hogeschool Leiden

Dienst Justitiële Inrichtingen
Ministerie van Justitie en Veiligheid

Jaarrapport 2020

Justitiële Jeugdinrichtingen

Leer-, leef- en werkklimaatonderzoek

Door:
Susanne Höfte, Nina van der Niet, Geke Klapwijk en Peer van der Helm

Leeswijzer

Dit onderzoeksrapport bestaat uit de volgende onderdelen:

1. Leef-, leer- en werkklimaatonderzoek

- **Samenvatting** blz. 3
- **Inleiding** blz. 4
- **Methode:** beschrijving van de procedure, de gebruikte vragenlijsten, de steekproef en de referentiegroep blz. 6
- **Resultaten leefklimaat** met factsheets over het totaal van alle JJI's, het verschil tussen 18+ en 18-, en het verschil tussen kort- en langverblijf blz. 10
- **Resultaten aanvullende vragen over corona** door alle jongeren blz. 14
- **Resultaten werkklimaat** met factsheets over het totaal van de pedagogische medewerkers van alle JJI's blz. 18
- **Resultaten aanvullende vragen over corona** door alle medewerkers blz. 21
- **Resultaten over het totaal van de drie Rijks JJI's** blz. 23
- **Resultaten leerklimaat** met factsheets over het totaal van de JJI's blz. 27
- **Resultaten werkklimaat docenten** met factsheets over het totaal van de JJI's blz. 29
- **Conclusies** van het leef-, leer-, en werkklimaat binnen de JJI's blz. 32

2. Bijlagen

- **Bijlage 1:** tabellen leefklimaat JJI's 2020 blz. 36
- **Bijlage 2:** tabellen werkklimaat JJI's 2020 blz. 39
- **Bijlage 3:** tabellen leef- en werkklimaat Rijks JJI's 2020 blz. 41
- **Bijlage 4:** tabellen leerklimaat JJI's 2020 blz. 44
- **Bijlage 5:** tabellen werkklimaat docenten JJI's 2020 blz. 45
- **Bijlage 6:** grafieken ontwikkeling leefklimaat per instelling blz. 47

De factsheets kunnen ook afzonderlijk van deze rapportage gelezen en gebruikt worden om bijvoorbeeld terug te koppelen aan individuele medewerkers.

Theoretische achtergrond klimaatonderzoeken en handleiding vragenlijsten:
https://www.hsleiden.nl/residentiele-jeugdzorg

Samenvatting

Highlights uit het onderzoek:

- *Ondanks corona is het leef- en leerklimaat binnen de JJI's overeind gebleven*
- *Effecten van corona beleid wel merkbaar bij jongeren*
- *Motivatie van de pedagogisch medewerkers en docenten wederom hoog*
- *2020 vierde jaar op rij dat de scholen het uitstekend doen*

Dit rapport geeft de resultaten weer van de onderzoeken naar het leef-, leer- en werkklimaat in de Justitiële Jeugdinrichtingen (JJI's) in Nederland uitgevoerd in 2020 en begin 2021 door het lectoraat Residentiële Jeugdzorg van Hogeschool Leiden. Het gaat om 3 Rijks JJI's: Hartelborgt, Hunnerberg en Den Hey-Acker en het Forenschisch centrum Teylingereind en JJI Lelystad. De onderzoeken zijn uitgevoerd in opdracht van Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI). Aan het leefklimaat hebben in totaal 244 jongeren meegewerkt en aan het werkklimaat 112 pedagogisch medewerkers. Aan het leerklimaat hebben 191 jongeren meegewerkt en aan het werkklimaat 93 docenten.

Sinds de start van de gezamenlijke metingen van alle JJI's in Nederland (2013) lukt het de JJI's om een positief leefklimaat neer te zetten voor de jongeren. Het coronavirus houdt Nederland in zijn greep sinds de eerste besmetting in februari 2020. Zo hadden ook alle JJI locaties te maken met inzet van coronamaatregelen. Dit rapport laat zien dat het totale leefklimaat in 2020 iets minder positief wordt ervaren in vergelijking met de vorige meting in 2018/2019. Dit wordt met name veroorzaakt doordat de jongeren iets minder positief zijn over de sfeer en iets meer repressie ervaren op de groep. Dit komt overeen met de rapportcijfers die de jongeren hebben gegeven, de regels op de groep krijgt een onvoldoende. De jongeren zijn vergelijkbaar positief over de ondersteuning die ze krijgen en over de mogelijkheden tot groei. Opvallend is dat het rapportcijfer voor wat ze leren een onvoldoende krijgt. Vergeleken met de referentiegroep gesloten jeugdzorg wordt het totale leefklimaat vergelijkbaar ervaren. De resultaten van de verschillende leeftijdsgroepen achttienplus en achttienmin, laten zien dat zij het totale leefklimaat niet noemenswaardig anders ervaren. De achttienplus jongeren zijn iets positiever over de sfeer op de groep. Wanneer de resultaten van de lang- en kortverblijfgroepen met elkaar worden vergeleken is te zien dat de jongeren van de langverblijfgroepen gemiddeld een iets positiever leefklimaat ervaren. Dit verschil is terug te zien op alle schalen. Vorig jaar was er geen verschil tussen het ervaren leefklimaat op de lang- en kortverblijfgroepen en de jaren daarvoor werd er juist op de kortverblijfgroepen een iets positiever leefklimaat ervaren. Dit jaar zijn er extra vragen toegevoegd over het perspectiefplan. Hieruit komt naar voren dat de jongeren positief zijn over hun betrokkenheid hierbij en met name tevreden zijn over het contact en de ondersteuning van hun mentor.

Gemiddeld ervaren de medewerkers een positief werkklimaat, wat een belangrijke voorwaarde is om medewerkers te ondersteunen in het creëren en behouden van een positief leefklimaat. Er is voldoende balans tussen de werknemers- en werkgeversverplichtingen en de medewerkers ervaren met name een positieve combinatie van een controlerend en inspirerend leiderschap. Ook ervaren ze meer positieve dan negatieve aspecten van teamfunctioneren, er is echter wel een kleine negatieve ontwikkeling te zien ten opzichte van de vorige meting. Verder ervaren ze een relatief hoge werkmotivatie, wat betekent dat de medewerkers tevreden zijn over het werk en dat ze zich erg betrokken voelen bij de jongeren. Tot slot lijken de medewerkers een iets hogere werkdruk te ervaren ten opzichte van de vorige meting. Wat een compliment waardig is voor de medewerkers in deze voor iedereen moeilijke periode.

Samenvatting vervolg

De scholen binnen de JJI's slagen erin om, net als vorig jaar, een zeer positief leerklimaat neer te zetten. Ten opzichte van de referentiegroep van VSO (cluster 4) scholen ervaren de leerlingen van de JJI's het leerklimaat iets positiever. Ze ervaren iets minder disruptief gedrag in de klas en zijn iets positiever over de leeratmosfeer in de klas. De leerlingen voelen zich over het algemeen veilig in de klas en op school. Tevens worden alle elementen van het leerklimaat met een voldoende rapportcijfer beoordeeld.

Ook de docenten ervaren een overwegend positief werkklimaat. Ze ervaren meer positieve dan negatieve aspecten van teamfunctioneren en een hoge werkmotivatie. De medewerkers voelen zich erg betrokken bij hun leerlingen en zijn tevreden met hun werk. Verder ervaren de medewerkers een iets lagere werkdruk ten opzichte van de vorige meting en zelfs een veel lagere werkdruk in vergelijking met de referentiegroep. Tot slot lijken de medewerkers iets minder tevreden over de veiligheid in vergelijking met de vorige meting. Deze wordt echter alsnog gemiddeld als positief ervaren, wat ook wordt bevestigd door de gegeven rapportcijfers.

Ondanks de problemen die corona met zich meebracht, zoals bijvoorbeeld op het terrein van bezoek en verlofregelingen en de interne organisatie (beperkingen dagprogramma), zijn de uitkomsten van dit rapport positief te noemen.

Inleiding

Het leef-, leer- en werkklimaat speelt vanouds een belangrijke rol in instellingen en scholen, maar ook in de maatschappelijke opvang en de TBS waar gewerkt wordt met kinderen en volwassenen met beperkingen en/of problematisch gedrag. Vaak hebben deze cliënten achterstanden in cognitieve, sociaal- emotionele en persoonsontwikkeling (Van der Helm, 2017).

Leef- en leerklimaat

Er is inmiddels veel evidentie (Stams & Van der Helm, 2017) dat een goed leef- of leerklimaat (ook wel een 'open' therapeutisch klimaat genoemd) voorwaardelijk is voor cognitieve, sociaal- emotionele- en persoonsontwikkeling (Van der Helm, 2018). Problematisch gedrag kan worden beïnvloed door een goed klimaat (Eltink, Van der Helm & Stams, 2018). Een open en therapeutisch leefklimaat wordt gekenmerkt door vervulling van psychologische basisbehoeften: een veilige, gestructureerde en rehabiliterende omgeving waarin sprake is van veel ondersteuning, duidelijke kansen voor groei, minimale repressie en waarbinnen een goede balans tussen flexibiliteit en controle voor een goede sfeer zorgt. Tegenover een open therapeutisch leefklimaat staat een gesloten leefklimaat waarin sprake is van veel stress, weinig ondersteuning door medewerkers, met minimale mogelijkheden voor groei, een grimmige en weinig uitnodigende sfeer en er sprake is van veel repressie waarin jongeren beperkt worden in hun autonomie. Tevens kenmerkt een gesloten klimaat zich door weinig (dag)structuur, ruimte en tijd voor de jongeren, gevoelens van onveiligheid, verveling, wantrouwen tussen de jongeren, wantrouwen naar de medewerkers, gevoelens van wanhoop en een gebrek aan toekomstperspectief. In een gesloten leefklimaat is er een onevenwichtige machtsbalans, een gebrek aan wederzijds respect en ligt de nadruk op straffen en regels (Van der Helm. et al., 2009; Van der Helm et al., 2011a; Van der Helm et al., 2011b). Voor een goed leerklimaat zijn de volgende factoren van belang: ondersteuning van de docent, percepties van gedrag in de klas tussen leerlingen onderling: verstorend/disruptief gedrag (agressie, vernielen, pesten), positieve groepsdynamiek, leeratmosfeer en groei (Beld et al., 2017).

Een open leef- of leerklimaat is geen vanzelfsprekendheid, met name in gesloten (forensische) systemen. De Tweede wet van de Thermodynamica stelt dat in gesloten systemen de chaos ('entropie') vanzelf toeneemt omdat er energie weglekt. Energie is constant nodig om een goede zelforganisatie ('teamvorming') mogelijk te maken en deze chaos te bezweren. Energie is gelegen in informatie-uitwisseling binnen en buiten het team (Pinker, 2018), want het zijn medewerkers en leerkrachten die dit open klimaat neerzetten.

Werkklimaat

Om dit goed te kunnen doen is verder energie in de vorm van een goed werkklimaat noodzakelijk, anders gaan medewerkers zelf ook dysfunctioneel gedrag vertonen ('vechten, vluchten of verstijven en bontjes sluiten', Van der Helm & Stams, 2012) en nemen chaos en repressie toe (Van der Helm, Boekee, Stams & Van der Laan, 2012). Om een open leefklimaat te creëren en te waarborgen, is het van belang dat groepsleiders een balans vinden tussen flexibiliteit en controle (Clark Craig, 2004; Van der Helm et al., 2011a). Flexibiliteit houdt in dat groepsleiders responsief zijn en groeimogelijkheden creëren voor jongeren (Van der Helm, Klapwijk, Stams & Van der Laan, 2009). Flexibiliteit is nodig om jongeren nieuwe sociale competenties te leren en de negatieve spiraal van sociale angst, depressie en agressie te doorbreken (Miers, 2010; White, Shi, Hirschfield, Mun, Loeber, & 2009). Controle omvat veiligheid, een voorspelbare dagstructuur en effectief regelgebruik en is nodig om chaos en geweld op de leefgroep te voorkomen (Stams & van der Helm, 2017). Teveel controle kan echter leiden tot repressieve controle en onderdrukking, wat leidt tot meer angst, depressie, wantrouwen en een beschadiging van de therapeutische relatie tussen de groepsleiding en de jongeren (De Dreu, Giebels, & Van der Vliert, 1998; Wortly, 2002). Een repressieve en dominante houding van groepsleiders tegenover jongeren komt veelal voort uit angst om controle over de jongeren op de leefgroep te verliezen (Fast & Chen, 2010; Bugental, 2009). Ook de angst voor agressie is bepalend voor de werkattitudes van groepsleiders (Van der Helm, Boekee, Stams, & Van der Laan, 2011a). Om de balans tussen flexibiliteit en controle te behouden, is het van belang dat de heersende organisatiecultuur overeenkomt met institutionele doelen. Zo kan de professionele standaard worden behouden en kunnen de groepsleiders ondersteund worden in effectief gedrag, waardoor er voor de jongeren ruimte is om te leren (Van der Helm et al., 2011a).

Inleiding (vervolg)

Onderzoeken van leef-. leer- en werkklimaat

Om inzicht te krijgen in het ervaren leef-, leer- en werkklimaat wordt er jaarlijks sinds 2013 in opdracht van Dienst Justitiële Inrichtingen en de instellingen zelf onderzoek uitgevoerd. Het doel van het onderzoek is inzicht bieden in de ervaringen van medewerkers en jongeren binnen de JJI's en op de specifieke leefgroepen. Zo worden sterke- en aandachtspunten duidelijk en kunnen de instellingen zich blijven ontwikkelen op het leef-, leer- en werkklimaat. Het is van belang te realiseren dat verbetering echter niet tot stand komt door onderzoek alleen maar wel door op basis van de resultaten gezamenlijk het gesprek aan te gaan (informatie-uitwisseling). Om deze reden heeft het onderzoek een praktijkgericht karakter waarbij de resultaten in de instellingen worden teruggekoppeld op elke niveau van de organisatie. In deze rapportage worden de resultaten weergegeven van alle JJI's gezamenlijk om zo een landelijk beeld te geven van de resultaten. Los hiervan worden de 3 RJJI's ook gezamenlijk beschreven.

Theoretische achtergrond klimaatonderzoeken: *https://www.hsleiden.nl/residentiele-jeugdzorg*
Handleidingen vragenlijsten: *https://www.hsleiden.nl/residentiele-jeugdzorg*

Methode

Procedure

In de periode van juni 2020 tot en met februari 2021 zijn bij alle JJI's klimaatmetingen uitgevoerd. Het gaat om de 3 Rijks JJI's: Hartelborgt, Hunnerberg en Den Hey-Acker, Forenschisch centrum Teylingereind en JJI Lelystad. Het moment van de metingen is afgestemd met de verschillende instellingen. De vragenlijst voor het leefklimaat, waarmee de ervaringen van de jongeren in kaart wordt gebracht, is op papier uitgezet en afgenomen door groepsleiders. De vragenlijst voor het werkklimaat voor pedagogisch medewerkers is in de verschillende instellingen online uitgezet via het surveyprogramma Easion. Medewerkers hebben een individuele link ontvangen met een uitnodiging om deel te nemen aan het onderzoek. Medewerkers hebben zelf een geschikt moment uitgekozen om de vragenlijst in te vullen. In dezelfde periode is ook in een aantal instellingen het leerklimaatonderzoek uitgezet. De leerklimaatvragenlijst voor jongeren is op papier uitgezet en de docenten hebben een geschikt moment gekozen om de leerlingen de vragenlijst in te laten vullen. De docenten zijn per mail uitgenodigd om deel te nemen aan het (online) werkklimaatonderzoek.

Aan alle respondenten is mondeling (jongeren) of per mail (pedagogisch medewerkers en docenten) uitgelegd dat deelname vrijwillig en anoniem is. Bovendien hebben ze de gelegenheid gehad om vragen te stellen. Ook is uitgelegd dat de verzamelde gegevens voor wetenschappelijke doeleinden gebruikt kunnen worden. Zowel de jongeren als de medewerkers hebben een *informed consent* afgegeven, de *informed consent* voldoet aan de nieuwe regels van de wet AVG.

De resultaten zijn verwerkt in individuele onderzoeksrapporten voor de instellingen. De onderzoekers hebben de resultaten teruggekoppeld aan het management, middenkader en medewerkers. Met behulp van factsheets voor medewerkers en jongerenfolders die de onderzoekers hebben aangeleverd, hebben de instellingen zelf de terugkoppelingen aan hun teams en de jongeren verzorgd.

Leefklimaat

Vragenlijst

De visie van de jongeren op het leefklimaat is gemeten met het Group Climate Instrument (GCI), ontwikkeld door Van der Helm (2011). De vragenlijst bestaat 36 items die zijn verdeeld over vier schalen: *Ondersteuning*, *Groei*, *Repressie* en *Sfeer*. De antwoordmogelijkheden lopen van 1 = 'helemaal niet van toepassing' tot 5 = 'helemaal wel van toepassing'. Daarnaast is aan zowel de jongeren als aan de pedagogisch medewerkers gevraagd om de elementen van het leefklimaat te beoordelen met een rapportcijfer van 0 (= zeer slecht) tot 10 (= zeer goed). De elementen die de jongeren beoordelen zijn: ondersteuning die je krijgt van medewerkers, wat je hier leert, de sfeer op de leefgroep, hoe de leefgroep eruitziet, de regels op de leefgroep, de veiligheid op de leefgroep en de veiligheid voor anderen op de leefgroep. Hierbij hebben de jongeren de mogelijkheid om hun cijfer toe te lichten. De elementen die de pedagogisch medewerkers beoordelen zijn: de ondersteuning die jongeren krijgen van medewerkers, in hoeverre de jongeren voldoende vaardigheden leren tijdens hun verblijf, de sfeer op de leefgroep, de balans tussen geboden structuur aan de jongeren en flexibiliteit die nodig is om te kunnen leren en oefenen met gedrag, de mate van afwezigheid van repressie op de leefgroep, de veiligheid voor de jongeren en de veiligheid voor uzelf en uw collega's. Ook de pedagogisch medewerkers hebben de mogelijkheid gehad om hun cijfer toe te lichten.

