



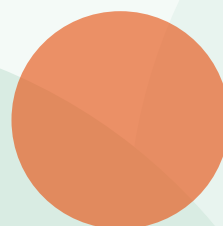
VLAAMSE
WETENSCHAPPELIJKE
VERENIGING VOOR
JEUGDGEZONDHEIDSZORG

GEZOND LEVEN? CHECK HET EVEN!

METHODIEK VOOR HET CLB-CONSULT BIJ JONGEREN VAN HET DERDE JAAR
SECUNDAIR ONDERWIJS

IMPLEMENTATIE

Denkkaders voor een geslaagde implementatie in je CLB



Dit is een publicatie van de

Vlaamse Wetenschappelijke Vereniging voor Jeugdgezondheidszorg (VWVJ)

In opdracht van en met de steun van

de Vlaamse Overheid

Contact voor de methodiek GLCE:

Noëmi Hagemann (helpdeskglce@vwvj.be)

Inhoud

De vijf elementen van het verandermodel (Knoster 1991) en de Golden Circle (Sinek 2009)	4
Visie	5
Belang	6
Plan	7
Middelen.....	8
Competenties	11
Het resultaat is verandering.....	13
Referenties	14

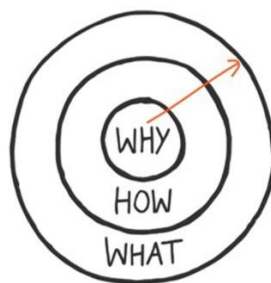
DE VIJF ELEMENTEN VAN HET VERANDERMODEL (KNOSTER 1991) EN DE GOLDEN CIRCLE (SINEK 2009)

Verandering is niet altijd makkelijk. In tegendeel, het is meestal een zeer uitdagend proces, dat niet steeds even succesvol verloopt. Om de slaagkansen te verhogen dat GLCE binnen je CLB succesvol geïmplementeerd wordt, stellen we je twee modellen voor, die je houvast in het proces kunnen bieden: *De vijf elementen van het verandermodel* (Knoster 1991) en de *Golden Circle* (Sinek 2009). Hierbij worden zowel de succesfactoren alsook de gedragsindicatoren van een dreigende stagnatie toegelicht.

De start

Er kunnen verschillende redenen zijn om met GLCE te starten. Er kan een *ontevredenheid* zijn met de manier hoe het consult nu verloopt. Mogelijks ben je gefrustreerd over de huidige werking, omdat je enerzijds afvraagt in welke mate je huidige aanpak aansluit bij wat de jongeren helpend vinden, of omdat het moeilijk is om in te schatten of het gedrag van de jongere als problematisch beschouwd moet worden of niet. Of je merkt, dat je te weinig tijd hebt om voor jongeren die 'het echt wel nodig hebben', voldoende tijd te voorzien. Misschien ben je ook *nieuwsgierig* geworden, omdat je hoorde dat GLCE in andere centra heel goed werkt en wetenschappelijk onderbouwd is. Andere vertrekpunten kunnen een *nieuwe ambitie* zijn, om de werking in je CLB te verbeteren. Ten slotte kan de implementatie ook *opgelegd* zijn door iemand anders, bij voorbeeld door de CLB-coördinator (Van der Wege, 2023).

Er zijn dus vele redenen om aan verandering te beginnen, en volgens Sinek (2009) is het belangrijk om deze redenen – je frustratie, je nieuwsgierigheid of je nieuwe ambitie - heel duidelijk voor ogen te hebben. Want deze redenen zijn je vertrekpunt, je 'why' (zie **Figuur 1**). Als je daar duidelijk zicht op hebt, dan kan dit in het proces van implementatie ervoor zorgen dat je gemotiveerd blijft als het moeilijker gaat dan verwacht (Van der Wege, 2023).



Figuur 1: The Golden Circle (Sinek 2009)

Tip: Neem de tijd om bij jezelf stil te staan: Wat motiveert jou/je CLB om verandering te brengen in je huidige werking van het CLB-consult? Neem gerust enkele nota's of bespreek het met je collega's.

VISIE

Als de aanleiding voor het veranderingsproces gekend is – bijvoorbeeld een nieuwsgierigheid naar een nieuwe manier van werken met jongeren – is de volgende stap om inzicht te krijgen in waar je graag naartoe wilt. Hiervoor stellen wij je de uitgangspunten van GLCE in het kort voor.

