheid verschillend invult. Het toezicht op de jongeren wordt driemaal als onvoldoende beoordeeld, waarbij het een keer chaotisch wordt genoemd.

"Je moet elkaars veld leren te bekijken." (Docent I, persoonlijke communicatie, 9 mei 2019).

"Als je vaker rondloopt, creëer je meer veiligheid. Ze krijgen het gevoel dat er toezicht is, maar dan zien jongeren ook dat ze gezien en gehoord worden." (Docent III, persoonlijke communicatie, 9 mei 2019).

Kans op onttrekking

Echter wordt viermaal gesteld dat de mogelijkheid op onttrekking niet verminderd is. Als reden wordt gegeven dat niet iedere groepsleider op de hoogte is van de bijzonderheden van alle jongeren. Daarnaast wordt een keer het aspect onduidelijkheid in het rooster aangegeven.

"Met betrekking tot wegllopen kunnen we nog winst halen. Dan zou iedereen op de hoogte moeten zijn van alle jongeren en dat is nu niet zo." (Docent IV, persoonlijke communicatie, 9 mei 2019).

4.1.6. Welke belemmerende en bevorderende factoren ervaart men binnen Icarus omtrent de samenwerking tussen de twee verschillende disciplines?

Het interview is afgenomen bij de algemeen manager van Icarus. De interviewgide is te vinden in bijlage V.

Bevorderende factoren

Zichtbaarheid van groepsleiding in het gebouw en het lesprogramma

De algemeen manager geeft aan dat het prettig is dat groepsleiding daadwerkelijk aanspreekbaar is voor jongeren. Dit gebeurt doordat twee groepsleiding door het gebouw lopen, maar ook wel eens meekijken tijdens de lessen. Wanneer er bijzonderheden rondom jongeren zijn, lopen zij vaker de les in. De algemeen manager is van mening dat de groepsleiding door de nabijheid sneller een interventie kan uitvoeren. Daarnaast wil hij niet alleen controle uitstralen vanuit de groepsleiding, maar dat zij ook langsgaan wanneer het wel goed gaat. De zichtbaarheid van groepsleiding is een verantwoordelijkheid van verschillende rollen.

"We nodigen de groepsleiding vooral uit om iets met de jongeren te doen. Ga even gezellig in de klas erbij zitten of kijk waar je kunt ondersteunen. Zo zien de jongeren dat zij niet alleen op het toneel komen als er gedoe is." (Algemeen manager, persoonlijke communicatie, 11 april 2019).

Mogelijkheid tot communicatie tussen docenten en groepsleiding

Daarnaast worden de overdrachtsmomenten benoemd als bevorderende factor. De overdrachtsmomenten vinden plaats tijdens het appèl in de ochtend, in de middag wanneer de jongeren op de groep zijn en aan het eind van de dag. Wanneer de middagdienst start is er een overdracht. Wanneer er een incident heeft plaatsgevonden, sluit de docent hierbij aan. Daarnaast geeft de algemeen manager aan veel in de rapportage te doen. De geautoriseerde docenten kunnen die rapportages ook lezen. De algemeen manager is van mening dat alleen de belangrijkste dingen gerapporteerd moeten worden. Hij vindt het bevorderend dat iedereen kritisch kijkt naar het werkproces. Zo geeft hij aan wel eens tot de conclusie te zijn gekomen dat bepaalde processen dubbel worden uitgevoerd. Wanneer je dat efficiënter vormgeeft, houd je tijd over om andere dingen te doen. ‘

"We leven in een cultuur 'mail terreur', waarin wij alles op de mail zetten of zeggen dat had je toch kunnen lezen. De groepsleiding moet vooral bezig zijn met de jongeren. Die moet je vooral niet te veel laten lezen en dood slaan met allerlei protocollen." (Algemeen manager, persoonlijke communicatie, 11 april 2019).

Wij-cultuur

De wij-cultuur binnen de organisatie wordt aangegeven als bevorderende factor. Groepsleiding is nu niet alleen verantwoordelijk voor zijn eigen jongeren, maar ook voor die van de buurgroepen. Hierdoor kan er een nieuwe match ontstaan tussen groepsleiding van een andere groep en een jongere. Die groepsleiding kan ingezet worden op momenten dat de jongeren niet lekker in zijn vel zit. Voorheen was de jongere afhankelijk van zijn eigen twee groepsleiding op dat moment.

Helderheid omtrent ieders taken en verantwoordelijkheden

De algemeen manager geeft aan de manier van rolbeschrijving positief te vinden. Hij vertelt dat de rollen helder beschreven zijn en in de gezamenlijke ruimte op het bord hangen.

Belemmerende factoren

De belemmerende factor openbaarde zich met name bij de opstart van het integraal programma. De algemeen manager vertelt dat groepsleiding het soms lastig vond om met jongeren die niet bij hen op de groep zaten iets te gaan doen. Ze gaven daarbij aan de jongeren niet voldoende te kennen.

"Als iets onbekend is, wordt het wat onrustig." (Algemeen manager, persoonlijke communicatie, 11 april 2019).

4.1.7. Welke verbeteracties heeft men binnen Icarus ingezet om de samenwerking tussen beide disciplines te optimaliseren?

Het interview is afgenomen bij de algemeen manager van Icarus. De interviewgide is te vinden in bijlage V.

Zichtbaarheid van groepsleiding in het lesprogramma

De eerste verbeteractie heeft te maken met de zichtbaarheid van groepsleiding in het lesprogramma. Tegenwoordig wordt er gekeken of groepsleiding hun hobby's kunnen inzetten tijdens de lessen. Dit wordt binnen hun takenpakket en uren vormgegeven. Hierdoor doet de groepsleiding iets wat ze leuk vinden en is er extra aanbod voor de jongeren. De algemeen manager geeft als voorbeeld een groepsleiding die graag gitaar speelt, kan dit inzetten tijdens zijn werkzaamheden in de woonkamer op school.

"Daardoor haalt die groepsleiding veel meer rendement uit het gene wat hij graag wil doen." (Icarus, persoonlijke communicatie, 11 april 2019).

Mogelijkheid tot communicatie tussen docenten en groepsleiding

De tweede verbeteractie is het appèl in de ochtend. Iedere ochtend zit er één groepsleiding bij het overleg van docenten. De andere groepsleiding blijft samen met een slaapdienst op de groep. In het appèl worden alle bijzonderheden die van belang zijn voor iedereen op school besproken. De groepsleiding die 's ochtends aanwezig is, kan de informatie gemakkelijk doorzetten. Hier is bewust voor gekozen. De algemeen manager geeft aan dat er voorheen vooral via de mail gecommuniceerd werd. Door de aanwezigheid van groepsleiding is er nu meer face-to-face contact. Hierdoor kan zij sneller en adequater reageren op bijzonderheden.

"De start van de ochtend is heel belangrijk om een beetje zicht te krijgen rondom welke jongere er nu veel gedoe is." (Icarus, persoonlijke communicatie, 11 april 2019).

Om de communicatie die via de mail verloopt zo goed mogelijk te organiseren, heeft Icarus een eigen rapportagesysteem ontwikkeld. In dat systeem kan iedereen die om de jongeren heen staat. De bevoegdheden van een ieder, bijvoorbeeld omtrent het gebied van rapportages inlezen, worden afgebakend door ingestelde autorisaties.

Wij-cultuur

Een andere verbeteractie die de algemeen manager aanhaalt tijdens het interview is de wij-cultuur binnen de organisatie. Er wordt momenteel geïnvesteerd in het groepsgevoel tussen docenten en groepsleiding. Dat gevoel ontstaat door dingen samen te doen, zoals het appèl of een teammiddag. Zo vertelt hij over een teammiddag waarbij docenten en groepsleiding workshops krijgen. Daarnaast geeft de algemeen manager aan vooral te luisteren naar wat mensen aangeven en daar een rode draad uit te halen. Daarnaast werd er geïnvesteerd in het enthousiast maken van betrokkenen. Zoals net aangegeven, was niet alle groepsleiding gelijk enthousiast om met andere jongeren te werken.