In JJI Lelystad is een verkorte versie van de GCI afgenomen die gevalideerd is voor de LVB doelgroep. Deze vragenlijst bestaat uit 29 items en is vergelijkbaar met de bovenbeschreven 36 items vragenlijst. De items zijn verdeeld over dezelfde vier schalen. Daarnaast wordt voor dezelfde elementen van het leefklimaat naar rapportcijfers gevraagd. Bij het berekenen van het leefklimaat voor alle JJI's zijn de gemiddelde schaalscores van JJI Lelystad meegenomen.

Corona

Vanwege de maatregelen die genomen worden om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan zijn er een aantal aanvullende vragen gesteld. De jongeren is gevraagd om verschillende thema's zoals het ontvangen van bezoek en hun dagprogramma te beoordelen met een rapportcijfer. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen hun mening over het thema vóór corona en hun mening over de huidige situatie.

Vergelijkingen

De leefklimaatresultaten zijn allereerst gebruikt om het totaaloverzicht van alle metingen die gedaan zijn tot en met februari 2021 aan te vullen en zijn daarna specifiek vergeleken met de jongeren in de JJI's in 2019 (n = 270) en met de referentiegroep residentiële gesloten jeugdzorg (n = 103).

Methode (vervolg)

Werkklimaat

Vragenlijst

De medewerkers in de JJI's hebben de Living Group Work Climate Inventory (LGWCI) ingevuld. Deze vragenlijst meet het werkklimaat dat medewerkers ervaren. Het werkklimaat bestaat uit de volgende onderwerpen: werknemers- en werkgeversverplichtingen, leiderschap, teamfunctioneren, tevredenheid, werkdruk, commitment, visie en werkomgeving. Het meetinstrument bestaat uit 22 schalen en bevat 186 items. De items worden door de respondenten gescoord op een vijf-punt Likertschaal (1 = helemaal niet van toepassing en 5 = helemaal van toepassing).

Vergelijkingen

De werkklimaatresultaten van de pedagogisch medewerkers zijn vergeleken met de vorige meting in 2019 en met een referentiegroep. De referentiegroep bestaat uit het gemiddelde van de instellingsgemiddelden van 25 jeugdzorginstellingen die hebben deelgenomen aan het werkklimaatonderzoek in 2018-2019.

Corona

Vanwege de maatregelen die genomen worden om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan zijn er een aantal aanvullende vragen gesteld. De medewerkers is gevraagd om verschillende thema's zoals de samenwerking binnen het team of hun werkplezier te beoordelen met een rapportcijfer. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen hun mening over het thema vóór corona en hun mening over de huidige situatie.

Leerklimaat

Vragenlijst

Het leerklimaat is gemeten met de Special Education Classroom Climate Inventory (SECCI; Beld et al., 2017). De vragenlijst bestaat uit 17 items die zijn verdeeld over vijf schalen: *Ondersteuning van de docent*, *Disruptief gedrag*, *Positieve groepsdynamiek* en *Leeratmosfeer in de klas*. De vragenlijst is aangevuld met een schaal *Groei*. Tevens wordt er veiligheid in de klas gemeten door vijf schalen: *Regels in de klas*, *Veilige atmosfeer*, *Eigen fysieke veiligheid* en *Fysieke veiligheid anderen*. De items worden door de respondenten gescoord op een vijf-punt Likertschaal (1 = helemaal niet van toepassing en 5 = helemaal van toepassing). Naast de vragen van het leerklimaat kunnen de jongeren de verschillende elementen beoordelen met rapportcijfers van 1 (= zeer slecht) tot 10 (= zeer goed). De elementen die de leerlingen beoordelen zijn: ondersteuning die je krijgt van de docenten, wat je hier leert, de sfeer in de klas, hoe de klas eruitziet, de regels in de klas en een rapportcijfer voor de veiligheid op school. Hierbij hebben de leerlingen de mogelijkheid om hun antwoord toe te lichten.

Vergelijkingen

De leerklimaatresultaten zijn vergeleken met de vorige meting in 2019 en met een referentiegroep. Deze referentiegroep bestaat uit 196 jongeren op VSO cluster 4 scholen verbonden aan residentiële gesloten instellingen.

Werkklimaat docenten

Vragenlijst

De docenten hebben de School Class Work Climate Inventory ingevuld (SCWCI). Dit meetinstrument bestaat uit 9 schalen en bevat 76 items. De items worden door de respondenten gescoord op een vijf-punt Likertschaal (1 = helemaal niet van toepassing en 5 = helemaal van toepassing). De werkklimaatvragenlijst is aangevuld met 18 items over de veiligheids-beleving op school en in de klas die gescoord worden op dezelfde Likertschaal. Tot slot is docenten gevraagd de verschillende elementen van het leerklimaat met een rapportcijfer te beoordelen en deze toe te lichten. Hierin is ook de veiligheidsbeleving meegenomen.

Vergelijkingen

De werkklimaatresultaten van de docenten zijn vergeleken met de vorige meting in 2019 en met een referentiegroep. De referentiegroep bestaat uit 109 docenten die werken op cluster 4 scholen verbonden aan residentiële instellingen.

Methode (vervolg)

Respons en steekproefbeschrijving

Leefklimaat

In totaal hebben er 244 jongeren van vijf JJI's deelgenomen aan het onderzoek naar het leefklimaat. De gemiddelde leeftijd is 19 jaar (*M* = 18.69, *Min* = 13, *Max* = 28, *SD* = 2.53), gebaseerd op 201 jongeren die hun leeftijd hebben ingevuld. Hiervan waren 134 jongeren 18plus (55%) en 67 jongeren 18min (28%). Van 43 jongeren is de leeftijd onbekend (18%). Niet alle jongeren hebben de vragenlijst in zijn geheel ingevuld, waardoor er een verschil kan zijn in het aantal jongeren bij de resultaten. De responscijfers per instelling variëren tussen de 48% en de 94%. Dit is een voldoende tot hoge respons te noemen.

Werkklimaat

In totaal hebben 112 medewerkers van drie JJI's deelgenomen aan het onderzoek naar het werkklimaat (49 mannen, 37 vrouwen, 26 onbekend). De gemiddelde leeftijd is 43 jaar (*M* = 42.54, *Min* = 23, *Max* = 63, *SD* = 10.72) gebaseerd op 78 respondenten die hun leeftijd hebben ingevuld. Niet alle medewerkers hebben de vragenlijst in zijn geheel ingevuld, waardoor er een verschil kan zijn in het aantal medewerkers bij de resultaten. De responscijfers per instelling variëren tussen de 25% en de 48% (van één instelling kon geen respons worden berekend in verband met te weinig deelname). Een respons van 30% of hoger is gewenst. Van de medewerkers geven er 16 aan dat ze op zoek zijn naar een andere baan (71 medewerkers zijn niet op zoek naar een andere baan, 25 hebben geen antwoord gegeven op deze vraag).

Leerklimaat

In totaal hebben er 191 leerlingen van vijf scholen verbonden aan de JJI's deelgenomen aan het onderzoek naar het leerklimaat. De gemiddelde leeftijd is 18 jaar (*M* = 18.42, *Min* = 14, *Max* = 29, *SD* = 2.31), gebaseerd op 166 leerlingen die hun leeftijd hebben ingevuld. Niet alle jongeren hebben de vragenlijst geheel ingevuld, waardoor er een verschil kan zijn in het aantal jongeren bij de resultaten. De responscijfers per instelling variëren tussen de 45% en de 57%.

Werkklimaat docenten

In totaal hebben 93 docenten van vijf scholen verbonden aan de JJI's deelgenomen aan het onderzoek naar het werkklimaat (40 mannen, 44 vrouwen, 9 onbekend). De gemiddelde leeftijd is 43 jaar (*M* = 43.03, *Min* = 22, *Max* = 65, *SD* = 11.74) gebaseerd op 73 respondenten die hun leeftijd hebben ingevuld. Niet alle docenten hebben de vragenlijst in zijn geheel ingevuld, waardoor er een verschil kan zijn in het aantal medewerkers bij de resultaten. De responscijfers per instelling variëren tussen de 43% en de 88%. Van de docenten geven er 12 aan dat ze op zoek zijn naar een andere baan (67 medewerkers zijn niet op zoek naar een andere baan, 14 docenten hebben geen antwoord gegeven op deze vraag).

Methode (vervolg)

Analyse

Voor het verwerken van de resultaten en het uitvoeren van analyses is gebruik gemaakt van het programma SPSS. De schaalscore van een respondent ontstaat door de respons van alle items die binnen de schaal vallen bij elkaar op te tellen en de som vervolgens te delen door het aantal items waar de schaal uit bestaat. Een schaalscore heeft hierdoor een minimale score van 1 en een maximale score van 5. Een schaalscore van een respondent kan alleen worden berekend als de betreffende respondent minimaal 80 procent van de items uit een schaal heeft beantwoord. Hierdoor kan het voorkomen dat het aantal respondenten waar een gemiddelde schaalscore op is gebaseerd afwijkt van het totale aantal respondenten binnen de betreffende steekproef. Bij de rapportcijfers wordt het gemiddelde genomen met een minimale score van 1 en een maximale score van 10.

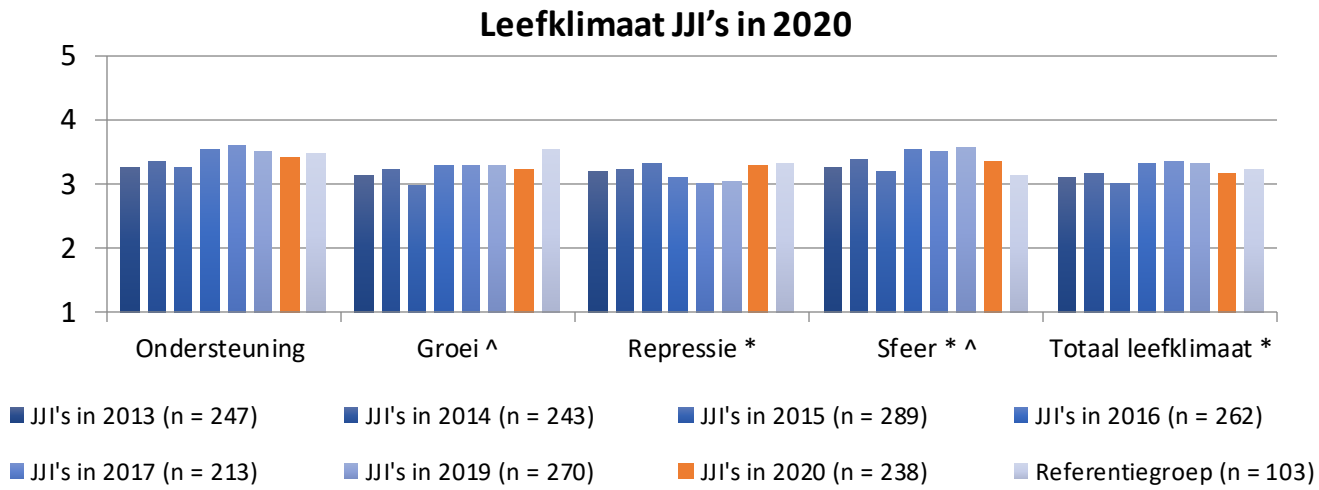
De uitkomsten van de verschillende vragenlijsten worden vergeleken met de vorige meting en met een referentiegroep. Om de uitkomsten te vergelijken wordt gebruik gemaakt van de Cohen's *d*. Dit is een maat voor effectgrootte. De Cohen's *d* kan zowel een positieve als een negatieve waarde hebben.

Cohen's *d*	Effect
<1.30 of > 1.30	Zeer groot of sterk effect ***
(-).80 tot (-)1.29	Groot of sterk effect ***
(-).50 tot (-).79	Middelgroot effect **
(-).20 tot (-).49	Klein tot middelgroot effect *
-.19 tot .19	Geen of verwaarloosbaar effect

Resultaten Leefklimaat

JJI's Leefklimaat totaal

2020



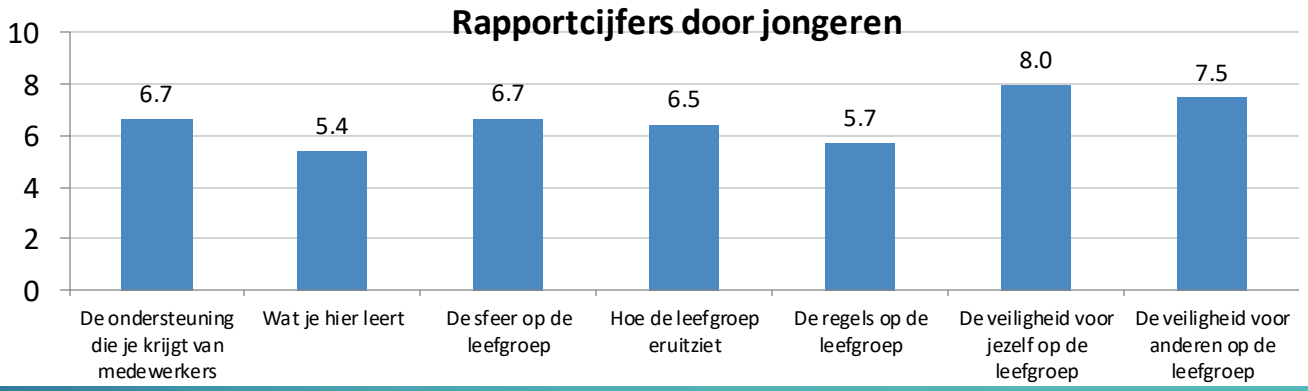
Vijf JJI's hebben deelgenomen aan het leefklimaatonderzoek in de periode van juni 2020 tot en met februari 2021. Van de vijf instellingen hebben 244 jongeren meegedaan, waarvan 238 jongeren de vragenlijst volledig hebben ingevuld. De resultaten zijn vergeleken met de leefklimaatresultaten van de vorige meting in 2019. In de bovenstaande grafiek staan ook de resultaten van het leefklimaat in de JJI's van 2013 t/m 2017 weergegeven, zodat een beeld ontstaat van de ontwikkeling in het klimaat over tijd. Daarnaast zijn de resultaten vergeleken met de referentiegroep, bestaande uit verschillende gesloten residentiële instellingen.

Uit de resultaten blijkt dat de jongeren het totale leefklimaat iets minder positief ervaren dan tijdens de vorige meting. Dit wordt met name veroorzaakt doordat de jongeren een iets minder positieve sfeer en juist iets meer repressie op de groepen ervaren. De schaalscores van de schalen *Ondersteuning* en *Groei* wijken niet noemenswaardig af van de vorige meting.

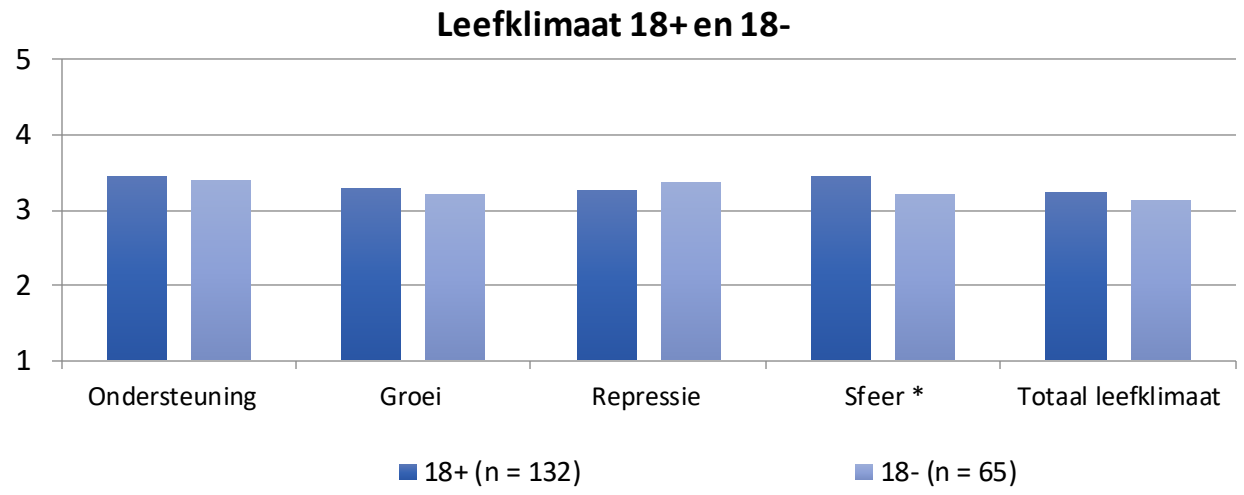
In vergelijking met de referentiegroep (gesloten jeugdzorg) ervaren de jongeren van de vijf JJI's het totale leefklimaat niet anders. Op de afzonderlijke schalen zijn wel kleine verschillen te zien. Zo lijken de jongeren iets minder groeimogelijkheden te ervaren, maar zijn ze wel iets positiever over de sfeer op hun groepen. De schaalscore van de schaal *Ondersteuning* wijkt nauwelijks af van de referentiegroep.

Naast het gemiddelde van alle instellingen zijn in Bijlage 5 (pg. 47) de resultaten van het leefklimaat per instelling weergegeven in grafieken met daarin de resultaten van de afgelopen jaren. Uit de resultaten per instelling blijkt dat het leefklimaat in RJJI De Hartelborgt, RJJI Den Hey-Acker en Teylingereind ongeveer gelijk is gebleven. Bij RJJI De Hunnerberg is het totale leefklimaat iets gedaald en in JJI Lelystad is na een aantal jaren van stijging nu een negatieve ontwikkeling van het leefklimaat te zien.