- Gezondheid en ontwikkeling wordt benaderd vanuit een **holistisch perspectief**: Menselijk functioneren is een samenspel van biologische (fysieke), psychische (mentale) en sociale factoren in de leerling, de gezins- en de maatschappelijke context
- **Pro-actie, preventie en vroegdetectie** worden gerealiseerd door te bewaken, beschermen en bevorderen via o.a. het systematisch aanbod van de CLB-consulten op scharniermomenten in de ontwikkeling van alle kinderen, i.c. in het derde jaar secundair onderwijs
- Motiveren tot verandering door het samenwerken met de jongere te bevorderen vanuit een **empathische, cliëntgerichte houding**, die respect behelst en uitgaat van de **autonomie** van de jongere. Deze houding benadrukt de **keuzevrijheid** en de **eigen verantwoordelijkheid** van de jongere waar het gaat om het besluit tot en de gevolgen van gedragsverandering (tenzij er actueel en dreigend gevaar is)
- De hulpverlener is geen expert die stuurt, maar ook geen volger die de cliënt achterna hinkt. De hulpverlener is de **'gids'**.

Tip: Blijf ook hier bij jezelf stil staan. Passen deze uitgangspunten in de huidige visie van je centrum? Is dit de manier waarop je met jongeren tijdens het CLB-consult in gesprek wilt gaan?

Komen de visie in je CLB overeen met de uitgangspunten van GLCE, dan is één van de succesfactoren voor een geslaagde verandering gerealiseerd. Is dit niet het geval, dan ontstaat verwarring en ga je beginnen twijfelen of je de nieuwe manier van werken echt wil implementeren.

BELANG

Naast de visie hoort ook het **belang** bij de kernpunten van de Golden Circle. De visie en het belang lijken erg op elkaar, maar zijn toch verschillend. Het belang duidt aan welke waarde of voordeel de werking met GLCE tijdens het CLB-consult voor de CLB-medewerker en de jongeren kan hebben. Enkele voorbeelden die het belang van de implementatie van GLCE kunnen illustreren:

- *Grotere tevredenheid van jongeren en CLB-ers*

Uit eerder onderzoek met GLCE bleek dat jongeren een score van 8,4/10 voor de online vragenlijst (n=58), een 8,8/10 voor de online feedback (n=19), en een 9,4/10 voor het gesprek tijdens het CLB-consult (n=35) gaven. Ook de collega's die al met GLCE aan de slag gingen waardeerden in het bijzonder de aan te nemen houding waarbij met de jongeren autonomie- en competentieversterkend wordt samengewerkt en waarbij men de keuze van de jongere om al dan niet te veranderen, om wel of geen advies te wensen aanvaardt.

- *Beter zicht op noden van de jongere*

Volgens het onderzoek naar de haalbaarheid en validiteit van GLCE (Vanlander, 2019) werd aangetoond dat de samenvatting van de antwoorden op de GLCE-vragenlijst toelaat om bij het gesprek dat gevoerd wordt tijdens het CLB-consult meteen in te voegen bij de (context van de) jongere en zijn/haar noden.

- *Meer tijd voor jongeren die noden ervaren*

De resultaten uit het rapport naar de haalbaarheid en validiteit van GLCE (Vanlander, 2019) toonden aan dat bij een kleine helft van de jongeren op basis van hun antwoorden geen nood was aan een gesprek. Hierdoor kan er tijdens het consult meer tijd vrijgemaakt worden voor een gesprek met leerlingen die er nood aan hadden.

- *Meer houvast voor de hulpverleners*

Verder gaven de CLB-medewerkers aan dat de afkapwaarden die samen met het Vlaams Expertisecentrum voor Alcohol en Drugs (VAD), Eetexpert, het Vlaams Expertisecentrum voor Suïcidepreventie (VLESP), Vlaams Instituut Gezond Leven (VIGL), Sensoa en de Vlaamse Wetenschappelijke Vereniging voor Jeugdgezondheid (VWVJ) zijn bepaald om zorgwekkende antwoorden te detecteren, houvast bieden.