De algemeen manager geeft aan dat er toen veel gesprekken zijn gevoerd over hoe gaan we het dan doen en waar ben je zo bang voor.

“Natuurlijk wil je vanuit je professie hetzelfde uitstralen. Zo laat je het niet afhangen van een individu. Dat wij gevoel ontstaat door samen dingen te doen.” (Algemeen manager, persoonlijke communicatie, 11 april 2019).

Hoofdstuk 5: Conclusie en discussie

5.1 Conclusie

Bevorderende factoren

Motivatie samenwerking

Uit de enquêtes blijkt dat beide disciplines, groepsleiding van de OGH en docenten van het Meforta College, wel meerwaarde zien in een goede samenwerking. Voor groepsleiding ligt het accent met name op de kwaliteitsverbetering van behandeling en bij docenten komt de duidelijkheid rondom afspraken naar voren. Daarnaast is de afstemming tussen beide groepen van belang, met name rondom bijzonderheden. Een goede samenwerking wordt door hen geformuleerd met aspecten als de vindbaarheid van collega's, elkaar ondersteunen tijdens de behandeling van de leerlingen, informatieoverdracht omtrent bijzonderheden van de leerlingen en duidelijke afspraken maken met elkaar. Om elkaar beter te begrijpen zullen de disciplines oog moeten hebben voor elkaars waarden (Schouten et al, 2019). Het is een bevorderende factor dat medewerkers meerwaarde zien in een goede samenwerking. Beïnvloeding van gedrag is namelijk enkel mogelijk wanneer de personen in kwestie gemotiveerd zijn om aan de ambitie te werken (Van der Horst & Van Kessel, 2014).

Aanwezigheid groepsleiding

In de interviews komt naar voren dat zowel groepsleiding als docenten meer fysieke veiligheid ervaren. De aanwezigheid van groepsleiding is hiervoor een belangrijke factor. Hierdoor worden er sneller interventies ingezet met het gevolg dat er momenteel minder incidenten plaatsvinden. Door deze bevorderende factor wordt duidelijk dat een sterk pedagogisch opvoedkundig klimaat te realiseren is, wanneer beide partijen een bijdragen leveren (Nederlands Jeugdinstituut, z.d. h).

Belemmerende factoren

Kans op onttrekking

De veiligheid omtrent onttrekking wordt echter nog steeds belemmerd. Dit komt doordat niet iedere groepsleider zich voldoende beweegt in het gebouw en zich bezig houdt met het lesprogramma. Beide disciplines zien dat er verschillend wordt omgegaan met de invulling van B.O.P. taken als het gaat om zichtbaarheid. Bij dit aspect zien we terug dat de zorg voor de jeugd verbeterd kan worden wanneer docenten en groepsleiding meer signaleren, informatie uitwisselen en samenwerken (Nederlands Jeugdinstituut, z.d. e).

Onduidelijkheid omtrent ieders taken en verantwoordelijkheid

Daarnaast zijn er meerdere mensen tegelijk verantwoordelijk voor het aspect veiligheid en informatieoverdracht. Dit maakt dat niet iedereen meer precies weet wat hij moet doen en wat er van hem verwacht wordt. De randvoorwaarden van interdisciplinair samenwerken zijn van cruciaal belang. Het is noodzakelijk alle rollen, taken en bijbehorende verantwoordelijkheden duidelijk te formuleren (Schouten et al, 2019). Daarnaast moet er aandacht zijn voor deskundige ondersteuning voor de professionals (Nederlands Jeugdinstituut, 2018). Voorheen was er één persoon verantwoordelijk voor de communicatie rondom bijzonderheden en de zichtbaarheid. Deze persoon was op de hoogte van de afspraken rondom de jongeren en schoolse zaken als het lesrooster. Dit was een bevorderende factor voor de onderlinge communicatie en veiligheid.

Beperkte communicatie tussen docenten en groepsleiding

Een andere belemmerende factor voor de samenwerking is de beperkte communicatie tussen docenten en groepsleiding. Buiten dat groepsleiding niet op de hoogte is van alle afspraken van iedere jongeren zijn er nog meer beperkingen. Zo worden iedere ochtend bijzonderheden doorgenomen in het appèl. Echter blijft die informatie vaak hangen bij de desbetreffende disciplines en stellen zij elkaar niet voldoende op de hoogte. Daarnaast zijn de overdrachtsmomenten wanneer een jongere bijvoorbeeld uit de les wordt verwijderd kort. Waar de informatie over de jongere naar toe gaat, is niet altijd helder. Zo is de groepsleiding van de desbetreffende jongere niet altijd op de hoogte van de situatie. Dit kan als gevolg hebben dat er op de groep onrust veroorzaakt wordt. Docenten dienen oog te hebben voor de vraagstukken die spelen binnen de leefgroep. Dit omdat de ontwikkeling van de jongeren ook op school beïnvloed wordt. Er kan zo snel ingespeeld worden op een situatie waarbij een jongere bijvoorbeeld niet lekker in zijn vel zit. Je richt je op de gemeenschappelijke ambitie voor de jongere en versterkt elkaars expertise (Schouten et al, 2019). Aangezien groepsleiding van de OGH en docenten van het Meforta College steeds meer afhankelijk van elkaar worden, is het noodzakelijk dat zij onderling communiceren en afstemmen. Ze zullen hun gedrag op elkaar moeten aanpassen (Van Oudenhoven & Grutterink, 2015).

Wij-zij cultuur

Daarnaast wordt uit de interviews duidelijk dat er een wij-zij cultuur heerst tussen groepsleiding van de OGH en docenten van het Meforta College. Zo vragen enkele docenten zich af of bepaalde groepsleiding het wel leuk vindt om op school aanwezig te zijn. Aan de andere kant vraagt groepsleiding zich af of docenten gezamenlijke verantwoordelijkheid met hen dragen. Dit is een belemmerende factor voor de samenwerking doordat er hierdoor minder rechtstreekse communicatie plaatsvindt. Daarnaast voelen de disciplines zich daardoor minder verbonden met elkaar. Een goede samenwerking vergt niet enkel inspanning en afstemming, maar het is ook van belang elkaars expertises te benutten en te verrijken (Schouten et al, 2019). De cruciale factor dat het succes of falen van een samenwerking bepaalt, is het aspect waarin professionals zich tot elkaar verhouden en van dienst zijn (Weinstein, Whittington & Leiba, 2013).

Om te kunnen starten is er een gezamenlijke visie nodig, de wil tot samenwerking, heldere afspraken over cruciale voorwaarden. Daarnaast is het belangrijk voorbeelden met elkaar delen, barrières rondom het samenwerken wegwerken en het opstellen van pilots (Schouten et al, 2019). De professional anno nu moet samen gaan werken en niet enkel taken uitvoeren. Iedere discipline handelt vanuit zijn eigen expertise, maar voert daarnaast ook gemeenschappelijke taken uit (Van Oudenhoven & Grutterink, 2015).