De jongeren hebben de verschillende elementen van het leefklimaat beoordeeld met een rapportcijfer. Zes van de zeven elementen worden gemiddeld beoordeeld met een voldoende tot ruimvoldoende rapportcijfer. De jongeren zijn het meest positief over hun eigen veiligheid op de groep (M = 8.0) en kennen ook aan de veiligheid van anderen een ruimvoldoende rapportcijfer (M = 7.5) toe. Verder geven ze gemiddeld een voldoende voor de ondersteuning die ze ervaren (M = 6.7), de sfeer op de groep (M = 6.7) en hoe de groep eruitziet (M = 6.5). De regels op de groep worden door de jongeren met een krappe voldoende beoordeeld (M = 5.7). Tot slot zien de jongeren de grootste ruimte voor verbetering bij wat zij leren op de groep, hieraan wordt een onvoldoende toegekend (M = 5.4).



* = klein tot middelgroot verschil, ** = middelgroot tot groot verschil, *** = groot tot zeer groot verschil, t.o.v. vorige meting
^ = klein tot middelgroot verschil, ^^ = middelgroot tot groot verschil, ^^^ = groot tot zeer groot verschil, t.o.v. referentiegroep

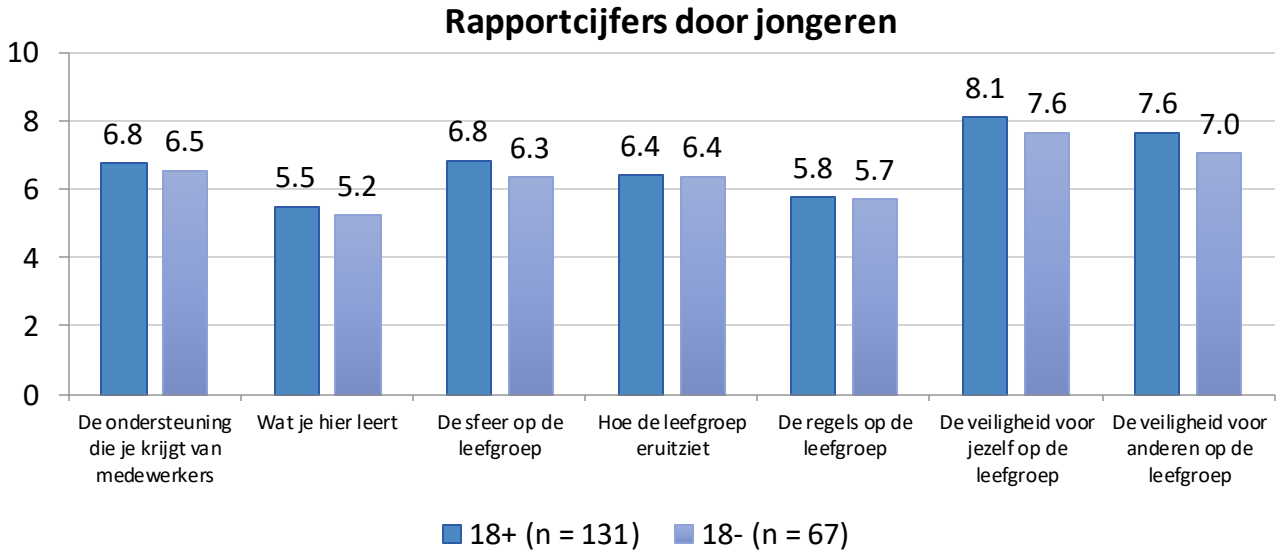


Om inzicht te krijgen in leeftijdsverschillen in de beleving van het leefklimaat is in de bovenstaande grafiek onderscheid gemaakt tussen jongeren van achttien jaar en ouder en jongeren onder de achttien. Te zien is dat er minder jongeren onder de 18 jaar hebben deelgenomen aan het onderzoek (*n* = 65) dan jongeren boven de 18 jaar (*n* = 132).

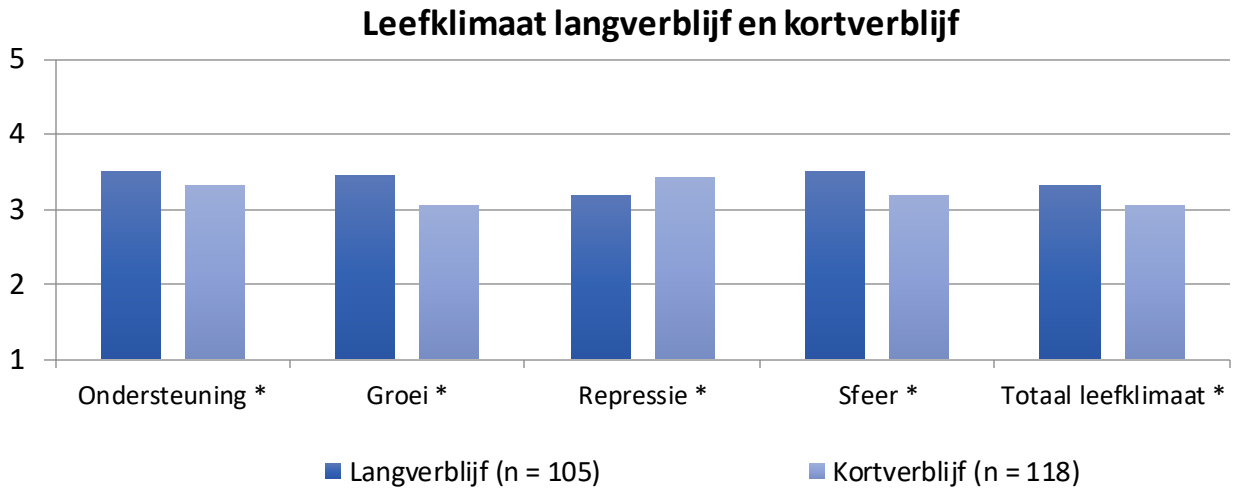
Wanneer het leefklimaat van beide leeftijdsgroepen met elkaar wordt vergeleken is te zien dat zij het leefklimaat nauwelijks anders ervaren. Op de afzonderlijke schalen is wel te zien dat de jongeren van 18 jaar en ouder een iets positievere sfeer op hun groepen ervaren dan de jongeren onder de 18.

Tijdens de vorige meting in 2019 werd eveneens geen noemenswaardig verschil ervaren door beide leeftijdsgroepen. Ook op de afzonderlijke schalen waren destijds geen noemenswaardige verschillen te zien.

Dat de jongeren van boven en onder de 18 jaar het leefklimaat niet heel anders ervaren wordt bevestigd door de rapportcijfers die ze zelf hebben toegekend aan de elementen van het leefklimaat. Over het algemeen kennen de jongeren uit beide leeftijdsgroepen vergelijkbare gemiddelde rapportcijfers toe. De achttienplus jongeren lijken wel iets positiever de veiligheid voor zichzelf en anderen en de sfeer op de groepen.



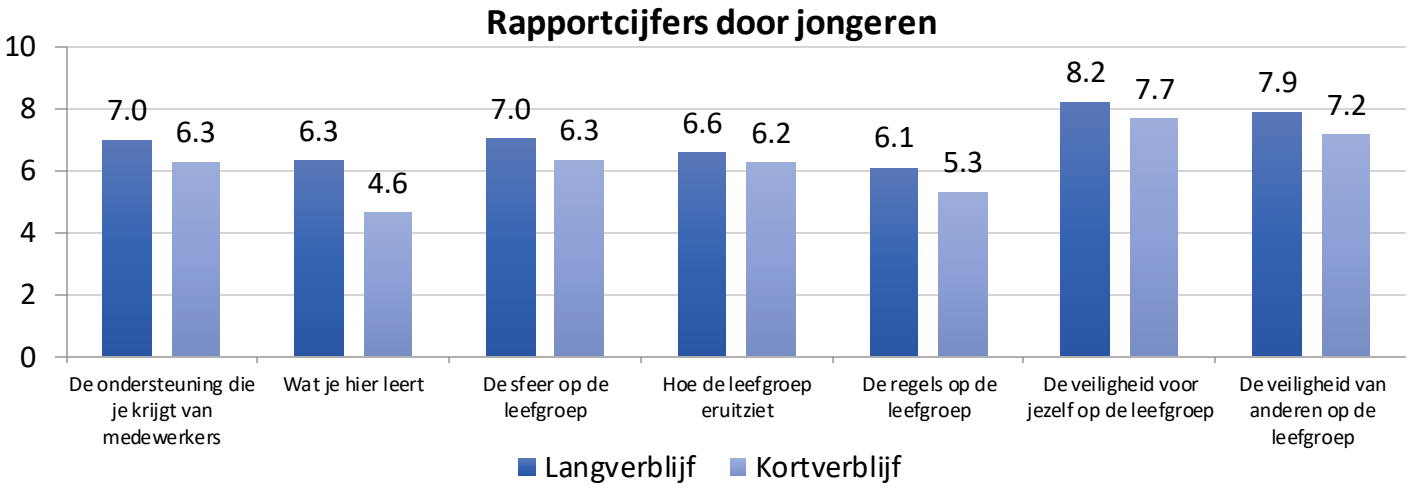
* = klein tot middelgroot verschil, ** = middelgroot tot groot verschil, *** = groot tot zeer groot verschil, 18+ t.o.v. 18-



In de bovenstaande grafiek is onderscheid gemaakt tussen het leefklimaat voor jongeren van lang- en kortverblijfgroepen. Uit de resultaten blijkt dat de jongeren van de langverblijfgroepen het leefklimaat gemiddeld iets positiever ervaren. Dit is terug te zien op alle schalen. De jongeren van de langverblijfgroepen ervaren iets meer ondersteuning van de medewerkers, iets meer mogelijkheden tot groei en een iets positievere sfeer op de groepen. Ook ervaren ze juist iets minder repressie op de groepen.

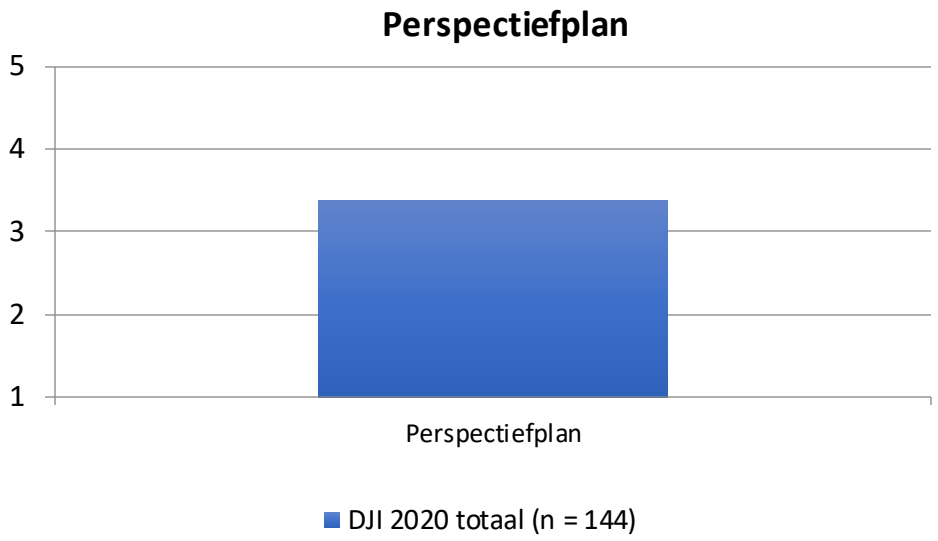
Terugkijkend naar voorgaande jaren blijkt dat tijdens de vorige meting in 2019 eveneens een iets positiever leefklimaat werd ervaren op de langverblijfgroepen. In 2017 werd het totale leefklimaat gelijk ervaren en in 2015 en 2016 waren de jongeren op de kortverblijfgroepen juist iets positiever.

Het verschil in ervaren leefklimaat tussen de lang- en kortverblijfgroepen wordt grotendeels bevestigd door de rapportcijfers die de jongeren hebben toegekend aan de verschillende elementen van het leefklimaat. De jongeren van de langverblijfgroepen beoordelen ieder element gemiddeld met een hoger rapportcijfer. Het grootste verschil is te zien bij wat de jongeren leren op de groep. Dit beoordelen de langverblijfjongeren met een voldoende terwijl de kortverblijfjongeren gemiddeld een onvoldoende rapportcijfer toekennen.



* = klein tot middelgroot verschil, ** = middelgroot tot groot verschil, *** = groot tot zeer groot verschil, lang- vs. kortverblijf

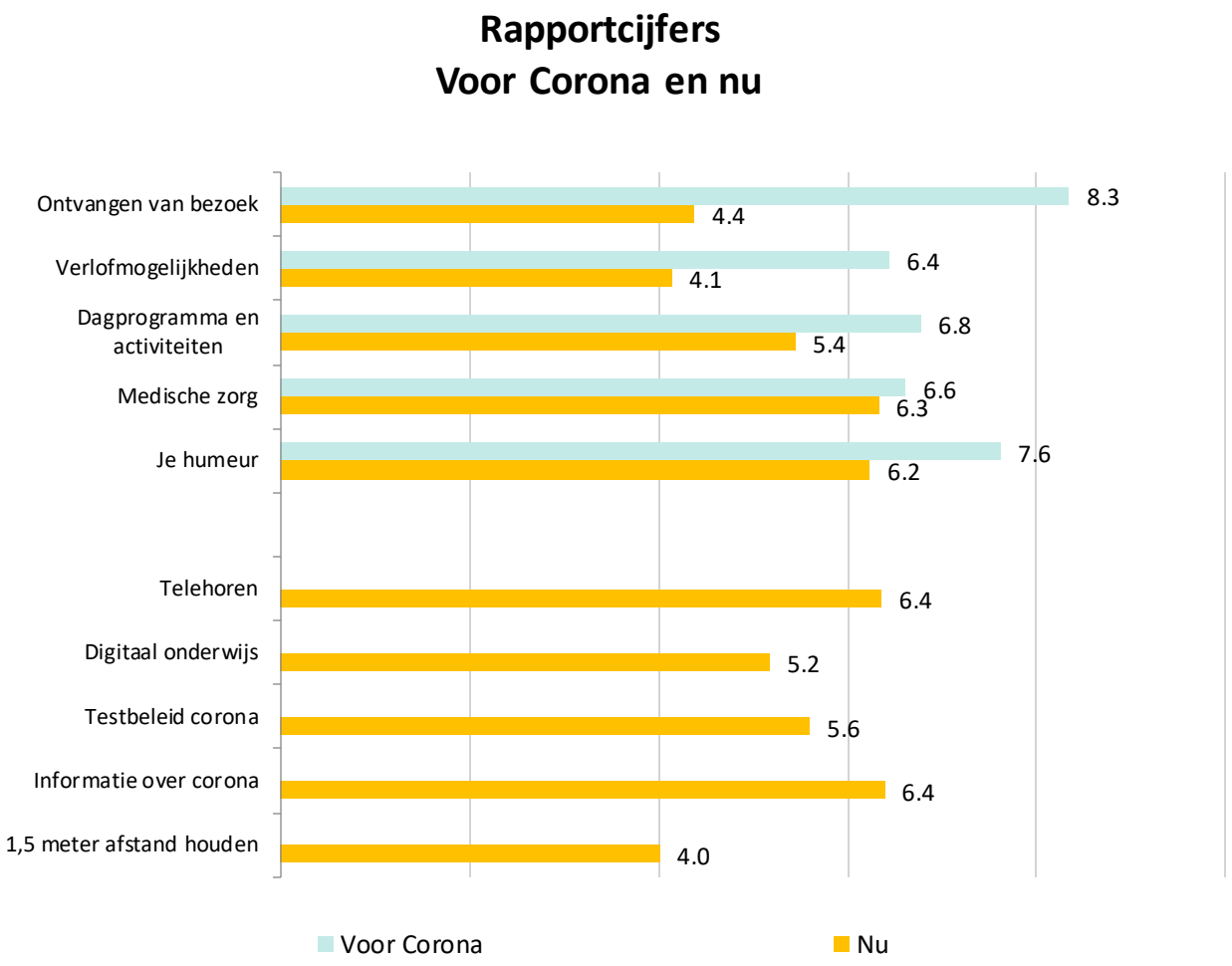
Perspectiefplan



	N	M	SD
Ik ben betrokken geweest bij het opstellen van mijn perspectiefplan	143	3.17	1.25
De doelen die in mijn perspectiefplan staan zijn nuttig voor de toekomst	142	3.23	1.26
Mijn mentor helpt mij om mijn doelen te halen	150	3.65	1.16
Ik ben actief bezig met mijn perspectiefplan	146	3.14	1.37
Ik ben tevreden over het contact met mijn mentor	151	3.79	1.19
Ik word geholpen bij het uitvoeren van mijn perspectiefplan	145	3.26	1.27

Dit jaar zijn er, op verzoek van DJI, bij RJJI Hartelborgt, RJJI Den Hey-Acker, RJJI Hunnerberg en Teylingereind extra vragen toegevoegd over het perspectiefplan. Hieruit volgt dat de jongeren positief zijn over hun perspectiefplan. Ze worden betrokken bij het opstellen, de doelen zijn nuttig voor de toekomst en zijn actief bezig ermee. Met name zijn de jongeren tevreden over het contact met hun mentor en de bereidheid om hen te helpen bij het behalen van de doelen.

Aanvullende vragen over corona door jongeren



De bovenstaande tabel geeft de rapportcijfers (cijfer van 1-10) weer die de jongeren hebben toegekend aan hoe zij bepaalde zaken hebben ervaren voordat corona er was en nu tijdens het huidige coronabeleid. De tabel laat zien dat de jongeren op dit moment een veel lager cijfer toekennen aan het ontvangen van bezoek, verlofmogelijkheden, hun dagprogramma, activiteiten en aan hun humeur. Alleen de medische zorg wordt vergelijkbaar beoordeeld met de periode voor corona.