Tip: Als je veel **weerstand** ervaart om te veranderen ('Waarom moeten we veranderen, het werkte toch op deze manier ook goed genoeg?'), dan is aanbevolen om bij het belang van de verandering stil te staan.

PLAN

Als de visie en het belang van het veranderingsproces duidelijk is, is een plan nodig om de veranderingen te verwezenlijken. Een goed plan geeft antwoord op de vragen:

‘Wie mag/moet wat, wanneer en hoe uitvoeren? En: Wie draagt wanneer en waarover welke verantwoordelijkheid?’

Zonder een goed plan ontstaat er **chaos** – het zal moeilijker zijn om de weg naar de gewenste veranderingen te vinden. Eenmaal er een doordacht plan van aanpak is, kan je de derde succesfactor voor een geslaagde verandering afvinken.

Andere centra geven aan dat de volgende stappen bijdragen tot een geslaagd plan:

Invoeren

- De keuze om gebruik te maken van GLCE is een beleidsbeslissing die gesteund wordt door de CLB-directie;
- Het CLB bepaalt in overleg met de scholen welke scholen in de beginfase al kunnen genieten van deze nieuwe methodiek;
- Er wordt in het CLB een *coördinator* voor de implementatie van GLCE aangesteld. Deze persoon informeert alle CLB-collega's over de nieuwe methodiek en monitort en evalueert de interne implementatie. Bij deze taak kan de coördinator ondersteund worden via het gebruikersoverleg met andere GLCE-coördinatoren en via de helpdesk van de VWVJ;
- Het CLB voorziet in overleg met de scholen dat de groepen jongeren kort vóór het geplande CLB-consult de online vragenlijst op school kunnen invullen onder begeleiding van een CLB-er en een personeelslid van de school (tenzij de jongeren de vragenlijst thuis invullen). Het richtinterval van het moment van de vragenlijstafname is max 14 dagen voor het consult.

Uitvoeren

- De CLB'ers passen GLCE toe zoals beschreven in de [Handleiding](#)
- CLB'ers die gebruik maken van GLCE kunnen bij hun coördinator voor de implementatie van GLCE terecht met vragen;
- Vragen waarop intern geen antwoord wordt gevonden, worden gesteld aan de VWVJ-helpdesk (helpdeskglce@vwvj.be).

MIDDELEN

Voldoende middelen zoals personeel, tijd, ruimte en materiaal zijn noodzakelijk om GLCE op een geslaagde manier te laten lopen. Hieronder vind je een breed overzicht van het materiaal dat de VWVJ ter beschikking stelt om het implementatie-proces te ondersteunen.

Materiaal

Ondersteunend materiaal bij start van GLCE voor CLB'ers

- [handleiding GLCE](#): een stap-voor-stap gids om GLCE te realiseren
- [vragenlijst GLCE](#): een overzicht van alle GLCE vragen ter info van de CLB-medewerker
- [filmopname](#) van de lanceerdag van GLCE (1/10/2021): uitleg over de werking van GLCE
- [infografic](#) met de resultaten van het onderzoek naar de haalbaarheid en validiteit van GLCE
- [ppt](#) om GLCE voor te stellen aan je CLB-team

Communicatiemateriaal voor ouders, leerlingen en school

- [informatiebrief](#) voor school
- [flyer](#) om leerlingen en ouders te informeren
- [brief](#) voor leerlingen die GLCE thuis invullen

Toelichtend materiaal voor de afname van de vragenlijst

- poster met de QR-code naar de [introductiefilm](#) voor leerlingen
- poster met QR-code naar de [vragenlijst](#): leid leerlingen snel naar de online vragenlijst. Print deze op groot formaat af en neem het mee naar de toelichting en afname van de GLCE-vragenlijst
- LeerID login gegevens (gebruikersnaam en wachtwoord) van de leerlingen zijn vanaf september 2023 nodig voor afname van vragenlijst

Vanaf september 2023 zullen leerlingen uitsluitend via LeerID bij GLCE kunnen inloggen. De scholen zijn hierover geïnformeerd door het Departement Onderwijs.

Ondersteunend materiaal tijdens het CLB-consult

- boekje met alle vragen, antwoorden en voorziene online advies op maat. Dit kan steun geven bij het antwoorden op vragen van de leerling en laat zien welke informatie de jongere al mocht ontvangen. Enkel beschikbaar in geprinte versie, niet digitaal. Kan [hier](#) via de website besteld worden.

