

Positief leef-werkklimaat & Verbindend gezag bij LVB

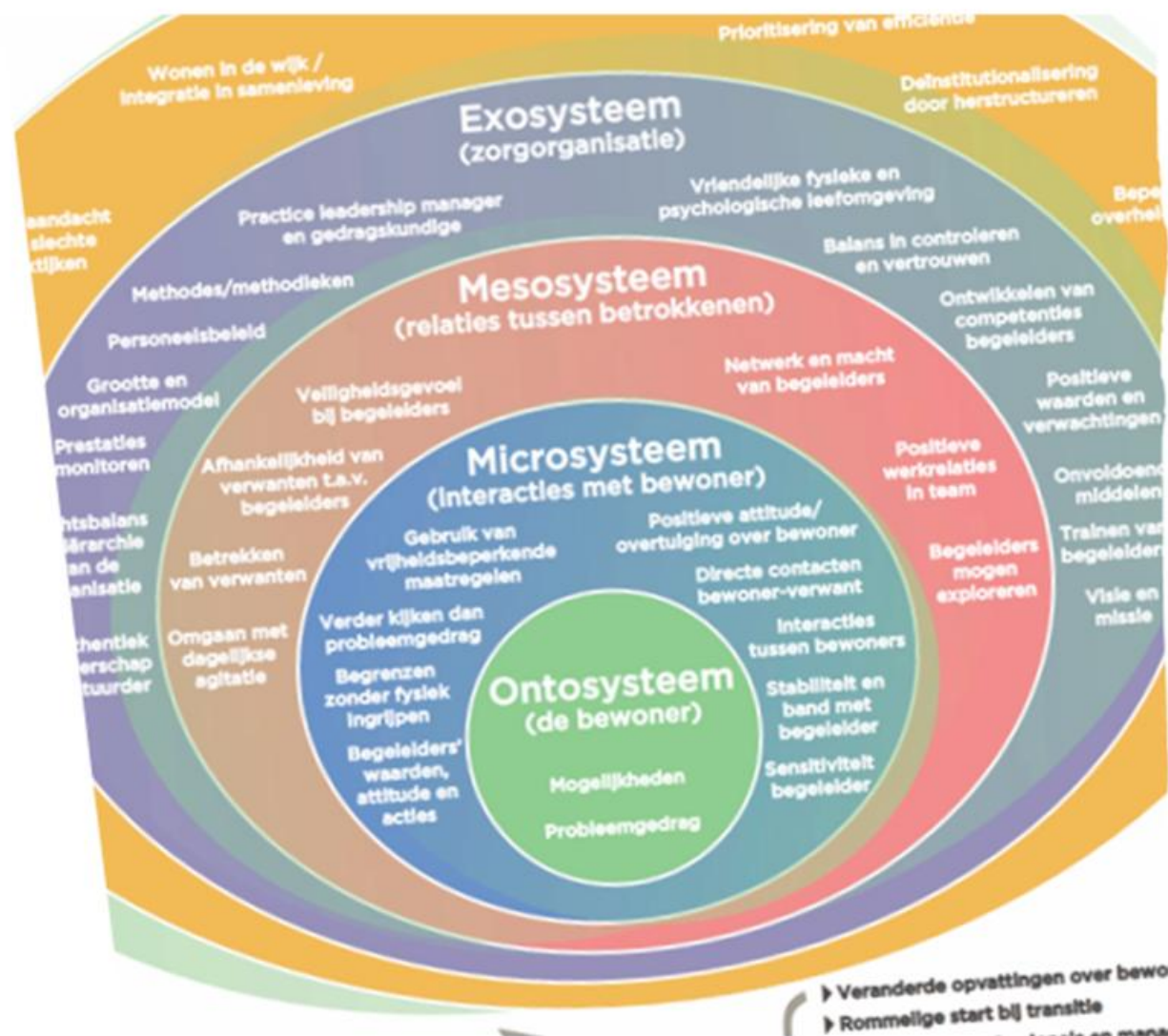
Jenny Kamzoun – GZ-psycholoog en systeemtherapeut
Marjolijn Besselse – Orthopedagoog-generalist