Tot slot hebben de jongeren nog een aantal overige thema's rondom het coronabeleid beoordeeld. Aan de digitale rechtszitting (telehoren), de informatie die de jongeren hebben gekregen over corona en het testbeleid wordt een voldoende toegekend. Het digitale onderwijs en het houden van 1,5 meter afstand worden gemiddeld met een onvoldoende beoordeeld.

Resultaten Werkklimaat

In de grafieken op de volgende pagina staan de resultaten van het werkklimaatonderzoek in de JJI's in 2020 weergegeven. In totaal hebben 112 medewerkers van drie JJI's deelgenomen aan het onderzoek. Dit zijn JJI Lelystad, RJJI Den Hey-Acker en RJJI De Hartelborgt.

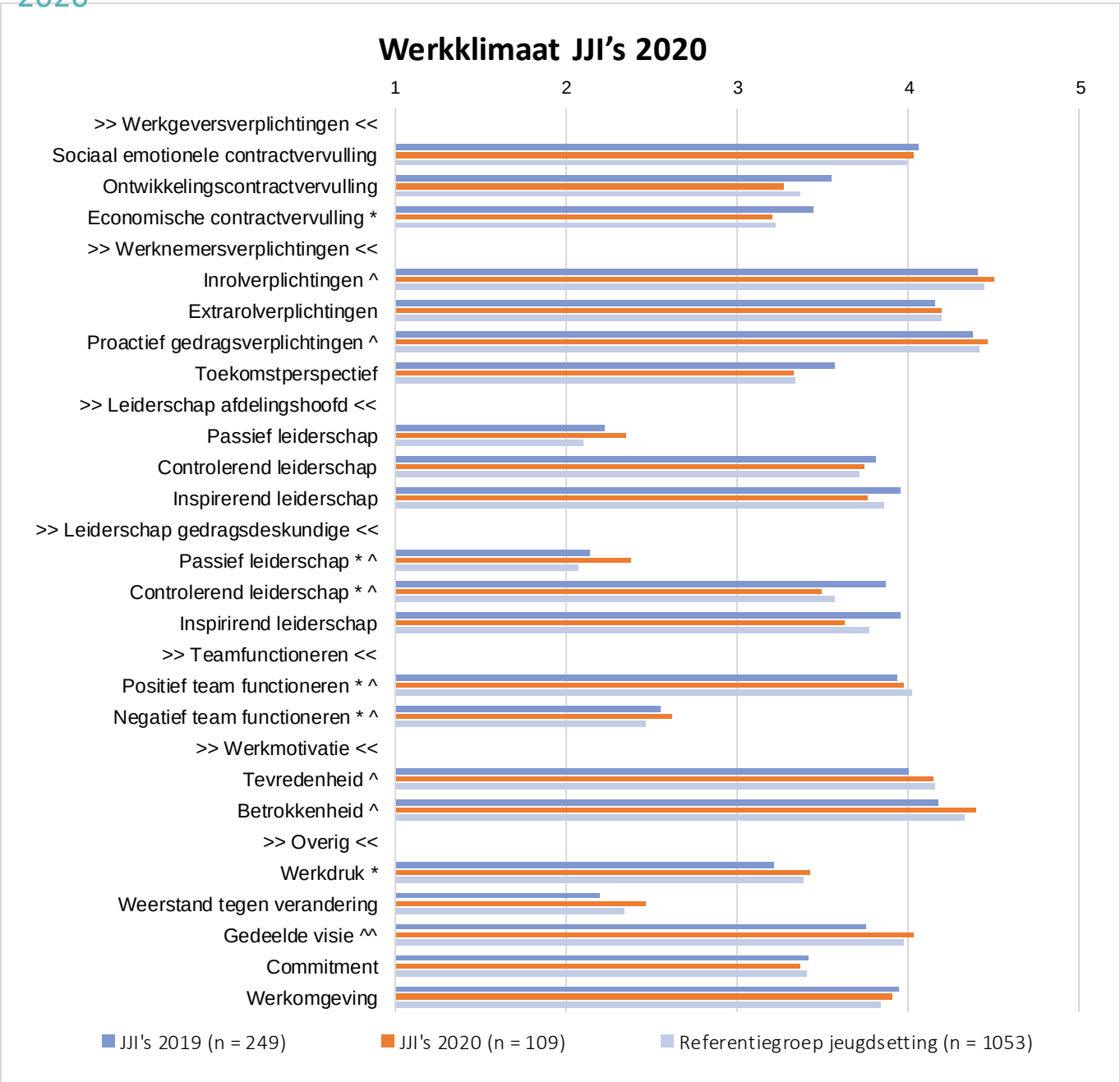
In vergelijking met de vorige meting uit 2019 ervaren de medewerkers het werkklimaat over het algemeen niet verschillend. Op de afzonderlijke schalen zijn enkele kleine verschillen te zien. Zo zijn de medewerkers iets minder tevreden over hun salaris in vergelijking met de vorige meting. Verder hebben de medewerkers het gevoel dat zij goed aan hun verplichtingen kunnen voldoen. Ze geven aan goed toe te komen aan zowel standaard als extra werkzaamheden en zetten zich proactief in voor verbetering in het werk. Dit is niet veranderd ten opzichte van de vorige meting.
Zowel het leiderschap van de afdelingshoofden als dat van de gedragsdeskundigen wordt met name als controlerend en inspirerend ervaren, en in mindere mate als passief. Dit is een goede combinatie van leiderschapsstijlen. In vergelijking met de vorige meting ervaren de medewerkers het leiderschap van de gedragsdeskundigen wel iets meer als passsief en iets minder als controlerend.
Verder ervaren de medewerkers een hogere mate van positief teamfunctioneren ten opzichte van de mate van negatief teamfunctioneren. Wel ervaren ze iets minder positief en iets meer negatief teamfunctioneren in vergelijking met de vorige meting.
Kijkend naar de schalen omtrent werkmotivatie is te zien dat de medewerkers een relatief hoge mate van tevredenheid en betrokkenheid bij de jongeren ervaren. Dit is niet anders ten opzichte van de vorige meting.
De overige schalen laten zien dat de medewerkers een iets hogere werkdruk. De overige schaalscores wijken niet noemenswaardig af van de vorige meting.

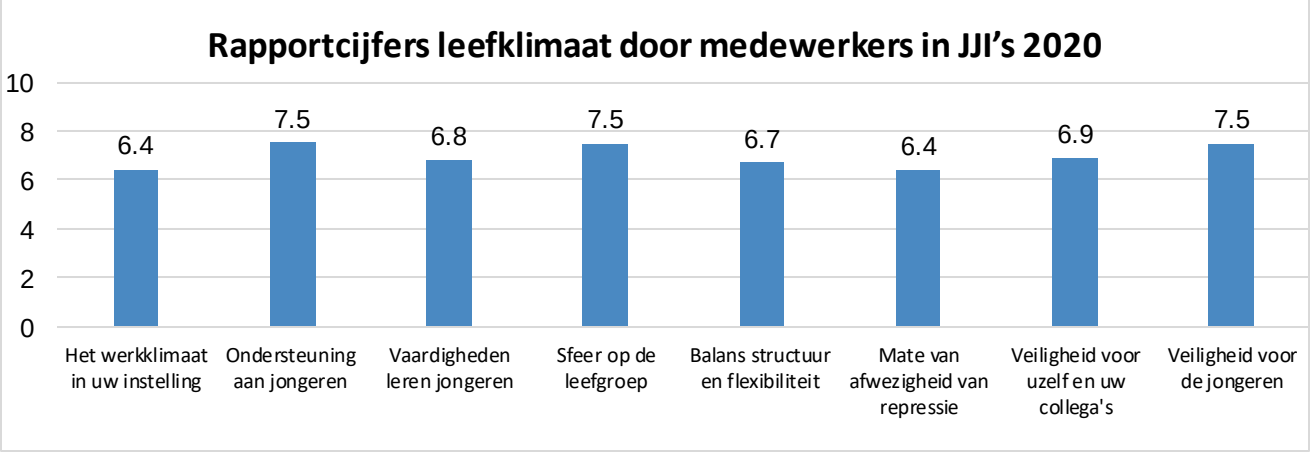
Ten opzichte van de referentiegroep komen de medewerkers van de JJI's iets minder goed toe aan hun standaard werkzaamheden en kunnen ze zich iets minder goed inzetten voor het doorvoeren van verbeteringen in het werk.
Het leiderschap van de afdelingshoofden wordt iets meer als passief en controlerend ervaren.
De schalen rondom het teamfunctioneren laten zien dat de medewerkers iets minder aspecten van positief en juist iets meer aspecten van negatief teamfunctioneren ervaren in vergelijking met de referentiegroep.
Ook lijken de medewerkers iets minder tevredenheid en betrokkenheid bij de jongeren te ervaren in vergelijking met de referentiegroep.
Tot slot ervaren de medewerkers een minder gedeelde visie met hun collega's. De overige schaalscores wijken niet noemenswaardig af van de referentiegroep.

De medewerkers beoordelen het werkklimaat zelf gemiddeld met een voldoende rapportcijfer (M = 6.4).
Ook alle elementen van het leefklimaat worden met voldoende tot ruimvoldoende rapportcijfers beoordeeld. Het meest positief zijn de medewerkers over de ondersteuning die de jongeren krijgen van de medewerkers (M = 7.5) en de sfeer op de groepen (M = 7.3). Aan de vaardigheden die de jongeren leren (M = 6.7), de balans tussen de geboden structuur en flexibiliteit die nodig is om te kunnen leren en oefenen met gedrag (M = 6.8) en de mate van afwezigheid van repressie op de groepen (M = 6.5) wordt allemaal gemiddeld een voldoende toegekend.

JJI's Werkklimaat totaal

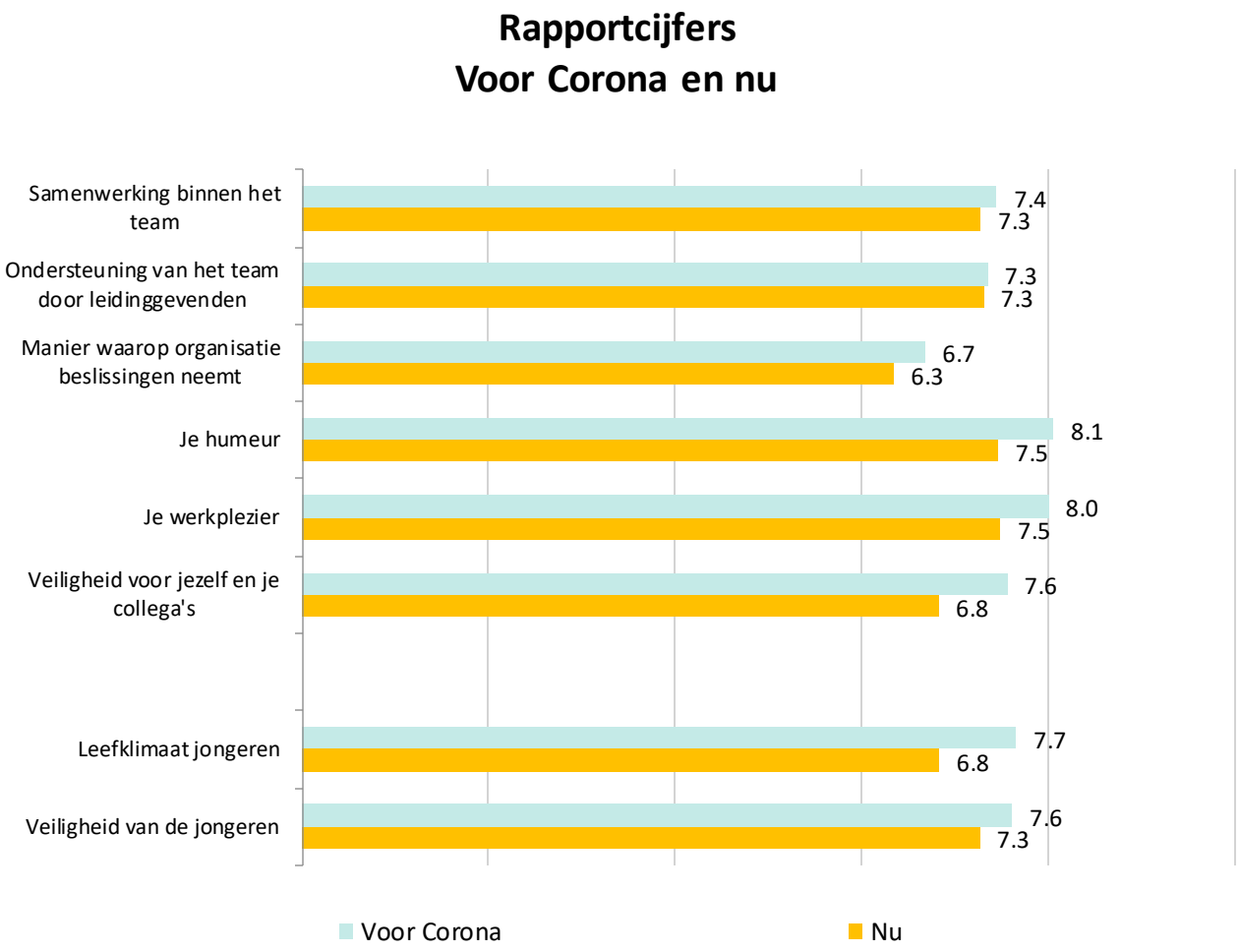
2020





* = klein tot middelgroot verschil, ** = middelgroot tot groot verschil, *** = groot tot zeer groot verschil, t.o.v. vorige meting
^ = klein tot middelgroot verschil, ^^ = middelgroot tot groot verschil, ^^^ = groot tot zeer groot verschil, t.o.v. referentiegroep

Aanvullende vragen over corona door medewerkers

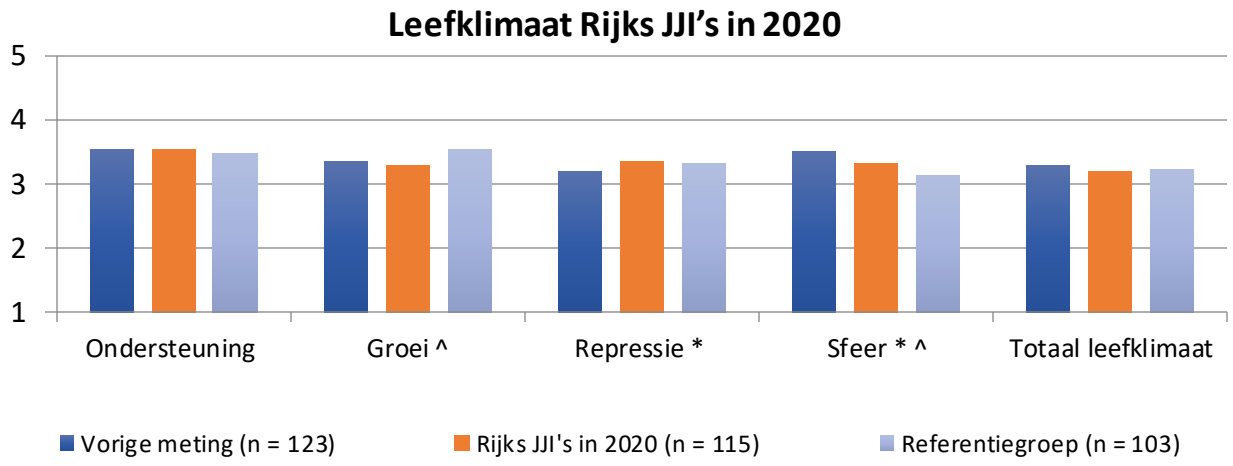


De bovenstaande tabel weergeeft de rapportcijfers die de medewerkers hebben toekend aan hoe zij verschillende zaken hebben ervaren voor corona en nu, tijdens het huidige coronabeleid. De tabel laat zien dat de medewerkers de samenwerking binnen het team, de ondersteuning van het team door leidinggevenden en de veiligheid van de jongeren nauwelijks anders beoordelen voor en tijdens het coronabeleid.
De manier waarop de organisatie beslissingen neemt, hun humeur en werkplezier beoordelen de medewerkers iets minder positief ten tijde van corona in vergelijking met de periode voor het coronabeleid.
Tot slot zijn de grootste verschillen te zien bij de veiligheid voor de medewerkers en het leefklimaat voor de jongeren. Hier zijn de medewerkers minder positief over sinds de maatregelen die zijn genomen om verspreiding van het coronavirus tegen te gaan.

Resultaten over het totaal van de drie Rijks JJI's:
De Hartelborgt
Den Hey-Acker
De Hunnerberg

Rijks JJI's Leefklimaat totaal

2020

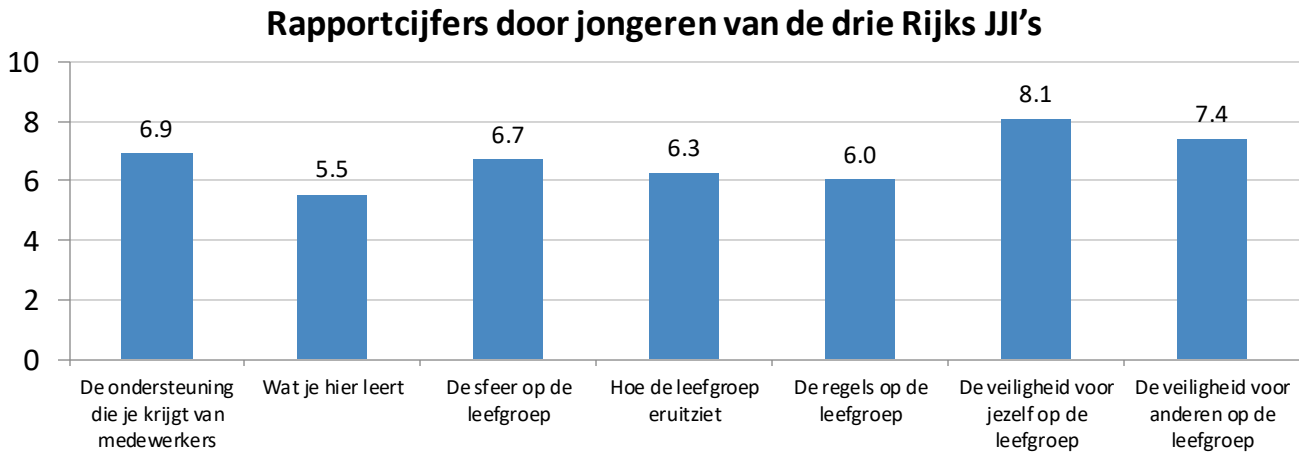


In de bovenstaande grafiek staan de resultaten van de drie Rijks JJI's Den Hey-Acker, De Hartelborgt en De Hunnerberg samen weergegeven. Er hebben in totaal 115 jongeren van de Rijks JJI's deelgenomen aan het leefklimaatonderzoek.