Middelen om gespreksvaardigheden te optimaliseren

Gespreksleidraden

- gespreksleidraad rond [seksuele ontwikkeling](#). Sensoa licht een drempelverlagende methodiek toe om over seksualiteit te praten: De Onder 4 Ogen gespreksmethodiek
- gespreksleidraad rond [alcohol, drugs en gamen](#). De VAD licht toe hoe je het gesprek begint, het gebruik in kaart brengt, en de motivatie om te veranderen exploreert
- gespreksleidraad rond [voeding en gewicht](#). Lees hoe dat het de Standaard Gewicht bij de methodiek van GLCE integreert.
- gespreksleidraad rond [menstruatie](#). Lees hoe je de Standaard Groei en puberteit en de vraag over menstruatie in GLCE integreert.

Online modules

- online module rond **seksuele ontwikkeling**:
 - De [gloednieuwe cursus van Sensoa](#) waarmee je je vaardigheden rond praten over seksuele ontwikkeling stap voor stap kan inoefenen
- online modules rond **alcohol, drugs en gamen**:
 - De VAD deelt in een video een [praktijkgerichte aanpak over het spreken](#) over alcohol en drugs in het CLB-consult
 - Een [gratis cursus van de VAD](#) om signalen van middelengebruik bij jongeren in te schatten, de ernst van het gebruik en je rol als hulpverlener
- online modules rond **mentale gezondheid**:
 - voor hulpverleners om gebruik te leren maken van NokNok (website om de mentale gezondheid van jongeren te helpen bevorderen) [NokNok](#): De [handleiding](#) voor begeleiders die samen met jongeren met NokNok aan de slag willen gaan.
 - online module rond suïcide: VLESP verduidelijkt welke signalen op suïcide gedachten kunnen wijzen ([deel 1](#)) en welke interventies aangewezen zijn ([deel 2](#))
- online modules rond **motiverende gespreksvoering**:
 - De [gratis cursus van de VAD over motiverende gespreksvoering](#) geeft meer inzicht in wat maakt dat mensen veranderen en wat motiverende gespreksvoering tot een effectieve gespreksstijl bij verandering maakt.

- Het [uitgebreid e-learning programma over motiverend werken](#) van Eetexpert over verschillende motivatie kaders: Zelfdeterminatietheorie, Transtheoretisch model, Motiverende gespreksvoering
- De [presentatie van An Vandeputte](#) (Eetexpert) op de lanceerdag GLCE over motiverende gespreksvoering

Tijd om...

- directie/leerkrachten/leerlingen te informeren over de methodiek GLCE;
- afspraken te maken met de school voor het invulmoment van de vragenlijst;
- de afname van de vragenlijst op school te plannen;
- GLCE toe te lichten bij leerlingen;
- competenties te verwerven en GLCE te implementeren in het CLB.

Personen

- Een school die bereid is tot samenwerking ten behoeve van GLCE
- Leerlingen die geïnformeerd zijn over GLCE en beschikken over een LeerID
- Collega's die met GLCE aan de slag willen gaan binnen hun team

Ruimte

- PC- of klaslokaal om GLCE af te nemen.

Om **frustraties** te vermijden, is het belangrijk om vooraf na te gaan wat haalbaar is met de beschikbare middelen. Mogelijks dient de implementatie van GLCE uitgesteld te worden omdat er momenteel onvoldoende middelen beschikbaar zijn. Ga in overleg met je directeur om na te gaan of er mogelijkheden zijn om de middelen voldoende aan te passen om op een later moment met GLCE te kunnen starten.

COMPETENTIES

Vooraleer men met GLCE start, is het een goed idee om stil te staan bij de vaardigheden, attitudes, en kennis die verwacht worden om met GLCE aan de slag te gaan. Als dit niet duidelijk is, creëert men **angst** voor de verandering. Men vreest dan immers dat men niet voldoende kennis heeft om aan GLCE succesvol te beginnen of ermee door te gaan. Minimale competentie van de motiverende gespreksvoering zijn bij opstart van de methodiek GLCE noodzakelijk.