November 2025

Lunchsessie landelijk kenniscentrum LVB

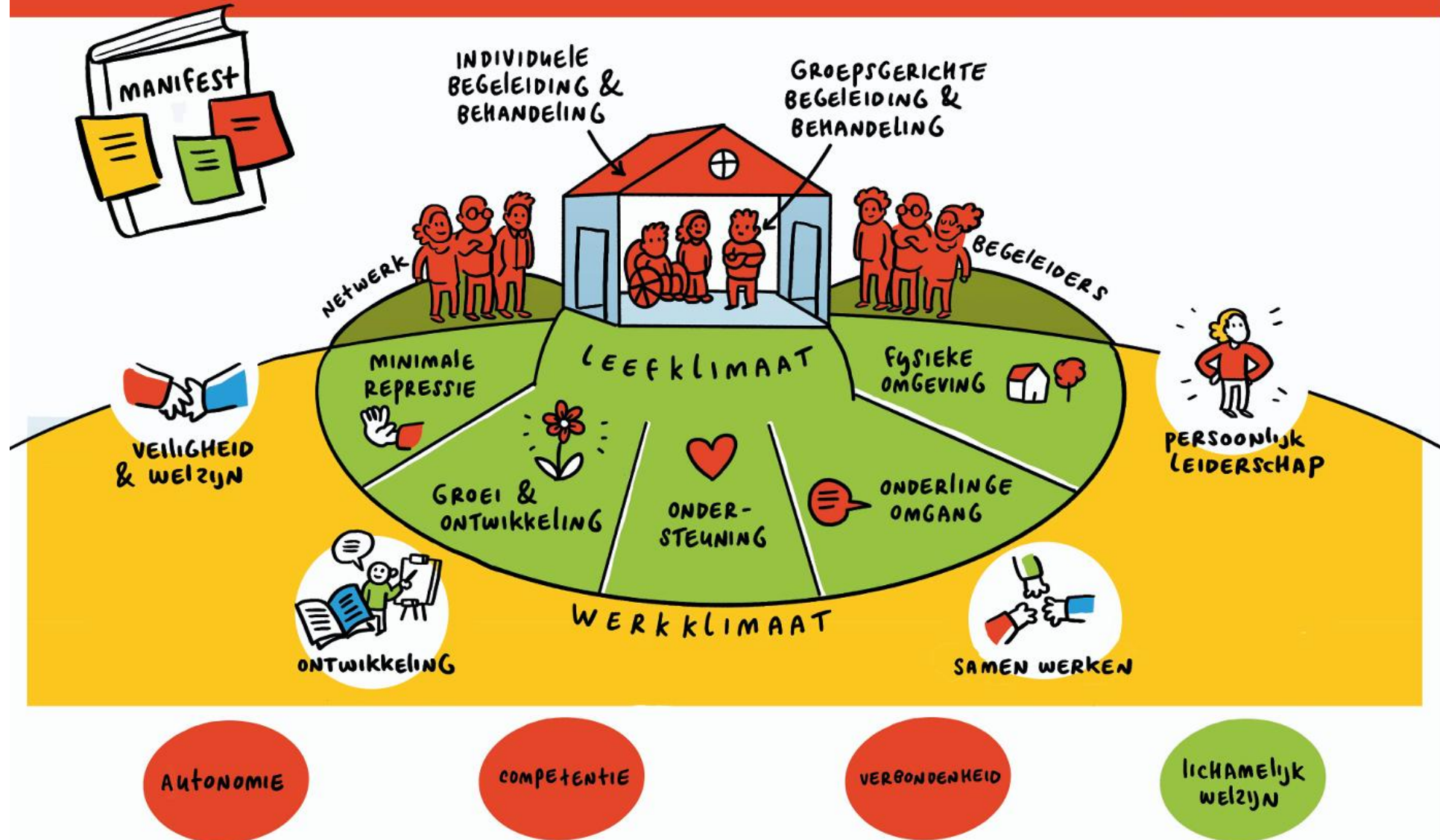
PLWK als kapstok voor hele organisatie, alle niveaus

- Gemeenschappelijke visie en taal.
- Integrale samenwerking.
- Alle organisatie-onderdelen worden neergezet vanuit deze visie.
- De basis van de inrichting van alle organisatie- systemen, zoals teamvergaderingen.



POSITIEF LEEF-EN WERKKLIMAAT

PROF. DR. G.H. P. VAN DER HELM
& PROF. DR. X.M.H. MOONEN



- Ganzenbord.
- SEO en bijbehorende begeleiding.
- Landkaart.
- Praatplaat.
- Op de lijn/ stellingen.
- Basisbehoeften kaartjes.
- Handvaten pijlers PLWK met reflectievragen.



prof. dr. G.H. P. van der Helm
& prof. dr. X.M.H. Moonen



AUTONOMIE



COMPETENTIE



VERBONDENHEID



LICHAMELIJK WELZIJN



AUTONOMIE

Ga eens na voor een cliënt

- Ervaart ... autonomie/ eigen regie in zijn leven en waar zie je dat aan?
- Waarin kan ... zelf keuzes maken, o.a. over zelfzorg, vrije tijd en voeding?
- Wordt ... beperkt in zijn/haar vrijheid? Is dat nodig?
- Wanneer kreeg ... te veel autonomie? en wat gebeurde er toen?
- Wat zou een eerste stap zijn om de autonomie van ... te vergroten?