In vergelijking met de vorige meting ervaren de jongeren het leefklimaat niet noemenswaardig anders. Op de afzonderlijke schalen is wel te zien dat de jongeren iets meer repressie op de groepen ervaren en een iets minder positieve sfeer. De schaalscores van de schalen *Ondersteuning* en *Groei* wijken niet noemenswaardig af van de vorige meting.

Ten opzichte van de referentiegroep gesloten jeugdzorg ervaren de jongeren van de Rijks JJI's het leefklimaat eveneens niet anders. Hier laten de afzonderlijke schalen zien dat de jongeren iets minder mogelijkheden tot groei ervaren, maar zijn ze juist wel iets positiever over de sfeer op de groepen. De overige schaalscores wijken niet noemenswaardig af van de referentiegroep.

De rapportcijfers laten zien dat de jongeren alle elementen van het leefklimaat gemiddeld met een voldoende tot ruimvoldoende rapportcijfer beoordelen. De jongeren zijn het meest positief over hun eigen veiligheid op de groepen en ook aan de veiligheid van anderen wordt een ruimvoldoende toegekend. Het meeste ruimte voor verbetering zien de jongeren bij wat ze leren op de groepen.



* = klein tot middelgroot verschil, ** = middelgroot tot groot verschil, *** = groot tot zeer groot verschil, t.o.v. vorige meting
^ = klein tot middelgroot verschil, ^^ = middelgroot tot groot verschil, ^^^ = groot tot zeer groot verschil, t.o.v. referentiegroep

In de grafieken op de volgende pagina staan de resultaten van het werkklimaatonderzoek in de Rijks JJI's in 2020 weergegeven. In totaal hebben 61 medewerkers van drie JJI's deelgenomen aan het onderzoek. Dit zijn medewerkers afkomstig van Den Hey-Acker en De Hartelborgt. Van De Hunnerberg hebben er te weinig medewerkers deelgenomen aan het werkklimaatonderzoek om resultaten voor te kunnen berekenen.

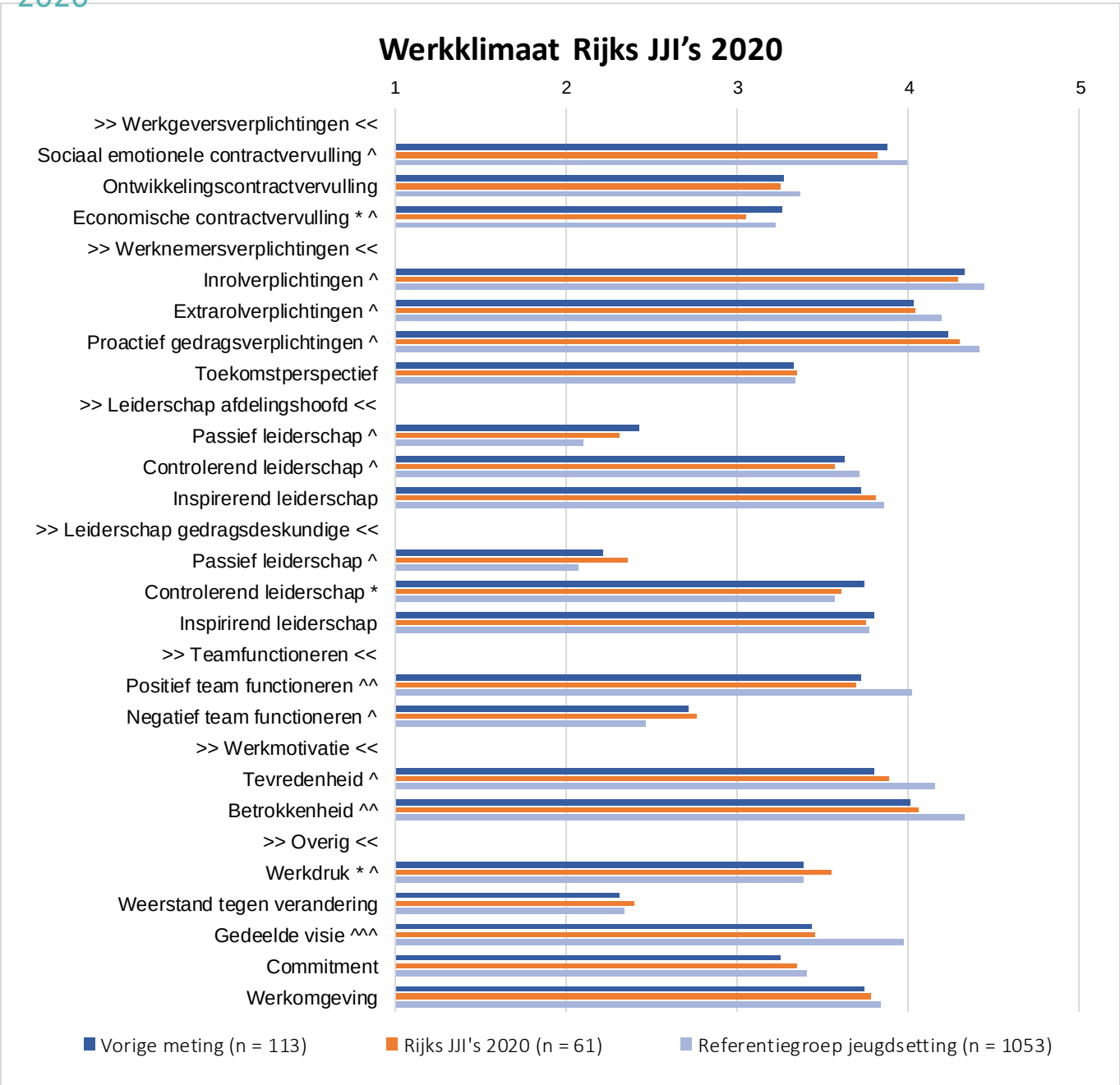
In vergelijking met de vorige meting uit 2019 ervaren de medewerkers het werkklimaat nauwelijks anders. Slechts op twee schalen is een klein verschil te zien. Zo ervaren de medewerkers iets minder controlerend leiderschap van de gedragsdeskundigen en een iets hogere werkdruk in vergelijking met de vorige meting.

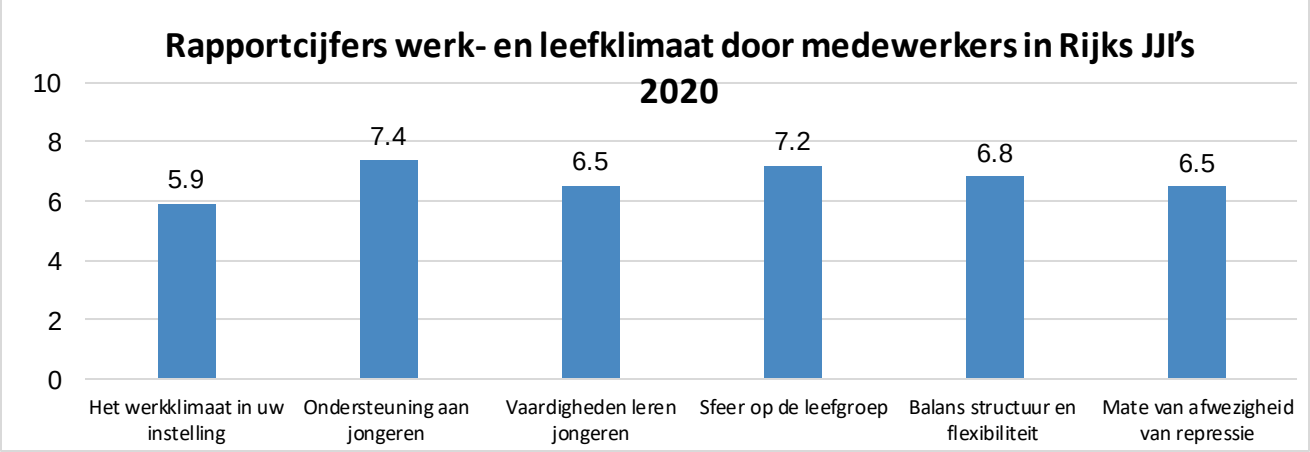
Ten opzichte van de referentiegroep lijken de medewerkers van de Rijks JJI's het werkklimaat over het algemeen als iets minder positief te ervaren. Zo zijn ze iets minder tevreden met hun salaris. Verder komen de medewerkers goed toe aan hun standaard en extra taken en zetten ze zich proactief in voor verbeteringen in het werk, maar lukt dit iets minder goed ten opzichte van de referentiegroep.
Het leiderschap van zowel de afdelingshoofden als dat van de gedragsdeskundigen wordt met name als controlerend en inspirerend ervaren en in mindere mate als passief. Dit is een goede combinatie van leiderschapsstijlen. Daarentegen ervaren de medewerkers wel iets meer passief en iets minder controlerend leiderschap van de afdelingshoofden en iets meer passief leiderschap van de gedragsdeskundigen.
Ook het teamfunctioneren wordt iets minder positief ervaren. De medewerkers ervaren minder aspecten van positief teamfunctioneren en iets meer aspecten van negatief teamfunctioneren. Binnen de schaal *Positief teamfunctioneren* valt op dat de meeste medewerkers aangeven dat ze informatie met hun collega's delen, maar veel minder medewerkers vinden dat er sprake is van een goede informatie-uitwisseling.
Kijkend naar de schalen met betrekking tot werkmotivatie is te zien dat de medewerkers een ruime mate van tevredenheid en betrokkenheid bij de jongeren ervaren. In vergelijking met de referentiegroep lijken de medewerkers daarentegen iets minder tevredenheid en minder betrokkenheid te ervaren. Dit verschil wordt echter met name veroorzaakt door de relatief hoge schaalscores van de referentiegroep. Uit de vragen blijkt dat de medewerkers alsnog aangeven dat zij hun werk relevant en leuk vinden en de meeste medewerkers geloven dat iedere jongere iets kan leren en halen plezier uit het contact met de jongeren. De iets lagere schaalscores worden mogelijk veroorzaakt doordat niet alle medewerkers zich altijd veilig voelen op hun werk en niet iedere medewerker heeft het gevoel samen met de jongeren te werken aan hun problemen buiten de instelling.
Tot slot is bij de overige schalen te zien dat de medewerkers van de Rijks JJI's een veel minder gedeelde visie met collega's ervaren. Dit lijkt vooral te komen doordat meerdere medewerkers hebben aangegeven zich niet altijd gesteund te voelen door de instelling en niet iedereen heeft het idee dat hun instelling optimale zorg en begeleiding nastreeft. Verder ervaren de medewerkers een iets hogere werkdruk in vergelijking met de referentiegroep.
De overige schaalscores wijken niet noemenswaardig af van de vorige meting.

De medewerkers beoordelen zelf het werkklimaat gemiddeld met een voldoende rapportcijfer (M = 5.9).
Alle elementen van het leefklimaat worden door de medewerkers gemiddeld met voldoende tot ruimvoldoende rapportcijfers beoordeeld. Het meest positief zijn ze over de ondersteuning die de jongeren krijgen (M = 7.4) en de sfeer op de groepen (M = 7.2). De vaardigheden die de jongeren leren (M = 6.5), de balans tussen de geboden structuur en flexibiliteit die nodig is om te kunnen leren en oefenen met gedrag (M = 6.8) en de mate van afwezigheid van repressie op de groepen (M = 6.5) worden gemiddeld allemaal met een voldoende rapportcijfer beoordeeld.

Rijks JJI's Werkklimaat totaal

2020

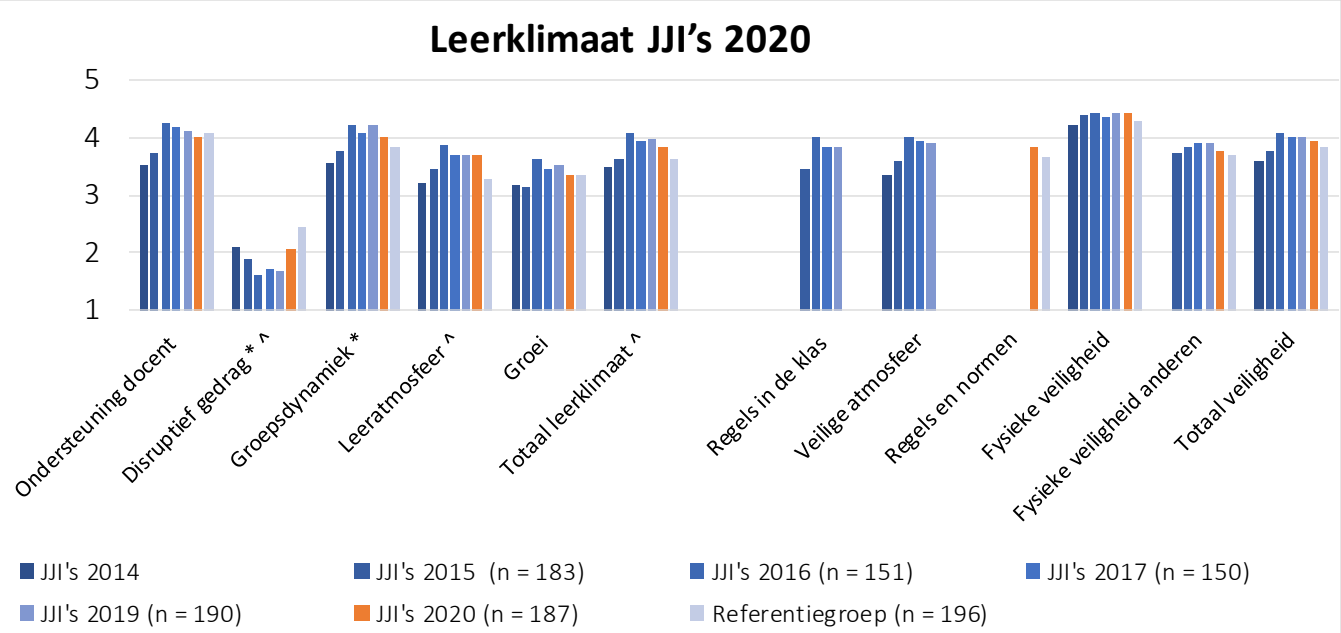




* = klein tot middelgroot verschil, ** = middelgroot tot groot verschil, *** = groot tot zeer groot verschil, t.o.v. vorige meting
^ = klein tot middelgroot verschil, ^^ = middelgroot tot groot verschil, ^^^ = groot tot zeer groot verschil, t.o.v. referentiegroep

Resultaten Leerklimaat

JJI's Leerklimaat totaal 2020

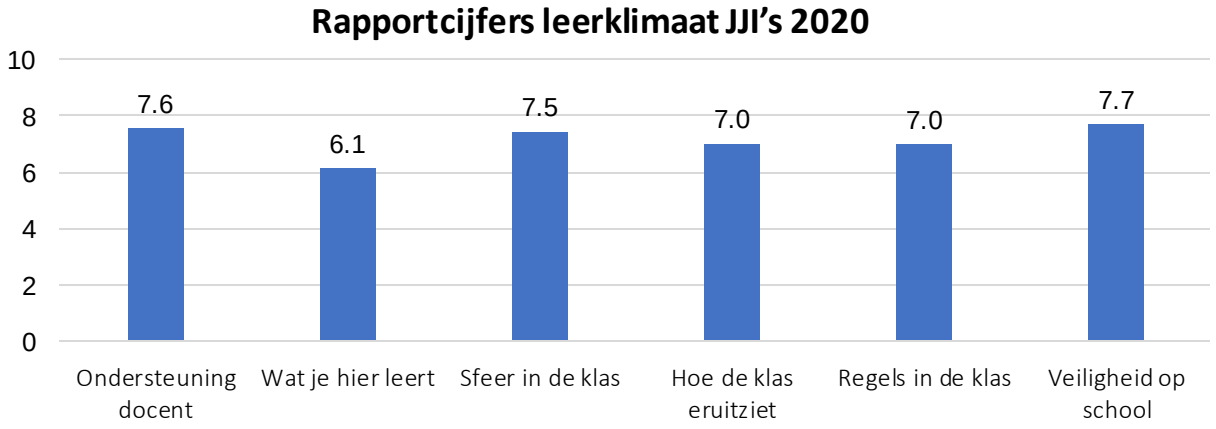


Naast het leefklimaatonderzoek is binnen verschillende scholen verbonden aan de JJI's ook het leerklimaatonderzoek uitgevoerd. Scholen die hebben deelgenomen zijn het Ginnekencollege (Den Hey-Acker), het Kompas College (de Hartelborgt), het Hunnerbergcollege, de Burcht (Teylingereind) en de Stedenschool (JJI Lelystad). De resultaten zijn vergeleken met de leerklimaatresultaten van de JJI's in 2019 en met de referentiegroep, bestaande uit leerklimaatdata van 196 jongeren op VSO cluster 4 scholen verbonden aan gesloten residentiële instellingen. In bovenstaande grafiek staan ook de gemiddelden van het leerklimaat in de JJI's in 2014 t/m 2017 weergegeven, zodat de ontwikkelingen in de tijd gevolgd kunnen worden.