Best practice

Deze bevorderende en belemmerende factoren zijn ook terug te zien bij de verbeteracties van Icarus. Zo hebben zij gaandeweg veel geïnvesteerd in het wij gevoel binnen de organisatie door teamdagen met relevante thema's, deelname van groepsleiding in het lesprogramma en het appèl in de ochtend. De teamdagen brengen met zich mee dat de verschillende professionals meer verbinding voelen en elkaars expertises weten te benutten. Door de deelname van groepsleiding in het lesprogramma zorgen zij dat zowel professionals als leerlingen hen laagdrempelig kunnen benaderen en er meer face-to-face contact plaatsvindt. Door het appèl in de ochtend zijn beide disciplines op de hoogte van dezelfde bijzonderheden. Dit komt omdat beiden tegelijkertijd aanwezig zijn. Het laagdrempelig kunnen benaderen van groepsleiding en aandacht voor de verbinding tussen alle niveaus binnen onderwijs en zorg, dragen bij aan het beter naar elkaar luisteren en dezelfde taal spreken (Schouten et al, 2019). Een andere verbeteractie van Icarus voor communicatie is een zelfontworpen rapportagesysteem. In dit systeem rapporteren alle relevante betrokkenen en hebben ieder eigen autorisaties. Daarnaast heeft Icarus gezorgd voor duidelijke randvoorwaarden. Zo hebben zij een heldere rolbeschrijving in de gezamenlijke ruimte hangen en worden de professionals ondersteund door een dagcoördinator. Het is wenselijk de professionals te begeleiden vanuit een deskundige. De taken worden dan duidelijk geformuleerd. Daarnaast zullen zichtbaarheid en de transparantie in communicatie de aandacht krijgen (Schouten et al, 2019).

De vraagstelling 'welke factoren bevorderen en belemmeren de samenwerking, in de context van B.O.P., tussen docenten van het Meforta College en groepsleiding van de OGH, en dienen beïnvloed te worden om een goede samenwerking te realiseren?' wordt daarmee als volgt beantwoord. Om een goede samenwerking te realiseren zullen de volgende belemmerende factoren beïnvloed dienen te worden: de zichtbaarheid van groepsleiding in het lesprogramma, de onduidelijkheid over ieders verantwoordelijkheden, de overdrachtsmomenten en de wij-zijcultuur. Daarnaast kunnen de medewerkers voortborduren op de bevorderende factoren als een gezamenlijke meerwaarde van interdisciplinair samenwerken en de aanwezigheid van groepsleiding.

5.2 Discussie

Participanten

In totaal zijn er ongeveer 30 docenten werkzaam rondom de besloten groepen. Vijf docenten hebben respons gegeven op de enquêtes en zes docenten hebben deelgenomen aan de interviews. Van de elf leefgroepen op de OGH zijn er vijf besloten. Per groep werken er ongeveer acht groepsleiders, dit zijn in totaal 40 groepsleiding die werken met het B.O.P. Negen groepsleiding hebben respons gegeven op de enquêtes en zes groepsleiding hebben deelgenomen aan de interviews.

Vanwege het tijdsbestek was het niet mogelijk om alle docenten en groepsleiding te horen. Dit heeft de validiteit van het onderzoek verminderd. De werkelijkheid van alle medewerkers is verkleind.

De leerlingen van het Meforta college zijn tijdens het onderzoek niet gehoord. Zij ervaren de gevolgen maar zijn niet direct betrokken bij het praktijkprobleem. Mede hierdoor zijn zij niet gehoord tijdens het onderzoek.

Enquête

De enquêtes zijn persoonlijk uitgedeeld aan de B.O.P. coördinator, docenten en groepsleiding. Daarnaast zijn er enquêtes persoonlijk afgenomen bij diverse participanten. Het persoonlijk afnemen van enquêtes vergroot de respons. Door het gebrek aan tijd is het niet gelukt om alle enquêtes persoonlijk af te nemen. Doordat niet de gehele populatie respons heeft gegeven is het beeld niet volledig representatief. Hierdoor is de validiteit van het onderzoek verminderd. Het analyseren van de enquêtes is door dezelfde persoon gebeurd. Dit draagt bij aan de validiteit van het onderzoek.

Interviews

De interviews zijn afgenomen door twee interviewers. Dit heeft ervoor gezorgd dat de interviewers elkaars kaders rondom interpretatie en denkkaders konden verkleinen. De interviews zijn opgenomen met een dictafoon waardoor het mogelijk was om de interviews nogmaals af te luisteren. Dit draagt bij aan de betrouwbaarheid van het onderzoek. Het coderen van de interviews is uitgevoerd door één persoon. Zo zijn alle interviews op dezelfde manier gecodeerd, wat zorgt voor meer validiteit. De controles van de andere onderzoeker hebben voor gezorgd dat de informatie compleet en objectief is. Er is bij zowel docenten als groepsleiding dezelfde interviewgide gebruikt wat de betrouwbaarheid en validiteit vergroot. Ook de interviewgide van Icarus is hierop aangepast. Door het vooraf opstellen van een interviewgide komen in ieder interview dezelfde topics aanbod. Dit zorgt voor meer validiteit van het onderzoek en is de informatie zo compleet mogelijk.

Omtrent de interviews kunnen we de hoeveelheid respons ter discussie stellen. Het aantal deelgenomen respondenten is namelijk lager dan verwacht. De interviews zijn aangekondigd tijdens het appèl in de ochtend. Docenten hebben drie weken de tijd gekregen om te reageren op de uitnodiging. Echter kwam hier weinig reactie op. Op de vastgestelde data zijn de onderzoekers opnieuw langs de docenten gegaan en door face-to-face contact is de respons verhoogd.

Best practice

Om het B.O.P. te vergelijken met een geïntegreerd programma, is er een interview afgenomen bij een manager van de instelling Icarus. Icarus is een instelling met diverse gesloten groepen waar zij met het Integraal zorg en onderwijs programma (IZEO) werken. Het IZEO is een vergelijkbaar programma waar het B.O.P. van afgeleid is. In de grote lijnen lijken de programma's op elkaar, echter zijn er enkele cruciale verschillen. In de ochtend vindt er een gezamenlijk overleg plaats met de coördinatoren, docenten en groepsleiding. Zo zijn alle partijen op de hoogte van de bijzonderheden en door het gezamenlijk overleggen wordt er een wij gevoel gecreëerd. Daarnaast sluiten docenten aan bij de overdracht van groepsleiding van de vroege na de late dienst.

Zo zijn er meerdere momenten van overdracht en wordt er nauwer samengewerkt. Icarus heeft veel geïnvesteerd om een wij-cultuur te creëren. Dit hebben ze gedaan door diverse gezamenlijke teamdagen te organiseren, docenten en groepsleiding mee te nemen in het proces van het ontwikkelen van een draagstructuur en de nadruk leggen op gezamenlijk overleggen en overdrachten. Icarus werkt met andere diensttijden van de groepsleiding. Hierdoor is het mogelijk om iedere ochtend een groepsleiding van elke groep aan te laten sluiten bij het ochtendappèl en in de middag docenten aan te laten sluiten bij de overdracht van de vroege na de late dienst. Deze verschillen zijn van groot belang in de samenwerking en verschillen dusdanig van de draagstructuur van het B.O.P. Door deze aspecten is het IZEO niet volledig vergelijkbaar met het B.O.P. Dit heeft de bruikbaarheid van dit aspect van het onderzoek verminderd.

Onderzoekers

De onderzoekers zijn beide studenten Pedagogiek. Zij zijn bekend met het werkveld. Dit zorgt voor meer validiteit, aangezien zij kennis hebben van de aspecten die naar voren komen. Echter kan de betrouwbaarheid van dit onderzoek beïnvloed worden wanneer een vervolgonderzoek uitgevoerd wordt door een onafhankelijk persoon. Met onafhankelijk wordt hier bedoeld een persoon die geen verbinding heeft met het werkveld. Zo worden eigen denkkaders omtrent het werken met jongeren mogelijk minder beïnvloed.

