



Casebeschrijving

In een residentiële leefgroep staat een nieuwe opname gepland. De opvoeders die in deze leefgroep werken, ervaren echter al langere tijd een **hoge werkdruk** en geven aan "op hun tandvlees" te zitten. Binnen het team spelen onderlinge **communicatieproblemen**, waardoor samenwerking en afstemming regelmatig onder druk staan. Het team krijgt momenteel coaching rond het geven en ontvangen van feedback. De directie, die al jaren dezelfde is, zoekt mee naar manieren om met de aanhoudende uitdagingen van de werking om te gaan en om de **personeelsbezetting** te blijven verzekeren.

Op een ogenschijnlijk rustige avond escaleert de situatie onverwacht wanneer een **conflict** ontstaat tussen twee jongeren, Yasser en Tibe. Wat begint als een discussie over een hard dichtgeslagen deur, groeit snel uit tot een **heftige fysieke vechtpartij**. Volgens Yasser werden hierbij messen en scherpe voorwerpen gebruikt. De begeleiders verwittigen onmiddellijk de politie, die de kamers controleert. De aanwezigheid van de politie zorgt voor extra spanning in de leefgroep, vooral bij Yasser en Kevin, die beiden aangeven zich niet veilig te voelen.

Na het vertrek van de **politie** blijft de sfeer gespannen. Mo reageert agressief: hij vernielt materiaal en richt zijn woede op Yasser, omdat die zijn naam aan de politie zou hebben genoemd. De begeleiders proberen de jongeren te scheiden en opnieuw **rust in de leefgroep te krijgen**, maar ervaren grote moeilijkheden om veiligheid, kalmte en overzicht te bewaren. Tijdens een fysieke interventie ervaart een begeleider bovendien zelf een moeilijk moment waarbij sprake is van grensoverschrijdend duwen. Pas na verloop van tijd stabiliseert de situatie enigszins, al blijft de **groepsdynamiek broos** en beladen. Dit is het 5e incident in 10 maanden. Zowel de jongeren als de begeleiders klagen over **onveilig gevoel en spanningen**.

Herken jij dit? Ben jij ook op zoek naar duurzame oplossingen?

We zien hier heel wat risico's, kernproblemen op niveau van:

- de jongeren
- de begeleiders
- de organisatie



Tegelijkertijd zien we hier ook kansen en potentieel. In "lastig gedrag" zitten namelijk ook talenten in overdrive die op een positieve manier in de leefgroep in gezet kunnen worden.

- grenzenverlegger
- kansengever
- aansteker
- sfeervoeler
- doorzetter
- zinzoeker
- bewuste beweger
-

De elementen voor duurzame verandering



Veerkracht



Talent



De kring - supporters



snel boos worden
snel geïrriteerd raken
het saai vinden
stoer doen

**Kijken we achter gedrag of
reageren we op gedrag**



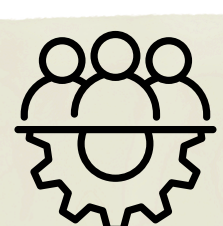
**Systemisch kijken -
balans of disbalans
in de groep**



**Diepmenselijk omgaan
met trauma**

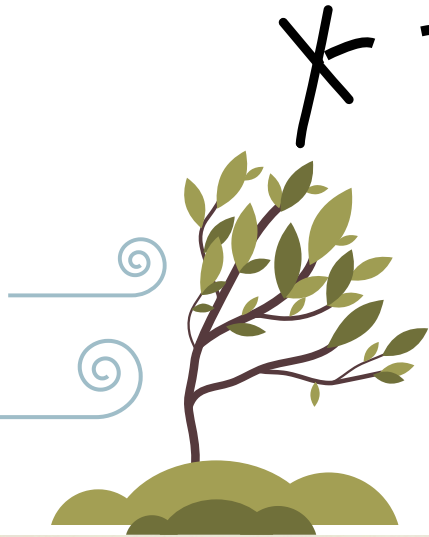


**Leiderschap
&
persoonlijk leiderschap**



**Dynamieken in de
onderstroom**

Eerst bouwen aan draagkracht veiligheid verbinding



Veerkracht

- vermogen om met tegenslag om te gaan
- hoe actief bouwen aan veerkracht

Winst is

- veerkracht leren bouwen voor het leven
- veerkrachtplan leren maken
- breder assortiment om uit te reageren
- meer zelfreguleren
- creatievere oplossingen
- makkelijker samenwerken
- gezondheid verhoogd
- minder uitval

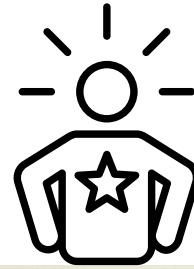


De kring - supporters

- wie werkt er echt versterkend voor kind / voor begeleider?
- hoe bouw je aan een kring van supporters?