Uit de resultaten blijkt dat de jongeren het totale leerklimaat nauwelijks anders ervaren dan tijdens de vorige meting in 2019. Op de afzonderlijke schalen is wel te zien dat de leerlingen iets meer disruptief gedrag en een iets minder positieve groepsdynamiek in de klassen ervaren. De totale veiligheid wordt eveneens niet anders ervaren, ook op de afzonderlijke schalen zijn geen verschillen te zien.

In vergelijking met de referentiegroep lijken de leerlingen van de JJI's een iets positiever leerklimaat te ervaren. Dit komt met name doordat ze iets minder disruptief gedrag en een iets positievere leeratmosfeer in de klassen ervaren. De schaalscores van de schalen *Ondersteuning docent*, *Groepsdynamiek* en *Groei* wijken niet noemenswaardig af van de referentiegroep. Ook de veiligheid wordt niet noemenswaardig anders ervaren ten opzichte van de referentiegroep.

De leerlingen beoordelen zelf alle zes de elementen van het leefklimaat met voldoende tot ruimvoldoende rapportcijfers. Het meeste ruimte voor verbetering zien ze bij wat ze leren op school en ik klas (M = 6.1). De hoogste cijfers worden toegekend aan de veiligheid op school (M = 7.7), de ondersteuning van de docent (M = 7.6) en de sfeer in de klas (M = 7.0).



* = klein tot middelgroot verschil, ** = middelgroot tot groot verschil, *** = groot tot zeer groot verschil, t.o.v. vorige meting
^ = klein tot middelgroot verschil, ^^ = middelgroot tot groot verschil, ^^^ = groot tot zeer groot verschil, t.o.v. referentiegroep

Resultaten
Werkklimaat docenten

Resultaten werkklimaat docenten

Binnen meerdere scholen is onder docenten ook het werkklimaatonderzoek afgenomen. Het gaat om het Ginnekencollege (Den Hey-Acker), het Kompas College (de Hartelborgt), het Hunnerbergcollege, de Burcht (Teylingereind) en de Stedenschool (JJI Lelystad). De resultaten staan weergegeven in de grafieken op de volgende pagina en zijn vergeleken met de uitkomsten van het onderzoek binnen de scholen verbonden aan de JJI's in 2019 en met een referentiegroep, bestaande uit het gemiddelde van VSO docenten die werken op scholen verbonden aan residentiële instellingen.

Binnen de verschillende scholen zijn de vragen over leiderschap ingevuld over andere leidinggevenden, bijvoorbeeld de locatiedirecteur, de schooleider, de afdelingsleider of de locatiecoördinator. Om deze reden is het niet mogelijk om een gemiddelde te berekenen op de schalen voor leiderschap voor alle JJI scholen. Als er gekeken wordt naar het gemiddelde leiderschap dat ervaren wordt voor de verschillende groepen leidinggevenden blijkt wel dat er vooral inspirerend en controlerend leiderschap wordt ervaren en minder passief leiderschap. Dit heeft ook de voorkeur.

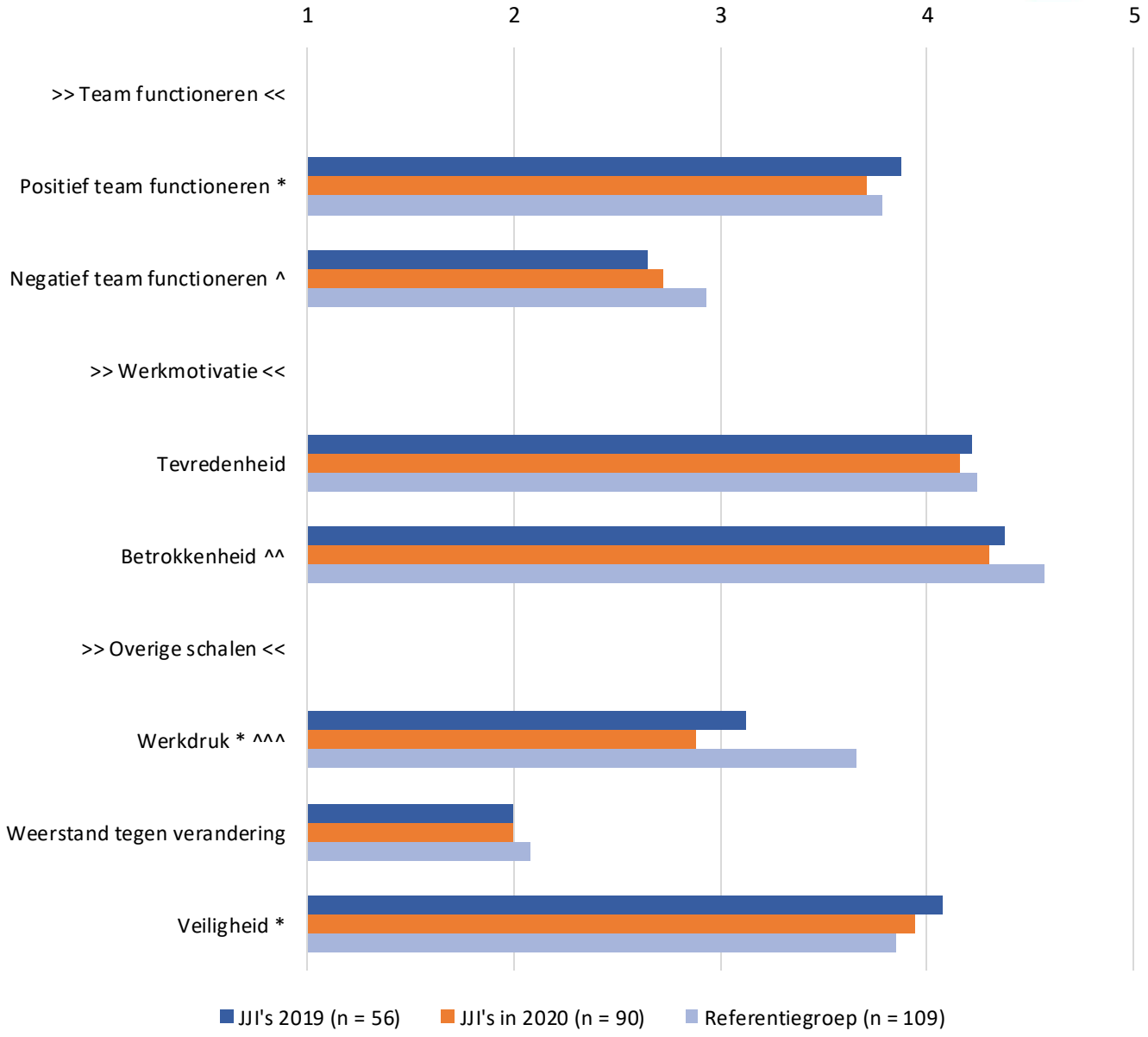
De docenten ervaren meer kenmerken van positief dan van negatief team functioneren. Zij zijn in het algemeen tevreden en voelen zich zeer betrokken bij de leerlingen en zijn positief over de veiligheid op school.

In vergelijking met de vorige meting ervaren de docenten iets minder aspecten van positief teamfunctioneren en ervaren ze een iets lagere mate van veiligheid. Daarentegen ervaren ze ook een iets lagere werkdruk. De overige schaalscores wijken niet noemenswaardig af van de vorige meting.

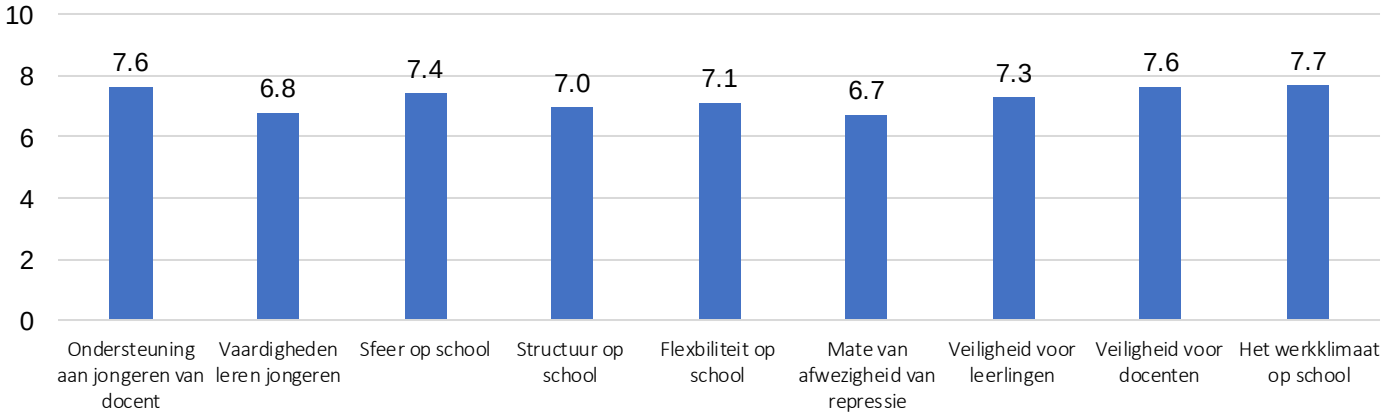
Ten opzichte van de referentiegroep ervaren de docenten juist iets minder aspecten van negatief teamfunctioneren. Wel ervaren ze een lagere mate van betrokkenheid bij de leerlingen. Verder ervaren de docenten een veel lagere werkdruk in vergelijking met de referentiegroep. De overige schalen wijken nauwelijks af van de referentiegroep.

De medewerkers kennen zelf gemiddeld een ruimvoldoende rapportcijfer toe aan het werkklimaat (M = 7.7) en ook over hun veiligheid zijn ze overwegend positief (M = 7.6).
Verder beoordelen ze alle elementen van het leerklimaat gemiddeld met een voldoende tot ruimvoldoende rapportcijfer. De grootste ruimte voor verbetering lijken de docenten te zien bij de mate van afwezigheid van repressie (M = 6.7) en de vaardigheden die de leerlingen leren op school (M = 6.8), maar hier wordt alsnog een voldoende aan toegekend. Het meest positief zijn ze over de ondersteuning die de leerlingen krijgen van de docenten (M = 7.6).

Werkklimaat docenten JJI's 2020



Rapportcijfers leer- en werkklimaat door docenten in JJI's 2020



Conclusies Leef-, leer- en werkklimaat

JJI's Conclusies leef-, leer-, en werkklimaat
2020

Leef- en werkklimaat

De JJI's slagen er al sinds het begin van de gezamenlijke metingen in 2013 in om een positief leefklimaat neer te zetten voor de jongeren. De resultaten fluctueren soms en worden ook mede bepaald door de omstandigheden. In het afgelopen jaar heeft de Coronacrisis veel impact gehad op het leven binnen de instellingen. Het lijkt er op dat dit vooral terug te zien is in het ervaren leefklimaat totaal en een iets minder positieve sfeer en iets meer repressie die op de groepen wordt ervaren. Als jongeren direct gevraagd wordt naar het verschil in ervaring met bijvoorbeeld ontvangen bezoek, verlofmogelijkheden, humeur en het dagprogramma dan geven ze aan dat het verschil voor hen groot is in vergelijking met de periode voor de Coronacrisis. Dit geeft de indruk dat voor jongeren grote veranderingen hebben plaatsgevonden, die impact hebben op hun ervaring in de instelling. Het is goed om hier expliciet aandacht voor te hebben bij het bespreken van de resultaten van het leefklimaatonderzoek en de jongeren te betrekken bij de maatregelen en de invulling van bijvoorbeeld het dagprogramma extra aandacht te geven. Vanuit de zelfdeterminatietheorie (verbondenheid, competentie en autonomie) en de behoefte aan zingeving die ook Roy Dings onderscheidt als belangrijke basis voor herstel en functioneren, zou het aan te bevelen zijn om op basis van deze resultaten met de jongeren en de begeleiders bijvoorbeeld het dagprogramma te evalueren en mogelijkheden voor een goede dag invulling te bespreken. Dit hangt ook samen met de gemiddelde score op de schaal *Groei,* die ook dit jaar opnieuw iets lager uitvalt dan de schaalscores van de overige schalen. Dit beeld wordt bevestigd door het lagere rapportcijfer dat de jongeren hebben toegekend aan wat zij leren tijdens hun verblijf. Mede door corona hebben de JJI's een periode een aangepast programma moeten draaien, waardoor de jongeren op dat moment het gevoel konden hebben minder vaardigheden te leren. Tijdens de terugkoppelingen is hier specifieke aandacht voor geweest. Elke JJI is met de resultaten aan de slag gegaan om te achterhalen in hoeverre de corona maatregelen effect hebben op de resultaten of dat hier een andere reden ten grondslag ligt. Dit blijft dan ook een belangrijk aandachtspunt voor komend jaar.

De resultaten voor de verschillende leeftijdsgroepen verschillen niet echt van elkaar. Wanneer de resultaten van de lang- en kortverblijfgroepen met elkaar worden vergeleken is te zien dat de jongeren van de langverblijfgroepen gemiddeld een iets positiever leefklimaat ervaren voor wat betreft ondersteuning, groei, repressie en sfeer. Mogelijk heeft dit te maken met het feit dat op langverblijfgroepen meer mogelijkheid en ruimte is om met de jongeren een band op te bouwen en de groep te vormen en meer stabiliteit gerealiseerd kon worden in deze tijden van verandering. Dit is overigens wel een ander beeld dan vorig jaar toen er geen verschil tussen het ervaren leefklimaat op de lang- en kortverblijfgroepen te zien was. In vergelijking met eerdere jaren werd er juist op de kortverblijfgroepen een iets positiever leefklimaat ervaren. Het is mogelijk interessant om na te gaan of er een andere werkwijze wordt gehanteerd op de langverblijf en kortverblijfgroepen in vergelijking met eerdere jaren en of te achterhalen is of er zich veranderingen hebben voorgedaan in de populatie en bijvoorbeeld ook personele bezetting en teamfunctioneren.

Gemiddeld ervaren de medewerkers een positief werkklimaat. Er is voldoende balans tussen de werknemers- en werkgeversverplichtingen en de medewerkers ervaren met name controlerend en inspirerend leiderschap. Ook ervaren ze meer positieve dan negatieve aspecten van teamfunctioneren, echter is hier wel een kleine negatieve ontwikkeling te zien ten opzichte van de vorige meting. Verder ervaren ze een relatief hoge werkmotivatie, wat betekent dat de medewerkers tevreden zijn over het werk en dat ze zich erg betrokken voelen bij de jongeren. Tot slot lijken de medewerkers wel een iets hogere werkdruk te ervaren ten opzichte van de vorige meting. Uit de gegeven rapportcijfers volgt dat de medewerkers iets positiever zijn dan de jongeren zelf over mate de ondersteuning, de vaardigheden die de jongeren leren en de sfeer op de groep. Op basis van deze resultaten zou kunnen worden gesteld dat het ervaren werkklimaat stabiel is en dat het aan te bevelen is waakzaam te zijn op het gebied van teamfunctioneren en werkdruk door deze thema's regelmatig te bespreken en te monitoren hoe dit zich in de praktijk verder ontwikkelt. Mogelijk hangt dit ook samen met de veranderingen in de afgelopen periode.

JJI's Conclusies leef-, leer-, en werkklimaat (vervolg)
2020

Leef- werkklimaat in de Rijks JJI's Den Hey-Acker, De Hartelborgt en De Hunnerberg

Binnen de Rijks JJI's wordt gemiddeld een overwegend positief leefklimaat ervaren. Ten opzichte van de vorige meting en de referentiegroep ervaren de jongeren het leefklimaat nauwelijks anders. Op de afzonderlijke schalen is wel te zien dat de jongeren iets meer repressie en een iets minder positieve sfeer op de groepen ervaren in vergelijking met de vorige meting. Dit komt overeen met de algemene resultaten binnen alle JJI's zoals hierboven beschreven. In vergelijking met de referentiegroep zijn de jongeren van de Rijks JJI's iets minder positief over de groeimogelijkheden, maar ervaren ze wel een iets positievere sfeer op de groepen. Ook in deze setting is het aan te bevelen op basis van deze resultaten expliciet aandacht te hebben voor het dagprogramma en zingeving. De iets minder positieve ervaring voor wat betreft sfeer kan mogelijk worden beïnvloed door expliciet aandacht te besteden aan de groepsdynamiek met aandacht voor onderlinge omgang tussen jongeren.

De medewerkers binnen de Rijks JJI's (alleen de medewerkers van Den Hey-Acker en De Hartelborgt zijn meegenomen vanwege een te lage respons binnen De Hunnerberg) ervaren eveneens een overwegend positief werkklimaat. De resultaten komen overeen met het algemene beeld binnen alle JJI's zoals hierboven beschreven.

Leer- en werkklimaat

De scholen binnen de JJI's slagen erin om, net als vorig jaar, een positief leerklimaat neer te zetten. Ten opzichte van de referentiegroep van VSO (cluster 4) scholen ervaren de leerlingen van de JJI's het leerklimaat iets positiever. Ze ervaren iets minder disruptief gedrag in de klassen en zijn iets positiever over de leeratmosfeer in de klas. De leerlingen voelen zich over het algemeen veilig in de klas en op school. Tevens worden alle elementen van het leerklimaat met een voldoende rapportcijfer beoordeeld. Opvallend is dat de jongeren het leren op school en het leren op de groep als twee aparte dingen zien. De jongeren zijn al meerdere jaren achtereen positief over wat ze leren op school, terwijl dit op de leefgroep een aandachtspunt is. Leren op school biedt hen mogelijk perspectief voor de toekomst of wordt ervaren als een vorm van zingeving door de jongeren. Het is interessant om met de jongeren te bespreken wat voor hen het verschil is. Bovendien nodigen de resultaten uit om met elkaar te inventariseren welke elementen in het werkklimaat en de begeleiding door docenten bijdragen aan de positieve ervaringen van jongeren op school en het gevoel van veiligheid.