Relevante bijvangst

Naast de meningen over de samenwerking tussen groepsleiding en docenten, spraken meerdere groepsleiding hun twijfels uit over de uitvoerbaarheid van de rollen binnen het B.O.P. Deze signalen vallen onder bijvangst aangezien zij niet expliciet te koppelen zijn aan de deelvragen. Ze komen namelijk met meerdere meningen van groepsleiding overeen en zijn van belang voor de randvoorwaarden van het gehele B.O.P. Zo vertelden zij tijdens interviews dat er signalen naar voren gekomen zijn dat de uitvoerbaarheid van het B.O.P. niet altijd haalbaar is. Dit omdat groepsleiding tijdens schooltijden diverse afspraken hebben waarbij zij jongeren moeten ondersteunen. Voorbeelden hiervan zijn afspraken bij doktoren/tandartsen, rechtszitting, intake gesprekken en huisbezoeken. Hierdoor is het voor groepsleiding niet mogelijk om fysiek aanwezig te zijn in het schoolgebouw. Een andere situatie waarbij het bemannen van de B.O.P. rollen belemmerd wordt, is als beide groepsleiding van één groep niet aanwezig kunnen zijn op school. Dit kan gebeuren wanneer een groepsleider op de groep moet blijven voor een jongere door bijvoorbeeld ziekte, het niet kunnen volgen van een dagprogramma en de andere groepsleider een externe afspraak heeft. Zij kunnen dan geen rol uitvoeren binnen het B.O.P. Een randvoorwaarde om het B.O.P. goed te laten verlopen is dat er minstens vier van de vijf lijnen bemand zijn.

5.3 Nog niet onderzocht en suggestie vervolgonderzoek

Tijdens het onderzoek zijn de leerlingen van het Meforta college niet gehoord. De leerlingen zijn niet direct betrokken bij de samenwerking tussen beide disciplines maar ervaren wel de gevolgen ervan. Om een volledig beeld te schetsen van de gevolgen van het praktijkprobleem en welke betekenis de leerlingen daaraan geven, is het wenselijk hun inbreng mee te nemen in het onderzoek. Daarnaast is er niet onderzocht of het B.O.P. zorgt voor minder lesverwijdering en onttrekking van school. Dit was voor nu niet relevant genoeg aangezien het onderzoek zich richtte op het verloop van de samenwerking tussen groepsleiding en docenten.

Aan de hand van de verkregen resultaten in enquêtes en interviews kunnen er suggesties gedaan worden voor een vervolgonderzoek. Zo bleek dat de veiligheid nog onvoldoende verbeterd is om de kans op onttrekking te verminderen. Een suggestie voor een vervolgonderzoek is het bekijken van de functionaliteit van het B.O.P. en daarmee de vergrote veiligheid van de leerlingen. Daarnaast kan er onderzoek gedaan worden naar de haalbaarheid van de randvoorwaarden van het B.O.P. Dit omdat er vaak diverse rollen niet uitgevoerd kunnen worden door bijvoorbeeld een tekort aan groepsleiding, ziekte van jongeren waardoor zij op de groep blijven of externe afspraken die onder schooltijd plaatsvinden. Hierbij zal er gekeken moeten worden naar het financiële plaatje en of er voldoende personeel beschikbaar is.

5.4 Aanbeveling

Naar aanleiding van de conclusie zijn er diverse aanbevelingen opgesteld. Deze aanbevelingen zullen bijdragen aan de optimalisering van een goede samenwerking tussen groepsleiding van de OGH en docenten van het Meforta College.

Ten eerste dient er geïnvesteerd te worden in een wij-cultuur. Om dit te realiseren zullen er teamdagen georganiseerd moeten worden met thema's als teambuilding, communicatie en psycho-educatie. Ten tweede dienen er meer overdrachtsmomenten plaats te vinden waarbij er face-to-face contact is. Denk aan tien minuten gesprekken of aansluiting bij vergaderingen. Vervolgens dient de onduidelijkheid over bevoegdheden en verantwoordelijkheden weggenomen te worden door het herschrijven van de rollen. Naast de onduidelijkheid is er ook een gevoel dat er geen gezamenlijke verantwoordelijkheid wordt gedragen rondom informatieoverdracht. Verantwoordelijkheden rondom de communicatie zullen daarom de aandacht krijgen. De looplijnen 1 en 2 zullen een nieuw karakter moeten krijgen. Hierbij zal looplijn 1 fungeren als het coördinatiepunt. Deze looplijn zal een aansturende functie hebben en aanspreekpunt vormen gedurende de dag voor zowel groepsleiding, als voor docenten en leerlingen. Looplijn 2 zal niet meer ingezet worden als reserve. Deze looplijn is verantwoordelijk voor de zichtbaarheid in het gebouw en het lesprogramma. Wanneer er bijzonderheden rondom een jongere zijn wordt er van looplijn 2 verwacht dat zij hier aandacht aan besteden. Looplijn 1 zal iedere dag door een vaste groep worden uitgevoerd. Hierdoor wordt het makkelijker deze belangrijke lijn te bemannen. Daarnaast zal er gekeken moeten worden of docenten de mogelijkheid hebben meer verantwoordelijkheid te krijgen binnen de uitvoering van de B.O.P.

rollen. Tot slot kan er gekeken worden of het mogelijk is om een rapportagesysteem te ontwikkelen waarbij zowel groepsleiding als docenten kunnen rapportage. Dit omdat er dan sneller en meer directe communicatie plaats kan vinden.

De uitwerking van de aanbevelingen zijn te lezen in het adviesrapport.

Bronnenlijst

Boeije, H. (2014). *Analyseren in kwalitatief onderzoek: Denken en doen* (2^e druk). Amsterdam : Boom Lemma.

Centrum voor consultatie en expertise. (z.d.). *Meer Model voor analyse van probleemgedrag*. Geraadpleegd op 20 mei 2019, van <https://www.cce.nl/somatiek/model-voor-analyse-van-probleemgedrag/analyse-van-factoren-die-verband-kunnen-houden-met-probleemgedrag/persoonskenmerken/cognitieve-niveau>

Van Domburgh, L., Dresen, C., Harder, A., Knorth, E., Kranenburg, M., Nijhof, K., & Vermaes, I. (2018). *Jeugdzorg met een plus: wat we wel en nog niet weten over de meest intensieve vorm van jeugdhulp*. Apeldoorn: Garant.

Van der Donk, C., & Van Lanen, B. (2011). *Praktijkonderzoek in zorg en welzijn*. Bussum: Coutinho.

Feldman, R. (2016). *Ontwikkelingspsychologie* (7^e editie). Amsterdam: Pearson Benelux bv.

Han-Pedagogiek. (2016). *Richtlijn voor verzamelen, verwerken en analyseren van gegevens uit 'kwalitatief onderzoek'*. Geraadpleegd op 28 februari 2019, van <https://onderwijsonline.han.nl/elearning/lesson/LqQ25W2N>

Han-Pedagogiek. (z.d.). *Samenvatting begrippen FRESH* (samenvatting). Pedagogiek, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Nijmegen.

Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. (z.d.). *Voor welke beroepen word je opgeleid (en wat houden deze beroepen in)?*. Geraadpleegd op 14 februari 2019, van <https://www.han.nl/gebied/gedrag-maatschappij/nieuws/nieuws/sociaal-werk-nieuwe-oplei/>

Van der Horst, J., & Van Kessel, B. (2014). *Iedereen aan boord!: Samen werken aan passend onderwijs voor kinderen voor wie dat niet vanzelf spreekt* (2^e druk). Amsterdam: SWP.

Jira. (z.d.). *People stacking hands together in the park* [Foto]. Geraadpleegd op 23 mei 2019, van <https://www.rawpixel.com/image/537836/teamwork-and-team-building>

Omroep Gelderland. (2017). *Vermiste zwemmer Heldringstichting verdronken*. Geraadpleegd op 21 februari 2019, van <https://www.omroep gelderland.nl/nieuws/2135515/Vermiste-zwemmer-Heldringstichting-verdronken>

Meforta College. (z.d. a). *De school*. Geraadpleegd op 28 februari 2019, van <http://www.mefortacollege.nl/deschool/Paginas/default.aspx>

Meforta College. (z.d. b). *Leerlingenzorg*. Geraadpleegd op 28 februari 2019, van <http://www.mefortacollege.nl/onderwijs/leerlingenzorg/Paginas/default.aspx>

Meforta College. (z.d. c). *Ons onderwijs*. Geraadpleegd op 28 februari 2019, van <http://www.mefortacollege.nl/onderwijs/Paginas/default.aspx>

Meforta College. (2018). *Werkwijzer Integraal doorlopend dagprogramma B.O.P. (Werkwijzer)*. Zetten: Auteur.