AUTONOMIE

Autonomie

Ervaart cliënt
autonomie/ eigen regie
in zijn leven
en waar zie je dat aan?

Competentie

Hoe motiveren
we de cliënt?

Verbondenheid

Door wie voelt de cliënt
zich het meest gehoord
en gezien, en hoe
doet die persoon dat?

Lichamelijk welzijn

Hoe verloopt de
persoonlijke verzorging?

Competentie

Ga eens na voor jezelf

- Welke taken of situaties geven jou het gevoel dat je competent bent in je werk? Hoe kun je die momenten vaker creëren?
- Welke vaardigheden wil je verder ontwikkelen om jezelf sterker te voelen in je werk?
- Hoe reageer je als je merkt dat je ergens nog niet voldoende bekwaam in bent?
- Wat doe je om te leren?
- Wat maakt dat je elke dag naar je werk toe gaat?
- Wat is de laatste keer dat je een nieuwe vaardigheid hebt geleerd? Hoe voelde dat, en hoe kun je dit vaker doen?

Autonomie

Ga eens na voor jezelf

- Ervaar jij voldoende regie/autonomie in je werk? Wanneer wel en wanneer niet?
- In welke situaties voel jij je en/of je team vrij om jouw eigen professionele inzichten uit te voeren? Hoe benut je die ruimte?
- Waar zou je meer regie over willen hebben op de werkvloer en/of in de samenwerking? Hoe reageer je als je het gevoel hebt dat je autonomie in je werk beperkt wordt?
- Wat kun je hierin veranderen?
- Welke stappen kun je zetten om jouw werk meer af te stemmen op wat jij belangrijk vindt als professional?

- Ganzenbord.
- SEO en bijbehorende begeleiding.
- Landkaart.
- Praatplaat.
- Op de lijn/ stellingen.
- Basisbehoeften kaartjes.
- Handvaten pijlers PLWK met reflectievragen.



Opdracht op de Lijn; eigen werksituatie/werkklimaat

- Bij ons op de groep is de dagstructuur op orde.
- Bij ons in het team spreken we elkaar aan als er taken blijven liggen.
- Ik heb voldoende kennis en vaardigheden om mijn taken te doen.
- Bij ons op de groep zijn er te weinig regels.

Visie is geen methodiek, dus wat is meer nodig...

- Structureel werken aan je verbeterplan (hoe hou je het actueel in de waan van de dag).
- Medewerkers ervaren werken met de visie als iets extra, terwijl visie al in handelen zit.
- **Het is een visie, geen methodiek. Dus steeds de vraag “maar hoe doen we dat dan... en wat zie ik mezelf (anders)doen?”**
- Verbeterpunten veel op Fysieke omgeving en te weinig in gedragsverandering.
- Veel wisselingen in teams, lastig structureel te leren met elkaar.
- Motiveren medewerkers om in te vullen.

VERBINDEND GEZAG

Onze Voorkeursmethodiek bij LVB- cliënten.

Relatie & Verzet



MACHTELOOSHEID VERSUS.....

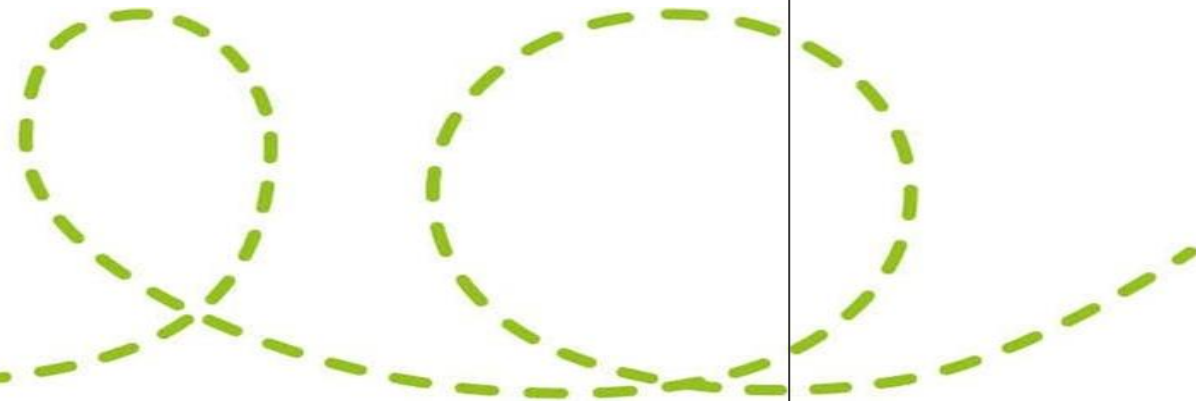


KRACHT

KRACHT = PLAN + SAMENWERKING



1. Gedachtengoed
2. Attitude
3. Methodiek



ALARM:

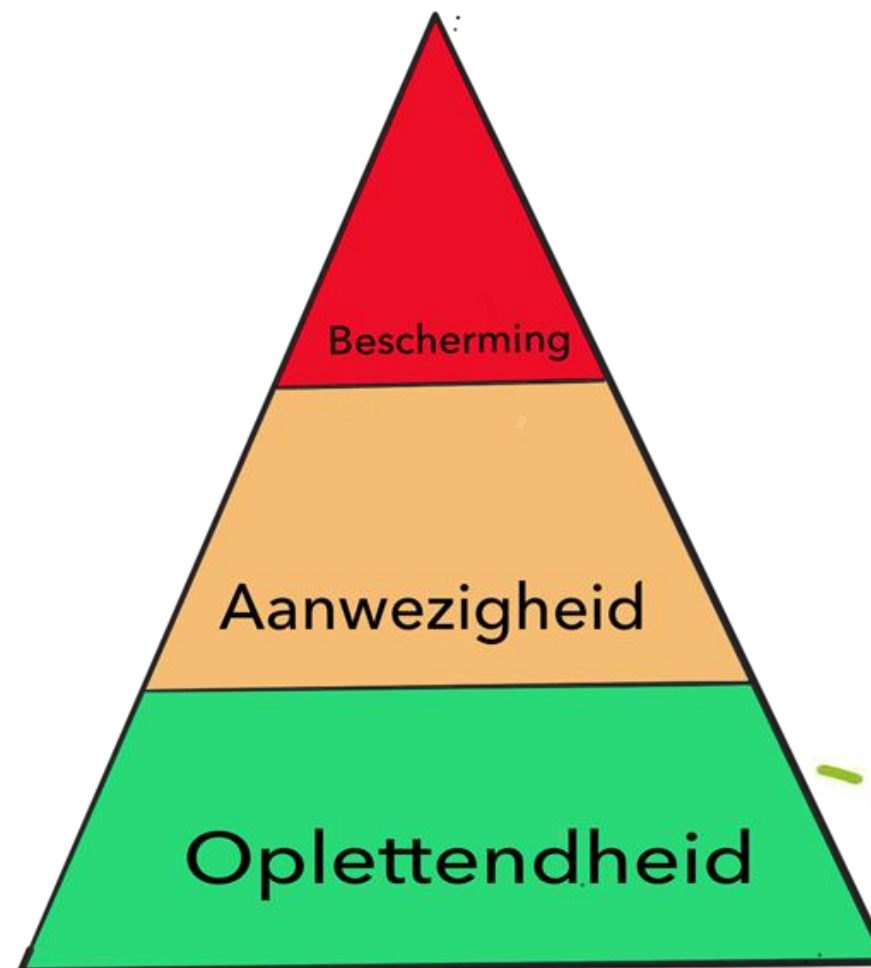
Actief en eenzijdig verzet tegen
zorgelijk of onveilig gedrag,
Relatiegebaren, supportersteam

ONGERUST:

Aanwezigheid verhogen, actief interesse tonen
Samen met steunnetwerk

OKE:

Dialogoog, 'er zijn', structuur,
aandacht en liefde



Symmetrische escalatie



Complementaire escalatie



**ER ZIJN ER TWEE VOOR NODIG OM DE ESCALATIE IN STAND
TE HOUDEN, ER IS ER ÉÉN NODIG OM TE DOORBREKEN**

IJZER SMEDEN ALS HET KOUD IS



BOOKMARK

1. We benoemen wat er gebeurt.
2. We zeggen dat we dat niet oké vinden.
3. We zeggen dat we er later op terug komen.

STILTE

We komen er later op terug en we benoemen kort wat er gebeurd is en dat we het niet accepteren.

STILTE

Oefenen in groepjes

IMPLEMENTATIE

- Teamtrainingen inclusief zaaltrainingen
- Intervisie voor zorgmanagers, gedragskundigen en begeleiders
- Borgingsbijeenkomsten
- Een 'wij' creëren in onze organisatie

Meer info?

<https://www.geweldloosverzetnederland.nl/>

Waar staan we nu?

Dit was in vogelvlucht een overzicht van onze belangrijkste kernelementen in hoe wij willen werken en hoe wij bezig zijn met implementeren van de visie en de methodiek.

We staan aan het begin van deze reis en een belangrijk aspect is dat we dit middels procesevaluatie volgen.

"We leren door te doen."