Winst is

- hulp durven vragen
- gevoel van steun



Talent

- iedereen heeft talent
- wie ben jij, wat geeft jou energie

Winst is:

- talent als relatiebouwer
- gezonde hechting
- kunnen bijdragen vanuit je talent
- je krijgt er energie van
- positiever zelfbeeld
- meer zelfinzicht
- hoop voor nu en later
- positieve emoties
- veerkracht
- je kan lastig gedrag herkaderen vanuit talent in overdrive waardoor het veel hanteerbaarder wordt om in verbinding erover te spreken, vb iedere "negatieve" aansteker heeft het potentieel van de positieve aansteker



Kijken we achter gedrag of reageren we op gedrag

- inzicht in de methodiek van kijken achter gedrag
- gedrag ervoor = "lastig" = overleefde = talent in overdrive

Winst is

- je gaat andere boodschappen zien
- op de juiste laag het verschil kunnen maken
- relatie blijft overeind
- de-escalatie van de situatie
- meer begrip, inzicht in jezelf en elkaar
- meer toegang tot en vergroten van gezonde delen
- meer veiligheid
- meer veerkracht
- je wordt steviger van binnenuit
- meer inzicht in hoe talenten werken
- meer regulatie en zelfregulatie
- meer leiderschap dat rust brengt => vuurtoren
- minder extra trauma



Systemisch kijken - balans of disbalans in de groep

- werken volgens de systemische wetten
 - plek
 - volgorde
 - balans in geven en nemen

Winst is

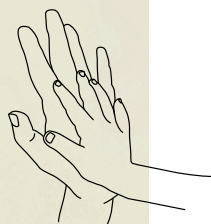
- helder weten hoe je kan bijdragen
- helder je grenzen voelen
- minder burn-out
- meer eigenaarschap
- meer duidelijkheid voor de kinderen
- meer harmonie, rust en ademruimte
 - in het team
 - in de leefgroep
 - in de organisatie

Diepmenselijk omgaan met trauma

- inzicht in wat je als mens wel kan doen zonder therapeut te zijn
- kwaliteit van aanwezigheid

Winst is

- crisissen kunnen sneller tot rust komen
- gezonde delen worden groter
- meer regulatie
- minder "stille slachtoffers"
- minder overspoeld worden
- meer zelfinzicht



Echte verandering komt
vanuit een houding,
leiderschap en de winst zit in
de onderstroom

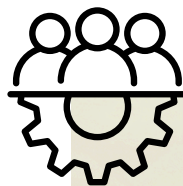
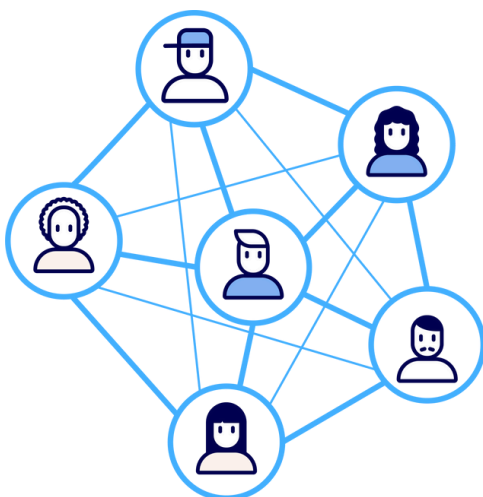
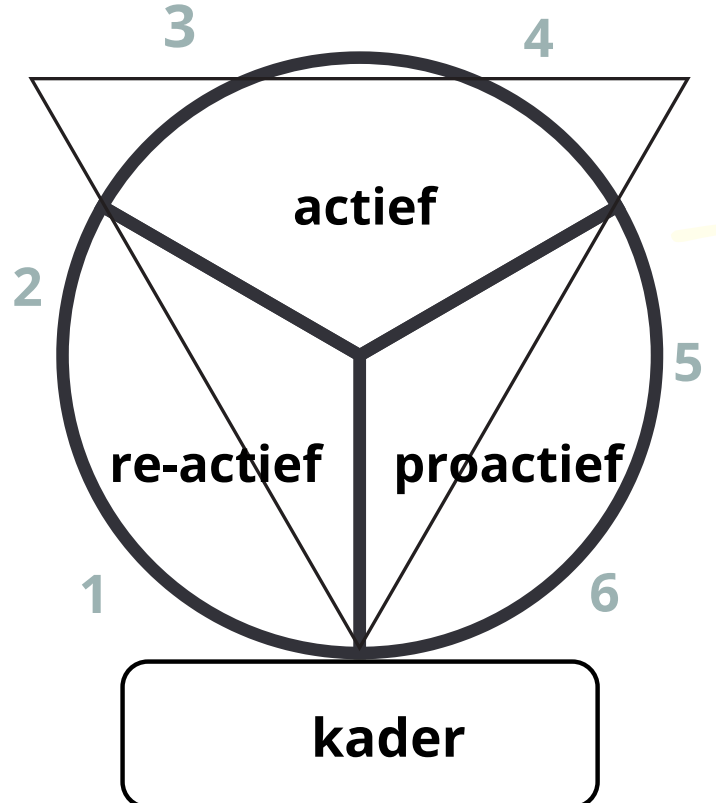