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. (z.d. a). *Signaleringsplan*. Geraadpleegd op 20 mei 2019, van <https://www.dwangindezorg.nl/psychische-problemen/dwang-voorkomen-in-de-ggz/signaleringsplan>

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. (2018). *Wat is een indicatie?* Geraadpleegd op 20 mei 2019, van <https://www.informatielangdurigezorg.nl/woordenlijst/awbz-indicatie>

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. (z.d. b). *Wat zijn middelen en maatregelen?* Geraadpleegd op 20 mei 2019, van <https://www.dwangindezorg.nl/gedwongen-zorg/vormen-van-dwang/middelen-en-maatregelen>

Nederlands Jeugdinstituut. (z.d. a). *Arbeidstoeileiding: Onderwijs*. Geraadpleegd op 20 mei 2019, van <https://www.nji.nl/nl/Kennis/Dossier/Arbeidstoeileiding/Betrokken-partijen/Onderwijs>

Nederlands Jeugdinstituut. (2011). *De basis van opvoeding en ontwikkeling*. Geraadpleegd op 20 mei 2019, van <http://nji.nl/nl/Download-NJi/Normale-ontwikkeling-pdftekst.pdf>

Nederlands Jeugdinstituut. (z.d. b). *Gedragsproblemen: Definitie*. Geraadpleegd op 20 mei 2019, van <https://www.nji.nl/Gedragsproblemen-Probleemschets-Definitie>

Nederlands Jeugdinstituut. (z.d. c). *JeugdzorgPlus*. Geraadpleegd op 28 februari 2019, van <https://www.nji.nl/nl/Databank/Cijfers-over-Jeugd-en-Opvoeding/Cijfers-per-voorziening/Instelling-voor-JeugdzorgPlus>

Nederlands Jeugdinstituut. (z.d. d). *Kenniskaart 'Kwaliteit verbinding onderwijs en jeugdhulp': Optimale samenwerking van onderwijs en jeugdhulp*. Geraadpleegd op 21 februari 2019, van <https://www.nji.nl/kenniskaart-Kwaliteit-Verbinding-Onderwijs-en-Jeugdhulp.pdf>

Nederlands Jeugdinstituut. (z.d. e). *Onderwijs en jeugdhulp in verbinding: Hoe kunnen onderwijs en jeugdhulp elkaar aanvullen voor betere zorg voor jeugd?* Geraadpleegd op 21 februari 2019, van <https://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Publicatie-NJi/Onderwijs-en-jeugdhulp-in-verbinding-bestand.pdf>

Nederlands Jeugdinstituut. (z.d. f). *Residentiële jeugdhulp*. Geraadpleegd op 20 mei 2019, van <https://www.nji.nl/nl/Kennis/Dossier/Residentiele-jeugdhulp>

Nederlands Jeugdinstituut. (z.d. g). *Residentiële jeugdhulp: Wet- en regelgeving*. Geraadpleegd op 20 mei 2019, van <https://www.nji.nl/Residentiele-jeugdzorg-Beleid-Wet-en-regelgeving>

Nederlands Jeugdinstituut. (2018). *Samen werken aan optimale ondersteuning mbo-studenten: inspiratie en tips voor samenwerking tussen mbo en hulpverlening*. Geraadpleegd op 21 februari, van <https://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Publicatie-NJi/Samen-werken-aan-optimale-ondersteuning-mbo-studenten.pdf>

Nederlands Jeugdinstituut. (z.d. h). *Verbinding tussen alle partijen*. Geraadpleegd op 28 februari 2019, van <https://www.nji.nl/nl/Kennis/Dossier/Sterke-basis-voor-de-jeugd/De-rol-van-de-gemeente/Verbinding-tussen-alle-partijen>

Otto Gerhard Heldringstichting. (z.d.). *Over ons*. Geraadpleegd op 14 februari 2019, van <https://www.ogheldring.nl/over-ons/>

Van Oudenhoven, J.P., & Grutterink, H. (2015). *Vaardigheden voor het samenwerken in teams*. Bussum: Coutinho.

Van de Poel, J., Soydan, C., & Tsironis, J. (2014). *Samen werken is samenwerken!: Verbetering in de samenwerking tussen de OGH en de Brouwerij* (Afstudeeropdracht). Opleiding Pedagogiek, Faculteit Gedrag en Maatschappij, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Nijmegen.

Weinstein, J., Whittington, C., & Leiba, T. (2013). *Collaboration in Social Work Practice*. London: Jessica Kingsley Publishers Ltd.

Rigter, J., & Van Hintum, M. (2015). *Ontwikkelingspsychopathologie bij kinderen en jeugdigen* (3^e druk). Bussum: Coutinho.

Rijksoverheid. (z.d.). *Speciaal onderwijs*. Geraadpleegd op 20 mei 2019, van <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/passend-onderwijs/speciaal-onderwijs>

Scholte, E.M. (2008). *Meervoudig effectief. Een verhandeling over orthopedagogiek, jeugdzorg en speciaal onderwijs*. Geraadpleegd op 21 februari 2019, van <https://openaccess.leidenuniv.nl/bitstream/handle/1887/19609/oratie%20Scholte.pdf?sequence=2>

Schouten, E., Poell, J., Deen, C., & Fafieanie, V. (2019). *Verrassend passend: passend onderwijs in de praktijk*. Geraadpleegd op 4 mei 2019, van <https://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Publicatie-NJi/Verrassend-passend.pdf>

Slot, N.W., & Spanjaard, H.J.M. (2016). *Competentievergroting: Jeugdhulp in tehuizen en dagcentra (4^e druk)*. Amersfoort: ThiemeMeulenhoff.

Stichting Jeugdzorg St.Joseph. (z.d.). *Algemene info*. Geraadpleegd op 14 februari 2019, van <http://www.sjsj.nl/icarus/algemene-info/>

Bijlage I: Begrippenlijst

Cluster 4

Het VSO is verdeeld in vier clusters. Cluster 4 is onderwijs voor jongeren met ernstige gedrag- of psychiatrische problemen (Rijksoverheid, z.d.).

Cognitief

Het leervermogen, geheugen en het begrijpen van handelingen vallen onder cognitieve functies. Het is van belang om te weten wat het cognitieve niveau is van de cliënt. Hierop kan de behandeling en begeleiding worden aangepast (Centrum voor consultatie en expertise, z.d.).

Fixatie

Wanneer iemand zichzelf of een ander dreigt in gevaar te brengen, kan groepsleiding er voor kiezen om deze persoon te fixeren. Tijdens het fixeren wordt een jongere vastgehouden om te zorgen dat hij niet kan bewegen. Dit gebeurt op een manier waarop groepsleiding wordt getraind. Deze manier is zo min mogelijk schadelijk voor het lichaam van de jongere (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, z.d. b).

Gedragsproblematiek

Wanneer er sprake is van gedragsproblematiek heeft een jongere een patroon ontwikkelend van opstandig, negatief en onvolgzaam gedrag. Dit ten aanzien van een autoriteit of waarbij de normen en waarden van een samenleving worden geschonden. Het gedrag is minstens enkele maanden aanwezig. Daarnaast wordt het functioneren van de jongere, ouders of de omgeving belemmerd (Nederlands Jeugdinstituut, z.d. b).

Groepsleiding

Groepsleiding biedt opvoeding, begeleiding en ondersteuning aan jongeren van twaalf tot en met achttien jaar (Van Domburgh et al, 2018).

Indicering/indicatie

Een indicering is een aanwijzing. Een behandelcoördinator kan een jongere een indicatie geven om tijd op te nemen in de rustruimte. De behandelcoördinator kijkt naar de wensen en behoefte van de jongere en stemt hierop de behandeling af (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, 2018).