Ook de docenten ervaren een overwegend positief werkklimaat. Ze ervaren meer positieve dan negatieve aspecten van teamfunctioneren en een hoge werkmotivatie. De medewerkers voelen zich erg betrokken bij hun leerlingen en zijn tevreden met hun werk. Verder ervaren de medewerkers een iets lagere werkdruk ten opzichte van de vorige meting en zelfs een veel lagere werkdruk in vergelijking met de referentiegroep. Tot slot lijken de medewerkers wel iets minder tevreden over de veiligheid in vergelijking met de vorige meting. Echter wordt deze alsnog gemiddeld als positief ervaren, wat ook wordt bevestigd met de ruimvoldoende rapportcijfers die de medewerkers zelf toekennen aan de veiligheid voor zowel de medewerkers als voor de leerlingen. Dit is opvallend, aangezien de jongeren juist positiever zijn over de veiligheid.

Tot slot

Het onderzoek toont aan dat het totale leefklimaat iets minder positief wordt ervaren in de JJI's in Nederland. Echter is het klimaat ondanks corona redelijk overeind gebleven. Aanbevolen wordt om, samen met de medewerkers en de jongeren, expliciet aandacht te hebben voor de invulling van de dag, groeimogelijkheden en zingeving. Echter het leer- en werkklimaat is wederom positief. Dit nodigt uit om na te gaan of de huidige werkwijze geborgd is en waar nodig bepaalde aspecten van de werkwijze geëxpliciteerd kunnen worden. Door het monitoren krijgen instellingen inzicht in de sterke- en aandachtpunten en kunnen zij hierop inspelen. Doordat de instellingen ook informatie krijgen over het ervaren klimaat per leefgroep en klas kan er op maat gekeken worden welke ondersteuning er nodig is of welke dingen er eventueel kunnen worden ingezet als de uitkomsten minder positief zijn. Dit is belangrijk omdat er verschillen zijn tussen de instellingen, leefgroepen en klassen.

JJI's Conclusies leef-, leer-, en werkklimaat
2020

In het kader hieronder is een voorbeeld weergegeven van hoe een JJI aan de slag gaat met de resultaten. Het lectoraat zet zich actief in om instellingen te begeleiden en helpen waar nodig, zo worden er tussentijds op aanvraag van leefgroepen of directie wel eens extra metingen uitgevoerd. Zulke aanvragen onderbouwen het idee dat op alle niveaus van de instelling het belang van een goed leef-, leer en werkklimaat onderschreven wordt. Daarnaast is het van belang om het onderzoek uit te voeren op maat en in overleg met de instellingen. Het is afgelopen jaar niet gelukt om in alle instellingen voldoende respons te krijgen. Wellicht zou de inzet van ambassadeurs voor een aantal instellingen goed passend kunnen zijn. In de komende metingen zal daarom nog meer ingezet worden op de respons in afstemming met de instellingen. In het komende 2 jaar zal Hogeschool Leiden opnieuw de leef-, leer- en werkklimaat-onderzoeken uitvoeren binnen de JJI's, in de hoop en verwachting dat het leef,- leer- en werkklimaat ook de komende jaren stabiel positief zal blijven. Daarbij is het belangrijk om te blijven door ontwikkelen met het onderzoek. De JJI's zullen daarom in 2021 beginnen met de afname van de gereviseerde en gevalideerde GCI 2.0.

Aan de slag met resultaten; ervaringen van een JJI

De resulaten van het onderzoek geeft een beeld van het huidige klimaat en de eventuele ontwikkeling die er is doorgemaakt. Bovendien zijn er ook resultaten per groep zodat deze ook vergeleken kunnen worden. Medewerkers spannen zich enorm in om voor deze moeilijke doelgroep een leef- en leerklimaat te creëren wat voor hen een basis geeft voor behandeling en educatie. Zonder een goed klimaat zijn er immers geen goede effecten te verwachten.
Er zijn verschillende manieren waarop de terugkoppeling georganiseerd wordt, deze kunnen verschillen per instelling. Hieronder worden voorbeelden beschreven van hoe de terugkoppeling kan worden vormgegeven en hoe de teams vervolgens met de resultaten aan de slag kunnen gaan.

Terugkoppeling:
- De resultaten worden direct aan een afvaardiging van de verschillende teams gepresenteerd, zij gaan per team vervolgens in overleg met de teamleidinggevenden om de eerste richting te bepalen en een teamvergadering over dit onderwerp voor te bereiden. In de teamvergadering worden vervolgens de doelen bepaald.
- De resultaten worden eerst in het team medewerkers besproken, vervolgens gaat het hele team naar de leefgroep om daar in gezamenlijkheid de resultaten te bespreken en verbeterpunten te concretiseren.
- De onderzoeksresultaten komen opnieuw ter sprake in groepsgesprekken met jongeren.

Aan de slag met de resultaten:
- In een managementvergadering komt een afvaardiging van elk team het verbeterplan presenteren; teams leren zo ook weer van elkaar. Na een aantal maanden wordt de voortgang hiervan gemonitord door opnieuw elk team uit te nodigen.
- De resultaten en de verbeteracties worden opgenomen in de afdelingsjaarplannen en zijn zo steeds weer onder de aandacht van een ieder.
- Teams en teamleden maken gebruik van de consultfunctie van onderzoekers in het opstellen en uitvoeren van hun verbeterplannen, regelmatig leidt dit ook tot extra metingen om te zien of vooruitgang is geboekt. De ervaring leert dat periodiek meten leidt tot blijvende aandacht op het klimaat en een daadwerkelijke verbetering ervan.

Bijlagen

Tabellen

Bijlage 1

Tabellen Leefklimaat JJI's 2020

Tabel 1a.
Gemiddelde schaalscores GCI van het totaal van alle JJI's in 2020 (n = 238) ten opzichte van de vorige meting van alle JJI's in 2019 (n = 269) en de referentiegroep gesloten jeugdzorg (n = 103)

		JJI's in 2020							
	n	*M JJI's 2020*	*SD JJI's 2020*	*M JJI's 2019*	*SD JJI's 2019*	***d***	*M Ref. groep*	*SD Ref. groep*	***d***
Ondersteuning	237	3.43	.78	3.52	.86	**-.11**	3.50	.96	**-.08**
Groei	233	3.23	1.00	3.31	.99	**-.08**	3.55	1.09	**-.30**
Repressie	232	3.30	.65	3.07	.70	**.35**	3.33	.87	**-.03**
Sfeer	238	3.37	.88	3.60	.84	**-.26**	3.16	.84	**.25**
Totaal leefklimaat	234	3.19	.66	3.34	.73	**-.22**	3.24	.83	**-.07**

Tabel 1b.
Gemiddelde rapportcijfers voor de elementen van het leefklimaat

	JJI's in 2020		
Elementen van het leefklimaat	*n*	*M*	*SD*
Ondersteuning van de medewerkers	228	6.7	2.14
Wat je hier leert	223	5.4	2.84
De sfeer op de groep	229	6.7	2.34
Hoe de leefgroep eruitziet	230	6.5	2.27
De regels op de groep	228	5.7	2.66
De veiligheid voor jezelf op de groep	229	8.0	2.44
De veiligheid voor anderen op de groep	216	7.5	2.48

Tabel 2a.
Gemiddelde schaalscores GCI 18+ in JJI's (n = 133) ten opzichte van 18- in JJI's (n = 65)

	18+ en 18-				
	M 18+	*SD 18+*	*M 18-*	*SD 18-*	***d***
Ondersteuning	3.46	.77	3.41	.78	**.07**
Groei	3.30	.97	3.20	1.04	**.10**
Repressie	3.26	.65	3.38	.64	**-.19**
Sfeer	3.45	.85	3.22	.96	**.26**
Totaal leefklimaat	3.24	.66	3.13	.66	**.17**

Tabel 2b.
Gemiddelde rapportcijfers voor de elementen van het leefklimaat

18+			
Elementen van het leefklimaat	*n*	*M*	*SD*
Ondersteuning van de medewerkers	129	6.8	2.09
Wat je hier leert	128	5.5	2.80
De sfeer op de groep	130	6.8	2.17
Hoe de leefgroep eruitziet	131	6.4	2.24
De regels op de groep	130	5.8	2.68
De veiligheid voor jezelf op de groep	131	8.1	2.30
De veiligheid voor anderen op de groep	124	7.6	2.36

Tabel 2c.
Gemiddelde rapportcijfers voor de elementen van het leefklimaat

18-			
Elementen van het leefklimaat	*n*	*M*	*SD*
Ondersteuning van de medewerkers	66	6.5	2.22
Wat je hier leert	62	5.2	2.79
De sfeer op de groep	66	6.3	2.60
Hoe de leefgroep eruitziet	67	6.4	2.15
De regels op de groep	66	5.7	2.58
De veiligheid voor jezelf op de groep	66	7.6	2.61
De veiligheid voor anderen op de groep	62	7.0	2.64

Tabel 3a.
Gemiddelde schaalscores GCI Langverblijf in JJI's (n = 105) ten opzichte van Kortverblijf in JJI's (n = 118)

Langverblijf en Kortverblijf

	M Lang-verblijf	*SD Lang-verblijf*	*M Kort-verblijf*	*SD Kort-verblijf*	***d***
Ondersteuning	3.51	.77	3.33	.78	**.24**
Groei	3.46	.98	3.05	.99	**.42**
Repressie	3.18	.69	3.44	.57	**-.40**
Sfeer	3.50	.87	3.19	.85	**.36**
Totaal leefklimaat	3.32	.66	3.05	.63	**.42**

Tabel 3b.
Gemiddelde rapportcijfers voor de elementen van het leefklimaat

Langverblijf

Elementen van het leefklimaat	*n*	*M*	*SD*
Ondersteuning van de medewerkers	104	7.0	1.80
Wat je hier leert	103	6.3	2.55
De sfeer op de groep	104	7.0	1.97
Hoe de leefgroep eruitziet	104	6.6	2.02
De regels op de groep	103	6.1	2.42
De veiligheid voor jezelf op de groep	104	8.2	2.10
De veiligheid voor anderen op de groep	100	7.9	2.03

Tabel 3c.
Gemiddelde rapportcijfers voor de elementen van het leefklimaat

Kortverblijf

Elementen van het leefklimaat	*n*	*M*	*SD*
Ondersteuning van de medewerkers	114	6.3	2.41
Wat je hier leert	110	4.6	2.87
De sfeer op de groep	115	6.3	2.66
Hoe de leefgroep eruitziet	116	6.2	2.50
De regels op de groep	115	5.3	2.89
De veiligheid voor jezelf op de groep	115	7.7	2.74
De veiligheid voor anderen op de groep	107	7.2	2.73

Bijlage 2

Tabellen Werkklimaat pedagogisch medewerkers JJI's 2020

Tabel 1a.

Gemiddelde schaalscores LGWCI van de medewerkers van de JJI's in 2020 (n = 109) ten opzichte van de vorige meting in 2019 (n = 249) en de referentiegroep jeugdsetting (n = 1053)

	JJI's								
	n	*M JJI's 2020*	*SD JJI's 2020*	*M JJI's 2019*	*SD JJI's 2019*	***d***	*M Ref. groep*	*SD Ref. groep*	***d***
Werkgeversverplichtingen									
Sociaal-emotionele contractvervulling	109	3.95	.63	4.06	.64	**-.17**	4.00	.56	**-.07**
Ontwikkelingscontractvervulling	107	3.46	.98	3.55	1.04	**-.09**	3.37	1.00	**.09**
Economische contractvervulling	99	3.22	.83	3.45	.87	**-.26**	3.22	.84	**.00**
Werknemersverplichtingen									
Inrolverplichtingen	106	4.32	.54	4.41	.50	**-.17**	4.45	.45	**-.25**
Extrarolverplichtingen	108	4.09	.59	4.15	.56	**-.11**	4.19	.53	**-.19**
Proactieve gedragsverplichtingen	106	4.31	.57	4.38	.53	**-.13**	4.42	.51	**-.20**
Toekomstperspectief	104	3.52	.92	3.57	1.06	**-.06**	3.34	1.00	**.18**
Leiderschap afdelingshoofd									
Passief leiderschap	99	2.25	.90	2.23	.84	**.03**	2.10	.75	**.18**
Controlerend leiderschap	96	3.70	.80	3.82	.78	**-.15**	3.71	.66	**-.02**
Inspirerend leiderschap	100	3.87	.80	3.96	.73	**-.11**	3.86	.65	**.01**
Leiderschap gedragsdeskundige									
Passief leiderschap	98	2.29	.76	2.14	.76	**.20**	2.07	.78	**.29**
Controlerend leiderschap	97	3.73	.74	3.87	.70	**-.20**	3.57	.71	**.22**
Inspirerend leiderschap	99	3.84	.72	3.96	.66	**-.17**	3.78	.67	**.09**
Team functioneren									
Positief team functioneren	100	3.76	.64	3.94	.71	**-.26**	4.02	.64	**-.40**
Negatief team functioneren	100	2.71	.70	2.55	.70	**.22**	2.47	.73	**.33**
Werkmotivatie									
Tevredenheid	98	3.97	.55	4.01	.57	**-.07**	4.16	.60	**-.33**
Betrokkenheid	98	4.13	.56	4.18	.50	**-.09**	4.33	.47	**-.39**
Overige schalen									
Werkdruk	96	3.35	.61	3.21	.64	**.22**	3.39	.62	**-.05**
Weerstand tegen verandering	95	2.19	.71	2.20	.64	**-.02**	2.34	.95	**-.18**
Gedeelde visie	95	3.66	.61	3.76	.70	**-.15**	3.98	.65	**-.51**
Commitment	94	3.37	.55	3.42	.60	**-.08**	3.41	.64	**-.07**
Werkomgeving medewerkers	95	3.91	.44	3.94	.55	**-.07**	3.84	.60	**.12**

Tabel 1b.
Rapportcijfers voor de elementen van het leef- en werkklimaat gegeven door de medewerkers van de JJI's

Elementen van het klimaat	*n*	*M*	*SD*
Het werkklimaat in uw instelling	89	6.4	1.57
De ondersteuning die de jongeren krijgen van de medewerkers	92	7.5	1.23
In hoeverre de jongeren voldoende vaardigheden leren tijdens hun verblijf	92	6.7	1.21
De sfeer op de leefgroep	92	7.3	1.13
De balans tussen geboden structuur aan de jongeren en flexibiliteit die nodig is om te kunnen leren en oefenen met gedrag	51	6.8	1.51
Mate van afwezigheid van repressie op de groep	86	6.5	1.67

Bijlage 3

Tabellen leef- en werkklimaat Rijks JJI's (Den Hey-Acker, De Hartelborgt en De Hunnerberg)

Tabel 1a.
Gemiddelde schaalscores GCI van het totaal van alle RJJI's in 2020 (n = 115) ten opzichte van de vorige meting van alle RJJI's in 2019 (n = 123) en de referentiegroep gesloten jeugdzorg (n = 103)

Rijks JJI's in 2020

	n	*M RJJI's 2020*	*SD RJJI's 2020*	*M RJJI's 2019*	*SD RJJI's 2019*	***d***	*M Ref. groep*	*SD Ref. groep*	***d***
Ondersteuning	115	3.55	.73	3.54	.74	**.01**	3.50	.96	**.06**
Groei	115	3.32	1.03	3.36	.89	**-.04**	3.55	1.09	**-.22**
Repressie	114	3.37	.66	3.21	.58	**.26**	3.33	.87	**.05**
Sfeer	115	3.32	.82	3.53	.70	**-.27**	3.16	.84	**.20**
Totaal leefklimaat	115	3.22	.65	3.31	.62	**-.13**	3.24	.83	**-.02**

Tabel 1b.
Gemiddelde rapportcijfers voor de elementen van het leefklimaat

Rijks JJI's in 2020

Elementen van het leefklimaat	*n*	*M*	*SD*
Ondersteuning van de medewerkers	111	6.9	2.00
Wat je hier leert	110	5.5	2.83
De sfeer op de groep	111	6.7	2.38
Hoe de leefgroep eruitziet	112	6.3	2.20
De regels op de groep	111	6.0	2.48
De veiligheid voor jezelf op de groep	111	8.1	2.26
De veiligheid voor anderen op de groep	104	7.4	2.41

Tabel 2a.