Leiderschap

- groepsdynamieken
- 6 leiderschapsrollen
- je team als spiegel
- je leefgroep als spiegel
- jouw flexibiliteit als leider
- leiderschap en persoonlijk leiderschap

Winst

- meer emotionele volwassenheid
- vuurtorens waarop anderen zich kunnen richten
- meer helderheid
- meer veiligheid
- meer verbinding
- meer intrinsieke motivatie en engagement
- minder burn-out
- minder hulpeloosheid
- vitalere organisatie



Dynamieken in de onderstroom

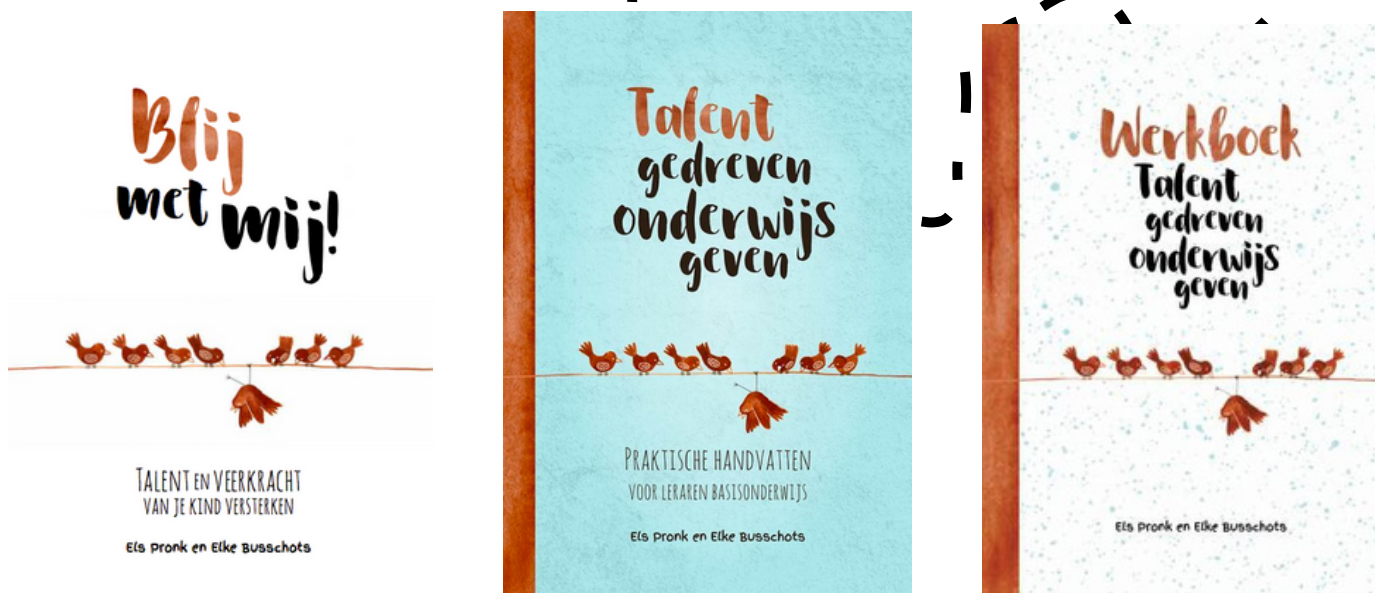
- bovenstroom: wat we zien en waar organisaties op inzetten maar waar rendement durft uitblijven
- onderstroom: wat we niet zien maar zich wel laat voelen als gedoe.
- innerlijke stroom als startpunt voor verandering