Leefgroep

Wanneer een jongere geplaatst wordt in een residentiële setting. Kan hij geplaatst worden op een leefgroep. Hier wonen jongeren dag en nacht en worden zij ondersteunt en begeleid door groepsleiding. Op een leefgroep wonen jongeren met diverse achtergronden (Nederlands Jeugdinstituut, z.d. f).

Onttrekking

Wanneer een jongere zicht onttrekt betekent dit dat hij ongeoorloofd wegloopt van het terrein van de OGH, het Meforta College of diens verlofadres (Nederlands Jeugdinstituut, z.d. g).

Opvoedvaardigheden

Opvoedvaardigheden zijn vaardigheden die belangrijk zijn om over beschikken wanneer je een kind opvoedt (Nederlands Jeugdinstituut, 2011).

Peergroup

Een groep met ongeveer dezelfde leeftijdscategorie, status en belangen (Feldman, 2016).

Psychische problematiek

Psychische problematiek wordt gekenmerkt door afwijkend gedrag, reactie of ervaringen. De problematiek kan vastgesteld worden door middel van observatie van gedrag. Hierbij kun je denken aan angst, bipolaire problematiek en depressie (Rigter & Van Hintum, 2015).

Separatie

Separeren is het tijdelijk opsluiten van een jongere in een kale ruimte. De ruimte heeft weinig meubilair en heeft een sobere uitstraling. Een jongere wordt gesepareerd wanneer hij een gevaar vormt voor zichzelf of andere. Wanneer een jongere geplaatst wordt in een extra beveiligde kamer staat een jongere onder camera toezicht (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. z.d. b).

Signaleringsplan

Een jongere stelt samen met zijn mentor een signaleringsplan op. Hierin staan stappen beschreven wat een jongere kan doen als hij of zij spanning voelt opkomen. Het kan zijn dat de jongere een rondje gaat lopen of zich even terugtrekt op kamer. Daarnaast wordt er ook beschreven hoe een groepsleiding een jongere moet benaderen (Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. z.d. a).

Sociaal emotionele ontwikkeling

Ontwikkeling vanuit de eigen persoonlijkheid. Hierbij hoort het ontwikkelen van het temperament, het karakter en emoties (Feldman, 2016).

Volgsystemen

Bij een volgsysteem krijgt de groepsleiding of docent zicht op de voortgang van een jongeren. Hier staat de ontwikkeling, studievoortgang en bijzonderheden beschreven (Meforta College, 2018).

VSO

Het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) is onderwijs voor jongeren met een intensieve en specialistische begeleiding. Het voortgezet onderwijs volgt na het basisonderwijs voor jongeren vanaf 12 jaar (Nederlands Jeugdinstituut, z.d. a).

Wegloop Protocol

In het wegloop protocol staan richtlijnen voor medewerkers wanneer een jongere weg is gelopen of terugkomt van het weglopen. Wanneer een jongere in het wegloop protocol zit kan hij een aantal weken onder begeleiding staan. Dit betekent dat de jongere niet zelfstandig over het terrein mag bewegen (Sonja Passau, persoonlijke communicatie, 13 februari 2019).

Bijlage II: Literatuurverkenning

Kernbegrip	Deelaspect	Bronnen	Toelichting
JeugdzorgPlus	<i>JeugdzorgPlus</i>	Nederlands Jeugdinstituut. (z.d. c). <i>JeugdzorgPlus</i>. Geraadpleegd op 28 februari 2019, van https://www.nji.nl/nl/Databank/Cijfers-over-Jeugd-en-Opvoeding/Cijfers-per-voorziening/Instelling-voor-JeugdzorgPlus Van Domburgh, L., Dresen, C., Harder, A., Knorth, E., Kranenburg, M., Nijhof, K., & Vermaes, I. (2018). <i>Jeugdzorg met een plus: wat we wel en nog niet weten over de meest intensieve vorm van jeugdhulp</i>. Apeldoorn: Garant.	Procedure plaatsing en het doel van deze hulpverlening.
	<i>Doelgroep</i>	Rigter, J., & Van Hintum, M. (2015). <i>Ontwikkelingspsychopathologie bij kinderen en jeugdigen (3^e druk)</i>. Bussum: Coutinho. Van Domburgh, L., Dresen, C., Harder, A., Knorth, E., Kranenburg, M., Nijhof, K., & Vermaes, I. (2018). <i>Jeugdzorg met een plus: wat we wel en nog niet weten over de meest intensieve vorm van jeugdhulp</i>. Apeldoorn: Garant.	Doelgroep beschrijven aan de hand van problematieken, profielen en andere kenmerken.
Best Practice	<i>Icarus</i>	Stichting Jeugdzorg St.Joseph. (z.d.). <i>Algemene info</i>. Geraadpleegd op 14 februari 2019, van http://www.sjsj.nl/icarus/algemene-info/	Soortgelijke wijze

Onderwijs	Cluster 4	Scholte, E.M. (2008). <i>Meervoudig effectief. Een verhandeling over orthopedagogiek, jeugdzorg en speciaal onderwijs</i> . Geraadpleegd op 21 februari 2019, van https://openaccess.leidenuniv.nl/bitstream/handle/1887/19609/oratie%20Scholte.pdf?sequence=2	Doelgroep cluster 4, het doel van cluster 4 onderwijs en de belanghebbenden beschrijven.
Interdisciplinair samenwerken	Uitdagingen in samenwerking	Van Oudenhoven, J.P., & Grutterink, H. (2015). <i>Vaardigheden voor het samenwerken in teams</i>. Bussum: Coutinho. Van der Horst, J., & Van Kessel, B. (2014). <i>Iedereen aan boord!: Samen werken aan passend onderwijs voor kinderen voor wie dat niet vanzelf spreekt (2^e druk)</i>. Amsterdam: SWP.	Motivatatie betrokkenen
	Samenwerking tussen professionals uit jeugdhulp en onderwijs	Nederlands Jeugdinstituut. (z.d. h). <i>Verbinding tussen alle partijen</i>. Geraadpleegd op 28 februari 2019, van https://www.nji.nl/nl/Kennis/Dossier/Sterke-basis-voor-de-jeugd/De-rol-van-de-gemeente/Verbinding-tussen-alle-partijen Van Oudenhoven, J.P., & Grutterink, H. (2015). <i>Vaardigheden voor het samenwerken in teams</i>. Bussum: Coutinho.	Belangrijke factoren in samenwerking; afstemming, transactief geheugen, interprofessioneel overleg. Afspraken, etc.

		Nederlands Jeugdinstituut. (z.d. d). <i>Kenniskaart 'Kwaliteit verbinding onderwijs en jeugdhulp': Optimale samenwerking van onderwijs en jeugdhulp.</i> Geraadpleegd op 21 februari 2019, van https://www.nji.nl/kenniskaart-Kwaliteit-Verbinding-Onderwijs-en-Jeugdhulp.pdf Nederlands Jeugdinstituut. (2018). <i>Samen werken aan optimale ondersteuning mbo-studenten: inspiratie en tips voor samenwerking tussen mbo en hulpverlening.</i> Geraadpleegd op 21 februari, van https://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Publicatie-NJi/Samen-werken-aan-optimale-ondersteuning-mbo-studenten.pdf	
	Belang van communicatie	Van Oudenhoven, J.P., & Grutterink, H. (2015). <i>Vaardigheden voor het samenwerken in teams</i>. Bussum: Coutinho. Nederlands Jeugdinstituut. (z.d. e). <i>Onderwijs en jeugdhulp in verbinding: Hoe kunnen onderwijs en jeugdhulp elkaar aanvullen voor betere zorg voor jeugd?</i> Geraadpleegd op 21 februari 2019, van https://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Publicatie-NJi/Onderwijs-en-jeugdhulp-in-verbinding-hoe-kunnen-onderwijs-en-jeugdhulp-elkaar-aanvullen-voor-betere-zorg-voor-jeugd.pdf	Afhankelijkheid, zorg voor de jeugd verbeteren, probleemsituaties hanteren.

		jeugdhulp-in-verbinding-bestand.pdf Nederlands Jeugdinstituut. (2018). <i>Samen werken aan optimale ondersteuning mbo-studenten: inspiratie en tips voor samenwerking tussen mbo en hulpverlening.</i> Geraadpleegd op 21 februari, van https://www.nji.nl/nl/Download-NJi/Publicatie-NJi/Samen-werken-aan-optimale-ondersteuning-mbo-studenten.pdf Slot, N.W., & Spanjaard, H.J.M. (2016). <i>Competentievergroting: Jeugdhulp in tehuizen en dagcentra (4^e druk).</i> Amersfoort: ThiemeMeulenhoff.	
--	--	---	--

Bijlage III: Enquête medewerkers rondom B.O.P.