Tip: Leg de lat niet te hoog en blijf vertrouwen hebben in je competenties – je hebt ook vóór het gebruik van GLCE al (moeilijke) gesprekken met jongeren gevoerd! Als je maar bij één thema zou kunnen bijscholen? Kies voor het verwerven van de motiverende gespreksvoering – want die staat bij GLCE centraal.

Enkele voorbeelden voor de praktische competenties zijn:

Hoe interpreteer ik de samenvatting van GLCE?

Hoe sluit ik aan op de resultaten?

Hoe werkt 'het boekje' tijdens het consult?

Merk je dat je nog zou willen bijleren om met jongeren over de thema's mentale gezondheid, seksualiteit, alcohol, drugs en gamen te praten? Of wil je je bijscholen omtrent de principes van motiverende gespreksvoering? Als je je competenties in kaart wilt brengen, hebben we voor jou een korte 'zelftest' samengesteld (zie **tabel 1**).

Tabel 1: Zelftest om je competenties in te schatten

Zelftest	1	2	3	4	5
	Klopt	niet	-		
	klopt				
Ik voel me bekwaam om jongeren op hun veerkracht aan te spreken.					
Ik weet welke materialen er beschikbaar zijn om de veerkracht van jongeren te versterken.					
Ik voel me bekwaam om een gesprek over zelfmoord aan te gaan.					
In geval een leerling aan zelfmoord/zelfdoding denkt, weet ik hoe ik die best opvang of naar welke diensten ik kan doorverwijzen.					
Ik voel me comfortabel om een gesprek met jongeren aan te gaan over middelengebruik.					
Ik weet welke materialen beschikbaar zijn om het gesprek over middelengebruik aan te gaan.					
Ik voel me bekwaam in het omgaan met vragen rond (normaal, gezond) eetgedrag.					
Ik voel me bekwaam in het omgaan met jongeren met een (vermoedelijk) eetprobleem.					
Ik voel me bekwaam om een gesprek over relaties en seksualiteit met jongeren aan te gaan.					
Ik voel me bekwaam om een gesprek met jongeren aan te gaan die te maken hebben met seksueel grensoverschrijdend gedrag.					
Ik voel me bekwaam om de principes van de motiverende gespreksvoering tijdens het CLB-consult gesprek toe te passen.					

HET RESULTAAT IS VERANDERING

Als de vijf elementen van verandering aanwezig zijn, dan zijn de slaagkansen voor een succesvolle verandering zeer groot (zie **figuur 2**). Dit model kan steun bieden om een veranderingsproces op te starten, maar ook om een bestaand veranderingsproces bij te sturen als nodig. Hierbij kunnen de verschillende emoties/ervaringen tijdens het proces een indicator zijn van wat ontbreekt.

Wanneer *verwarring* bestaat, is het helpend om nog eens bij de *visie stil te staan*. *Weerstand* kan worden verminderd als het *belang* van de verandering opnieuw verduidelijkt wordt. Bij het ontstaan van *chaos*, kan een helder gecommuniceerd *plan van aanpak* een oplossing bieden. *Frustraties* worden geuit, wanneer men niet de *middelen* heeft om de verandering goed uit te kunnen voeren. Hier kan het helpen om bewuste keuzes te maken. Het CLB kan bijvoorbeeld kleinschalig met GLCE starten, het klassikaal informatiemoment in grotere groepen organiseren, of sommige leerlingen de vragenlijst van thuis uit laten invullen. Bij *angst* kan men stilstaan bij de vraag: Welk aspect van GLCE vind ik moeilijk en zou ik hier bijscholing bij nodig hebben?



Figuur 2. De vijf elementen van verandering (Knoster 1991)

REFERENTIES

Van der Wege, S. (2023). *Vijf elementen voor succesvol veranderen binnen het onderwijs*.
<https://wij-leren.nl/veranderproces-elementen-knoster-sinek.php>

Vanlander, A. D. A. H. K. R. M. (2019). *“Gezond leven? Check het even!” in Vlaanderen. Rapport van het onderzoek naar de haalbaarheid en validiteit van de toepassing van een Vlaamse versie van de online vragenlijst “Gezond leven? Check het even!” bij Vlaamse jongeren van het derde jaar van het secundair onderwijs via het CLB*.

Vlaamse Wetenschappelijke Vereniging voor Jeugdgezondheidszorg

De KartHuis
Tervuursevest 242C
3000 Leuven
www.vwvj.be