Winst

- vitalere organisatie
- inspanningen in de bovenstroom gaan meer rendement brengen als eerst in de onderstroom gewerkt wordt

Onderbouw van dit gedachtengoed en impact in het werkveld

Boeken op basis van dit gedachtengoed



Reacties van leerlingen en leerkrachten vanuit Campus talent- een project met moeilijke klassen om schooluitval te voorkomen

DE ERVARING

Klasactiviteiten: Wij hebben dat echt goed gedaan. Ik voelde me ook echt blij. Onze leerkrachten zouden in shock zijn geweest als ze het hadden gezien. Ze zouden gezegd hebben: "Wauw, ik ben trots op mijn kinderen".

De vrouw ziet veel en toont echt interesse. En toen gebeurde er iets, we kwamen dichtbij elkaar en iedereen glimlachte. Talentinterview: ik kan echt dingen, ik heb echt talent.

WAAR DROOMT DIT VERHAAL VAN

Het droomt van terug te kijken. Zodat we het ons blijven herinneren, zodat we het trots gevoel kunnen vasthouden.

DE BETEKENIS

Het is super positief geweest. Er zijn veel meer positieve interacties in de klas, we zijn dichtbij elkaar gekomen, we werken beter samen en er is veel meer geduld naar elkaar toe.

Voor jezelf, je hoort dat je talent hebt. Dat kan zorgen voor zelfvertrouwen en hoop voor jezelf. Het is dan als een kracht.

Voor mij, ik wil mijn droom waarmaken, maar ik weet, als ik in de fout ga, lig ik buiten. Ik wil niet meer boos zijn, ik wil het achter mij laten, maar de triggers zijn er nog. Het is me vorige week wel gelukt, iedereen zei dat ik het goed had aangepakt. De kracht werkt nog door.

ANDERE DINGEN DIE VERTELD WILLEN WORDEN

Tip aan leerkrachten: Kom met een glimlach de klas binnen en gebruik een vriendelijke toon. Wat je zegt, kan het zelfde blijven, het is de manier waarop. Het helpt als we het gevoel hebben dat leerkrachten er willen zijn.

Leerlingen vragen eigenlijk de liefde van hun leerkrachten. Sommigen doen dit op een verkeerde manier. Maar het blijft liefde vragen.

BOODSCHAP

Kijk vanuit het perspectief van de leerling en zie onze inzet. Wij zijn op school en zetten ons in, ook al willen we er soms niet zijn en vinden we het soms zinneloos.

DE STEM VAN EEN LEERLING

DE ERVARING

Normaal sta je daar allemaal niet bij stil. Ik merkte de linkjes tussen mijn talenten. Die avond heb ik er nog lang over nagedacht. Ik heb het blad opgehangen in mijn bureau.

WAAR DROOMT DIT VERHAAL VAN

Het droomt van een talentinterview voor alle leerlingen en leerkrachten. Het droomt van zijn eigen pedagogische studiedag en het uitwisselen van de kennis die al aanwezig is.

DE BETEKENIS

Ik kan de talenten van mijn leerlingen aanpakken om met hen in gesprek te gaan. Ik heb al hun talentinterviews gelezen in het LVS. Ook hun interesses staan vermeld. Ik spreek er met hen over en ik merk dat je hierdoor toch een andere band krijgt met hen. Ook kan je beter rekening houden met de talenten in overdrive zowel bij jezelf als bij je leerlingen.

Ik deelde mijn talenten met mijn leerlingen. Waarom ook niet. Ik mocht die van hen toch ook zien.

ANDERE DINGEN DIE VERTELD WILLEN WORDEN

Bedankt voor dit gesprek. Het is zeker een meerwaarde om er samen met iemand op terug te kijken. Het maakt zichtbaar wat het allemaal heeft opgebracht. Best veel. Eigenlijk zouden we er na enkele weken opnieuw over in gesprek moeten gaan in de klas. Als leerkracht kan je dit ook zelf opnemen. Misschien doe ik dat wel.

BOODSCHAP

Bij twijfel: Doe het, direct, cost geen moeite, je hebt niets te verliezen!

DE STEM VAN EEN LEERKRACHT

Al 15 jaar geven we opleiding, begeleiding en coaching in het brede werkveld rond kinderen, jongeren zowel in België als in Nederland