Hallo,

Wij zijn Kaitana van Workum en Kaylee Arriaans. Wij volgen de studie Pedagogiek aan de HAN te Nijmegen. Momenteel zijn wij bezig met ons afstudeeronderzoek. Wij doen onderzoek naar de samenwerking en communicatie tussen docenten van het Meforta College en groepsleiding van de OGH. Daarom willen wij u vragen deze korte enquête in te vullen. Hierdoor krijgen wij een duidelijk beeld van de belangen, bevoegdheden en de verantwoordelijkheden van verschillende betrokkenen. Deze enquête mag anoniem ingevuld worden. Wij willen u graag vragen om vóór 18 april de enquête in te leveren bij het coördinatiepunt. Daar vindt u een inleverbak met onze namen erop 'Kaitana en Kaylee'.

Bedankt voor uw medewerking.

1. Binnen welke organisatie bent u werkzaam?
 - Meforta College
 - OGH
2. Wat is uw functie?
3. Wat is volgens u een goede samenwerking en communicatie tussen docenten en groepsleiding?

4. Wat mag u doen binnen de samenwerking en communicatie tussen u en uw collega's (bevoegdheden)?

5. Wat moet u doen binnen de samenwerking en communicatie tussen u en uw collega's (verantwoordelijkheden)?

6. Eventuele aanvullingen:

Bedankt voor uw medewerking. Door uw bijdrage aan dit onderzoek wordt er kennis en inzicht verkregen in belangen, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van verschillende betrokkenen.

Bijlage IV: Interviewguide groepsleiding en docenten

Start

Intro	Ten eerste willen wij u bedanken, dat u de tijd neemt voor ons interview. Sinds januari werken het Meforta college en de OGH met de werkwijze B.O.P. Wat wij begrepen is dat u hier ook ervaring hebt, klopt dit?
Topics	Tijdens het interview gaan wij het hebben over diverse topics. De topics zijn: - Communicatie tussen groepsleiding en docent - Zichtbaarheid van groepsleiding op het Meforta College
Doel van het onderzoek	Het doel voor dit onderzoek is kennis en inzicht te krijgen welke factoren binnen het B.O.P. beïnvloedt moet worden om de samenwerking tussen de OGH en het Meforta college te optimaliseren. Door uw knelpunten en wensen te vergelijken met die van andere betrokkenen, hopen wij tot een aanbeveling te komen waardoor wij het B.O.P. kunnen versterken
Anonimiteit en vertrouwelijk	Het interview wordt anoniem afgenomen. Uw naam en/of uw gegevens worden dus niet genoemd. De informatie die u geeft wordt enkel gebruikt voor dit onderzoek.
Stoppen van het interview	Wanneer u wilt stoppen met het interview, kan dit op ieder moment. Wij zullen dan het interview stopzetten.
Opname	Wij hebben een telefoon meegenomen waarmee wij dit gesprek via de dictafoon kunnen opnemen. In de wet staat beschreven dat wij uw toestemming moeten vragen voor het opnemen van dit interview. Wanneer wij beginnen met de opname zal ik u vragen voor uw toestemming. Gaat u akkoord met het feit dat er opname gemaakt worden van dit interview?
Interviewer en ondersteuner	Voor het afnemen van dit interview, zijn wij met z'n tweeën aanwezig. Ik zal het interview afnemen terwijl de andere student mij praktisch ondersteunt. Bijvoorbeeld zorgen dat het interview wordt afgenomen.

Introducerende vragen

Verwachtingen tegenover het B.O.P.	- Wat waren verwachtingen ten aanzien van de zorg met ingang van het B.O.P.? - Wat waren uw verwachtingen ten aanzien van de veiligheid met ingang van het B.O.P.?
Veranderingen sinds het B.O.P.	- Wat is er volgens u veranderd sinds de invoering van het B.O.P.? - Kunt u een voorbeeld geven van een situatie waaruit blijkt dat er iets is veranderd?
Controlerende vraag	- Heb ik goed begrepen dat...? - Als het ik het goed begrijp..?

Midden

Communicatie tussen groepsleiding en docent	- Hoe ervaart u de communicatie tussen groepsleiding en docenten ? - Wat is het verschil tussen voor en na de start van B.O.P.? - <i>Hoe combineert u uw kennis en competentie met andere vakgebieden?</i> <i>Hoe stemt u informatie af met andere collega's?</i> <i>Hoe wordt er omgegaan met informatieverwerking? Denk daarbij aan het bespreken van informatie, het opslaan van informatie en hoe u informatie kan terugvinden.</i> <i>Is er iemand verantwoordelijk voor de informatieverwerking?</i> <i>Zijn de taken en verantwoordelijkheden rondom communicatie helder? Zo ja, kunt u daar meer over vertellen? Hoe wordt er omgegaan met bijzondere gebeurtenissen?</i> <i>(Deze vragen komen overeen met aspecten uit de literatuur.)</i> - Wat vindt u prettig omtrent de communicatie tussen groepsleiding en docenten? - Wat belemmert u tijdens de communicatie tussen groepsleiding en docenten? - Hoe komt dat? - Kunt u een voorbeeldsituatie beschrijven? - Dus als ik u goed begrijp?
---	--

Zichtbaarheid van groepsleiding	- Hoe ervaart u de zichtbaarheid van groepsleiding in het gebouw? - Hoe ervaart u de zichtbaarheid van groepsleiding in het lesprogramma? - Wat is het verschil tussen voor en na de start van B.O.P.? - Wat vindt u prettig omtrent de zichtbaarheid van groepsleiding? - Wat belemmert u omtrent de zichtbaarheid van groepsleiding? - Hoe komt dat? - Kunt u een voorbeeldsituatie beschrijven? - Dus als ik u goed begrijp?
---------------------------------	--

Slot

Afsluiting interview	- Ziet u een meerwaarde in het verbeteren van de samenwerking tussen beiden disciplines? Wat is uw motivatie daarvoor? - Heeft u nog wat toe te voegen? - Zijn er nog onderwerpen of thema's die niet aan het bod zijn gekomen, die voor u wel van belang zijn? - Wat vond u van het interview?
Vervolg	Het interview zal getranscribeerd worden, dit houdt in dat het interview letterlijk wordt uitgetypt. Het interview zal gebruikt worden om de knelpunten en de wensen die u heeft voorgedragen te verwerken. Uw knelpunten en wensen worden vergeleken met die van andere werknemers die uit afgenomen interviews komen.
Bedanken	Wij willen u graag bedanken voor uw tijd en deelname. Wij hopen dat wij uw voldoende hebben gehoord en geïnformeerd.
Contactgegevens	Als u nog vragen heeft betreffende dit interview, kunt u contact opnemen met Kaylee of Kaitana. Dit kan via email: kaitanavanworkum@hotmail.com Of Telefonisch via: 06 30 38 62 67