Gemiddelde schaalscores LGWCI van de medewerkers van de RJJI's in 2020 (n = 61) ten opzichte van de vorige meting in 2019 (n = 113) en de referentiegroep jeugdsetting (n = 1053)

		RJJI's							
	n	*M RJJI's 2020*	*SD RJJI's 2020*	*M RJJI's 2019*	*SD RJJI's 2019*	***d***	*M Ref. groep*	*SD Ref. groep*	***d***
Werkgeversverplichtingen									
Sociaal-emotionele contractvervulling	61	3.82	.52	3.88	.58	**-.11**	4.00	.56	**-.33**
Ontwikkelingscontractvervulling	60	3.26	.95	3.28	.99	**-.02**	3.37	1.00	**-.11**
Economische contractvervulling	55	3.05	.86	3.26	.85	**-.25**	3.22	.84	**-.20**
Werknemersverplichtingen									
Inrolverplichtingen	60	4.29	.44	4.33	.47	**-.08**	4.45	.45	**-.35**
Extrarolverplichtingen	61	4.04	.54	4.04	.52	**.02**	4.19	.53	**-.28**
Proactieve gedragsverplichtingen	58	4.30	.47	4.24	.48	**.14**	4.42	.51	**-.23**
Toekomstperspectief	59	3.35	.90	3.34	1.03	**.01**	3.34	1.00	**.01**
Leiderschap afdelingshoofd									
Passief leiderschap	54	2.31	.88	2.43	.88	**-.13**	2.10	.75	**.25**
Controlerend leiderschap	53	3.58	.72	3.63	.86	**-.07**	3.71	.66	**-.20**
Inspirerend leiderschap	55	3.81	.74	3.72	.81	**.11**	3.86	.65	**-.08**
Leiderschap gedragsdeskundige									
Passief leiderschap	53	2.36	.74	2.22	.76	**.19**	2.07	.78	**.38**
Controlerend leiderschap	53	3.61	.70	3.75	.65	**-.20**	3.57	.71	**.05**
Inspirerend leiderschap	55	3.75	.67	3.80	.66	**-.07**	3.78	.67	**-.03**
Team functioneren									
Positief team functioneren	55	3.69	.49	3.73	.66	**-.06**	4.02	.64	**-.57**
Negatief team functioneren	55	2.77	.62	2.71	.71	**.08**	2.47	.73	**.44**
Werkmotivatie									
Tevredenheid	54	3.89	.48	3.81	.59	**.16**	4.16	.60	**-.49**
Betrokkenheid	54	4.07	.43	4.01	.51	**.11**	4.33	.47	**-.59**
Overige schalen									
Werkdruk	52	3.55	.58	3.39	.57	**.27**	3.39	.62	**.27**
Weerstand tegen verandering	52	2.40	.72	2.32	.70	**.12**	2.34	.95	**.07**
Gedeelde visie	52	3.45	.59	3.43	.69	**.03**	3.98	.65	**-.85**
Commitment	52	3.35	.55	3.25	.58	**.17**	3.41	.64	**-.10**
Werkomgeving medewerkers	52	3.78	.42	3.75	.48	**.07**	3.84	.60	**-.13**

Tabel 2b.
Rapportcijfers voor de elementen van het leef- en werkklimaat gegeven door de medewerkers van de RJJI's

Elementen van het klimaat	*n*	*M*	*SD*
Het werkklimaat in uw instelling	49	5.9	1.69
De ondersteuning die de jongeren krijgen van de medewerkers	51	7.4	1.34
In hoeverre de jongeren voldoende vaardigheden leren tijdens hun verblijf	51	6.5	1.21
De sfeer op de leefgroep	51	7.2	1.13
De balans tussen geboden structuur aan de jongeren en flexibiliteit die nodig is om te kunnen leren en oefenen met gedrag	51	6.8	1.51
Mate van afwezigheid van repressie op de groep	47	6.5	1.32

Bijlage 4

Tabellen leerklimaat JJI's

Tabel 1a.
Gemiddelde schaalscores SCI van het totaal van de scholen verbonden aan JJI's in 2020 (n = 187) ten opzichte van de vorige meting in 2019 (n = 190) en de referentiegroep Cluster 4 VSO scholen verbonden aan gesloten residentiële instellingen (n = 196)

Scholen verbonden aan JJI's in 2020

	n	*M JJI's 2020*	*SD JJI's 2020*	*M JJI's 2019*	*SD JJI's 2019*	***d***	*M Ref. groep*	*SD Ref. groep*	***d***
Ondersteuning docent	187	4.00	1.11	4.12	1.12	**-.10**	4.09	.97	**-.09**
Disruptief gedrag	186	2.05	.99	1.70	.89	**.38**	2.44	1.02	**-.39**
Positieve groepsdynamiek	175	4.02	1.02	4.22	.93	**-.21**	3.83	.96	**.19**
Leeratmosfeer in de klas	183	3.69	1.08	3.69	1.00	**.00**	3.27	1.01	**.40**
Groei in de klas	180	3.36	1.25	3.52	1.13	**-.13**	3.34	1.20	**.02**
Totaal leerklimaat	186	3.83	.83	3.97	.73	**-.18**	3.64	.76	**.24**
Regels in de klas	184	3.85	.98				3.68	.90	**.18**
Veilige atmosfeer	180	4.42	.94				4.28	.79	**.16**
Eigen fysieke veiligheid	172	3.78	.99	4.45	.84	**-.04**	3.69	.90	**.10**
Fysieke veiligheid anderen	181	3.96	.82	3.93	1.04	**-.15**	3.83	.73	**.16**
Totale veiligheid	187	4.00	1.11	4.02	.83	**-.08**	4.09	.97	**-.09**

Tabel 1b.
Gemiddelde rapportcijfers voor de elementen van het leerklimaat gegeven door de leerlingen van de JJI's

Scholen verbonden aan JJI's in 2020

	n	*M*	*SD*
Hulp die je krijgt van de docent	180	7.6	2.19
Wat je leert op school	179	6.1	2.96
De sfeer in de klas	179	7.5	2.42
Hoe de klas eruitziet	179	7.0	2.63
De regels in de klas	179	7.0	2.61
De veiligheid op school	180	7.7	2.75

Bijlage 5

Tabellen Werkklimaat docenten JJI's 2020

Tabel 1a.
Gemiddelde scores van de docenten van de scholen verbonden aan JJI's in 2020 (n = 90) in vergelijking met de vorige meting in 2019 (n = 56) en de referentiegroep Cluster 4 VSO residentieel (n = 109)

	Scholen verbonden aan JJI's in 2020								
Werkklimaatschalen	*n*	*M JJI's 2020*	*SD JJI's 2020*	*M JJI's 2019*	*SD JJI's 2019*	***d***	*M Ref. groep*	*SD Ref. groep*	***d***
Teamfunctioneren									
Positief teamfunctioneren	88	3.71	.65	3.88	.61	**-.26**	3.78	.80	**-.09**
Negatief teamfunctioneren	88	2.72	.65	2.65	.60	**.12**	2.93	.78	**-.29**
Werkmotivatie									
Tevredenheid	90	4.16	.61	4.22	.56	**-.10**	4.25	.61	**-.14**
Betrokkenheid	88	4.30	.56	4.38	.44	**-.16**	4.57	.40	**-.55**
Overige schalen									
Werkdruk	87	2.89	.71	3.13	.73	**-.34**	3.66	.83	**-1.00**
Negatieve visie op verandering	85	2.00	.63	2.00	.68	**.01**	2.08	.83	**-.10**
Veiligheid	85	3.94	.54	4.07	.55	**-.24**	3.85	.72	**.14**

Tabel 1b.
Rapportcijfers voor de elementen van het leerklimaat gegeven door de docenten van de JJI's

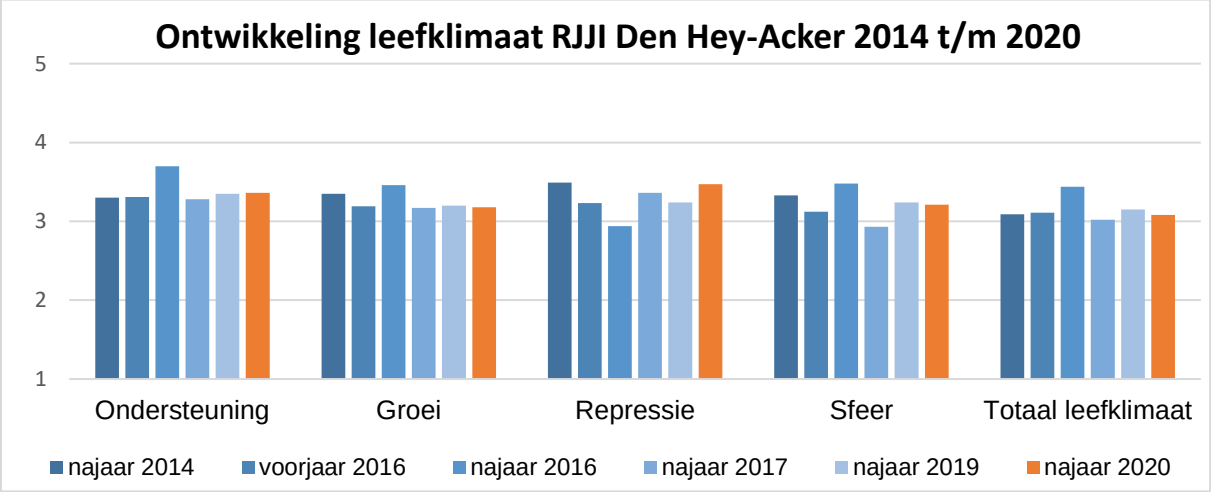
Scholen verbonden aan JJI's in 2020

Elementen van het leefklimaat	*n*	*M*	*SD*
De ondersteuning die de leerlingen krijgen van de schoolmedewerkers	85	7.6	.91
In hoeverre leerlingen voldoende vaardigheden leren tijdens hun schoolgang	82	6.8	1.02
De sfeer op de school	85	7.4	1.00
Structuur op de school	83	7.0	1.42
Flexibiliteit op de school	85	7.1	1.53
Mate van afwezigheid van repressie op de school	82	6.7	1.50
De veiligheid op school voor de leerlingen	86	7.3	1.04
De veiligheid op school voor de docenten	86	7.6	1.25
Het werkklimaat op school	55	7.7	.92

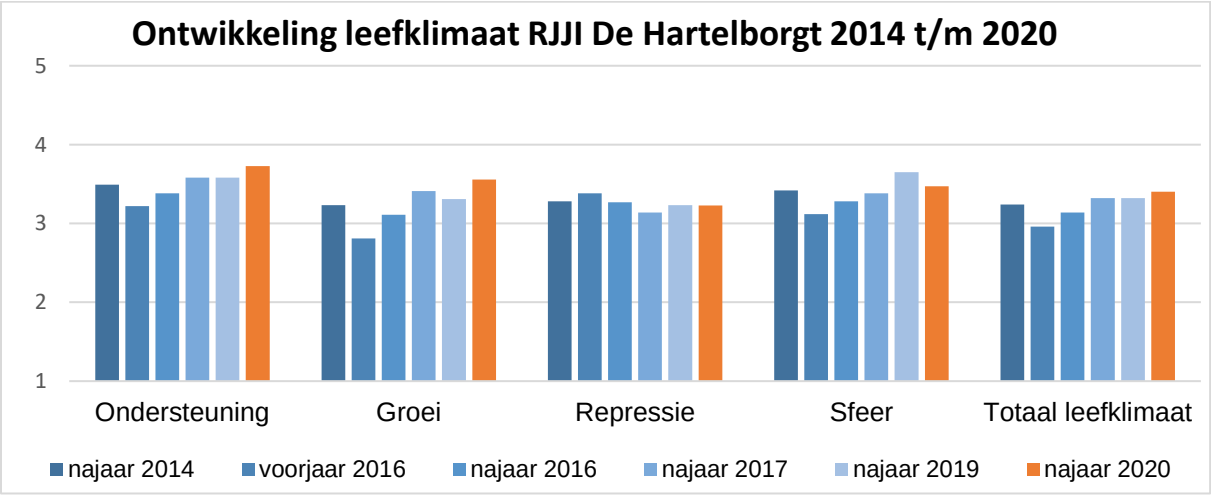
Bijlage 6

Grafieken ontwikkeling leefklimaat per instelling

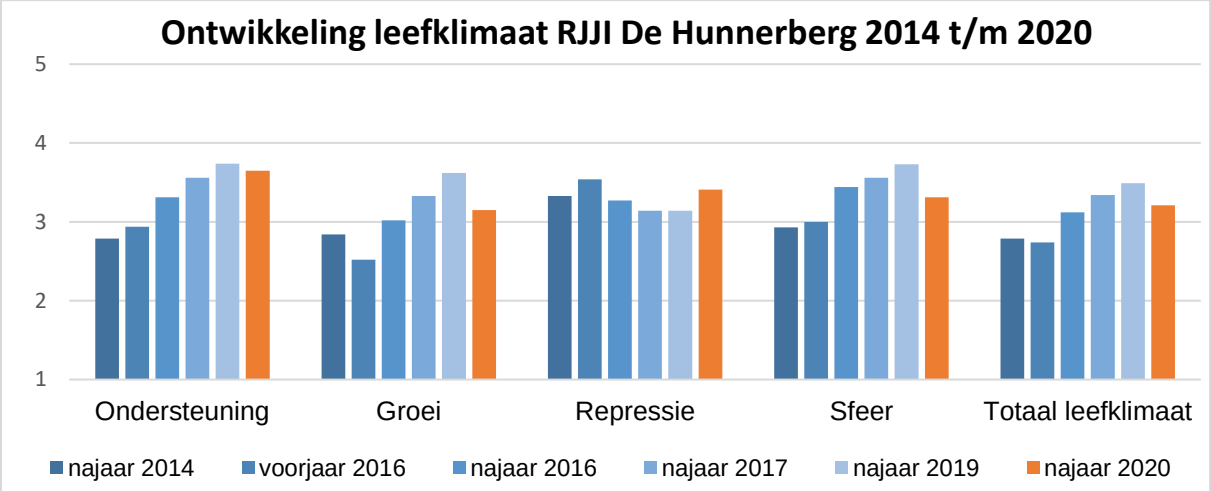
Grafiek 1. Ontwikkeling scores op de leefklimaatvragenlijst RJJI Den Hey-Acker 2014 t/m 2020



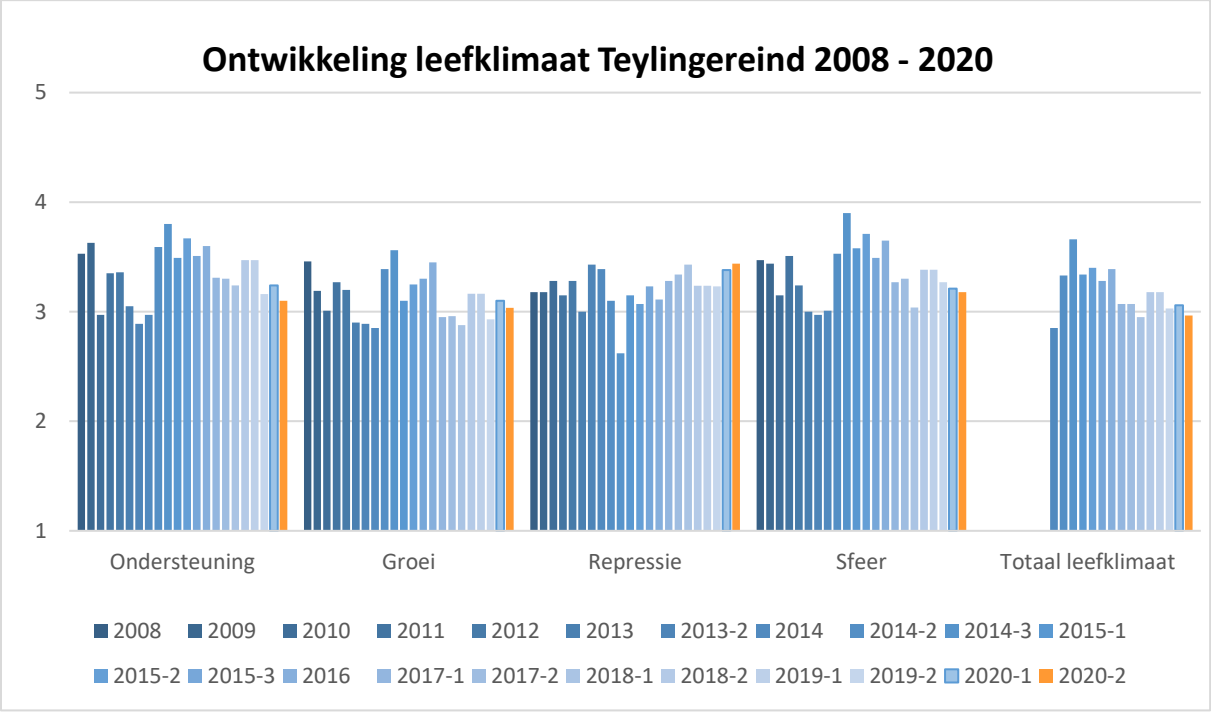
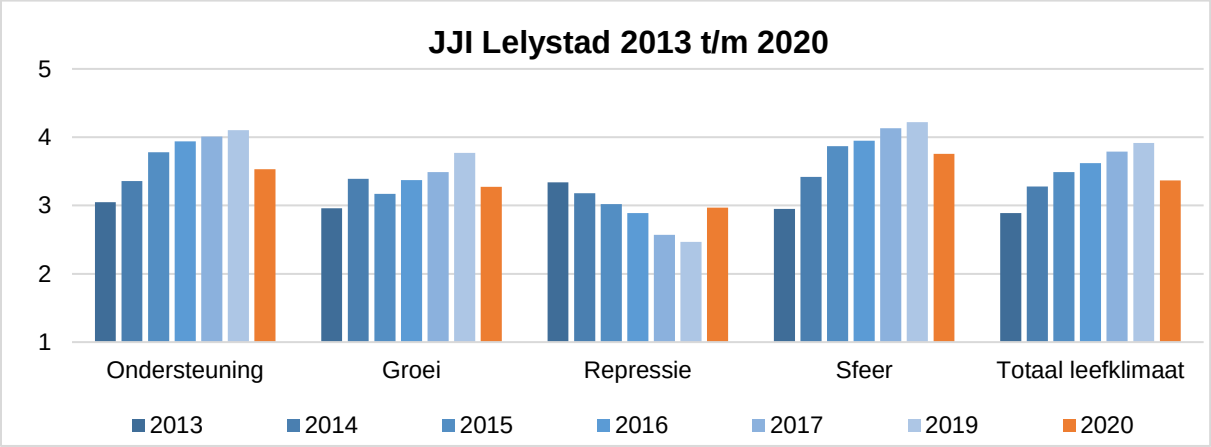
Grafiek 2. Ontwikkeling scores op de leefklimaatvragenlijst RJJI De Hartelborgt 2014 t/m 2020



Grafiek 3. Ontwikkeling scores op de Leefklimaatvragenlijst van RJJI De Hunnerberg 2014 t/m 2020



Grafiek 4. Ontwikkeling scores op de Leefklimaatvragenlijst van Teylingereind 2008 t/m 2020



Grafiek 5. Ontwikkeling scores op de Leefklimaatvragenlijst van JJI Lelystad 2013 t/m 2020