Bijlage V: Interviewguide medewerkers Icarus

Start

Intro	Ten eerste willen wij u bedanken, dat u de tijd neemt voor ons interview. Sinds januari werken het Meforta college en de OGH met de werkwijze B.O.P. Hierbij is de groepsleiding aanwezig op school en vult verschillende taken in. Hierbij kunt u denken aan een looplijn die jongeren die uit de les worden verwijderd begeleidt naar een uitwijkruimte. Wat wij begrepen is dat Icarus een soortgelijke werkwijze hanteert, klopt dit?
Topics	Tijdens het interview gaan wij het hebben over diverse topics. De topics zijn: - Communicatie tussen groepsleiding en docent - Zichtbaarheid van groepsleiding op het Meforta College
Doel van het onderzoek	Het doel voor dit onderzoek is kennis en inzicht te krijgen welke factoren binnen het B.O.P. beïnvloed moet worden om de samenwerking tussen de OGH en het Meforta college te optimaliseren. Wij vinden het interessant om bij jullie organisatie te kijken naar vergelijkingen en eventuele good practices. Door uw informatie te vergelijken met die van andere betrokkenen, hopen wij tot een aanbeveling te komen waardoor wij het B.O.P. kunnen versterken
Anonimiteit en vertrouwelijk	Het interview wordt anoniem afgenomen. Uw naam en/of uw gegevens worden dus niet genoemd. De informatie die u geeft wordt enkel gebruikt voor dit onderzoek.
Stoppen van het interview	Wanneer u wilt stoppen met het interview, kan dit op ieder moment. Wij zullen dan het interview stopzetten.
Opname	Wij hebben een telefoon meegenomen waarmee wij dit gesprek via de dictafoon kunnen opnemen. In de wet staat beschreven dat wij uw toestemming moeten vragen voor het opnemen van dit interview. Wanneer wij beginnen met de opname zal ik u vragen voor uw toestemming. Gaat u akkoord met het feit dat er opname gemaakt worden van dit interview?

Interviewer en ondersteuner	Voor het afnemen van dit interview, zijn wij met z'n tweeën aanwezig. Ik zal het interview afnemen terwijl de andere student mij praktisch ondersteunt. Bij bijvoorbeeld zorgen dat het interview wordt afgenomen.
-----------------------------	--

Introducerende vragen

Icarus	- Kunt u een korte beschrijving geven van Icarus? - Wat is jullie visie omtrent de begeleiding van de jongeren?
Beschrijving werkwijze	- Kunt u ons inzicht geven in de werkwijze die jullie hanteren?
Controlerende vraag	- Heb ik goed begrepen dat...?

Midden

Communicatie tussen groepsleiding en docent	- <i>Hoe combineert u uw kennis en competentie met andere vakgebieden?</i> <i>Hoe stemt u informatie af met andere collega's?</i> <i>Hoe wordt er omgegaan met informatieverwerking? Denk daarbij aan het bespreken van informatie, het opslaan van informatie en hoe u informatie kan terugvinden.</i> <i>Is er iemand verantwoordelijk voor de informatieverwerking?</i> <i>Zijn de taken en verantwoordelijkheden rondom communicatie helder? Zo ja, kunt u daar meer over vertellen? Hoe wordt er omgegaan met bijzondere gebeurtenissen?</i> <i>(Deze vragen komen overeen met aspecten uit de literatuur.)</i> - Hoe ervaart u de communicatie tussen groepsleiding en docenten ? - Wat vindt u prettig omtrent de communicatie tussen groepsleiding en docenten? - Wat belemmert u tijdens de communicatie tussen groepsleiding en docenten? - Hoe komt dat? - Kunt u een voorbeeldsituatie beschrijven? - Dus als ik u goed begrijp?
---	--

Zichtbaarheid van groepsleiding	- Hoe gaat u om met de zichtbaarheid van groepsleiding bijvoorbeeld in het gebouw of het lesprogramma? - Wat vindt u prettig? - Wat belemmert u? - Hoe komt dat?
Verbeteracties	- Kunt u een voorbeeldsituatie beschrijven? - Dus als ik u goed begrijp? - Welke verbeteracties heeft u al ingezet om belemmerende factoren aan te pakken?
Eventuele aanvullingen	- Ervaart u andere belemmerende factoren tijdens de samenwerking/ communicatie tussen groepsleiding en docenten?

Slot

Afsluiting interview	- Heeft u nog wat toe te voegen? - Zijn er nog onderwerpen of thema's die niet aan het bod zijn gekomen, die voor u wel van belang zijn? - Wat vond u van het interview?
Vervolg	Het interview zal getranscribeerd worden, dit houdt in dat het interview letterlijk wordt uitgetypt. Het interview zal gebruikt worden om de knelpunten en de wensen die u heeft voorgedragen te verwerken. Uw knelpunten en wensen worden vergeleken met die van andere werknemers die uit afgenomen interviews komen.
Bedanken	Wij willen u graag bedanken voor uw tijd en deelname. Wij hopen dat wij uw voldoende hebben gehoord en geïnformeerd.
Contactgegevens	Als u nog vragen heeft betreffende dit interview, kunt u contact opnemen met Kaylee of Kaitana. Dit kan via email: kaitanavanworkum@hotmail.com Of Telefonisch via: 06 30 38 62 67

Bijlage VI: Codeerlijst

Zichtbaarheid van groepsleiding in het gebouw

Uit de praktijk analyse blijkt dat er wensen zijn rondom de zichtbaarheid van groepsleiding. De mogelijkheden tot zichtbaarheid zijn te verdelen in het gebouw en in het lesprogramma.

Bevorderende factoren: aanwezigheid van groepsleiding

Belemmerende factoren: kans op onttrekking

Zichtbaarheid van groepsleiding in het lesprogramma

Uit de praktijk analyse blijkt dat er wensen zijn rondom de zichtbaarheid van groepsleiding. De mogelijkheden tot zichtbaarheid zijn te verdelen in het gebouw en in het lesprogramma.

Bevorderende factoren:

Belemmerende factoren: invulling groepsleiding taken omtrent zichtbaarheid

Communicatie tussen docenten en groepsleiding

Afstemming van informatie en overleg

Bij interdisciplinair samenwerken zijn collega's afhankelijker van elkaar. Het is dan noodzakelijk om onderling te communiceren en af te stemmen. Deze verantwoordelijkheid is een gemeenschappelijke taak van de twee disciplines (Van oudenhoven & Grutterink, 2015).

Bevorderende factoren: mogelijkheid tot communicatie tussen docenten en groepsleiding

Belemmerende factoren: onvoldoende mogelijkheid tot informatieoverdracht, onvolledige informatieoverdracht

Interdisciplinair samenwerken (Van oudenhoven & Grutterink, 2015).

Interdisciplinair samenwerken wil zeggen dat verschillende disciplines hun expertises bundelen.

Kennis en competenties van verschillende vakgebieden bundelen

Wanneer er adequaat gereageerd wordt op signalen van leerlingen zullen zij zich gezien en gehoord voelen (Nederlands Jeugdinstituut, 2018). Om de kern van de probleemsituatie aan te pakken is het nodig om adequaat leiding te geven, vertrouwen en een veilig klimaat te creëren, vergaderen, besluitvorming en op een open en assertieve wijze communiceren. Dit zorgt ervoor dat de probleemsituatie wordt voorkomen, maar er wel aandacht blijft voor de oorzaken van het probleem (Van oudenhoven & Grutterink, 2015).

Bevorderende factoren: wij-cultuur

Belemmerende factoren: wij-zij cultuur

Ieders taken en verantwoordelijkheden

Bij samenwerking is het van belang dat taken en verantwoordelijkheden gezamenlijk vorm te geven (Nederlands Jeugdinstituut, z.d. d). Daarnaast is het wenselijk dat professionals worden ondersteund door een deskundige (Nederlands Jeugdinstituut, 2018)

Bevorderende factoren: helderheid omtrent taken en verantwoordelijkheden.

Belemmerende factoren: onduidelijkheid omtrent ieders taken en verantwoordelijkheden