



RAPPORTAGE

ONDERZOEK NAAR CULTUURVERANDERING OP SCHOLEN NA DRIE JAAR YOUNG MINDS MATTER

Januari 2024

Anita Vermeer, Theo Kuunders

GGD Hart voor Brabant



Hart voor Brabant

Inleiding

Young Minds Matter streeft naar een mentaal gezonde leefomgeving voor en door jongeren. Via een integrale aanpak wordt het taboe op mentale problemen verminderd, weten jongeren beter waar ze terecht kunnen en wordt zorg- en hulpverlening beter op elkaar afgestemd.

De aanpak is een drie jaar durend programma dat in 2021 werd gestart op drie Midden-Brabantse VO-scholen en in 2022 werd uitgebreid met twee VO-scholen. De [aanpak](#) is de afgelopen jaren op diverse onderdelen geëvalueerd en bijgeschaafd (zie tekstvak voor belangrijkste lessons learned).

Na drie jaar hebben wij een onderzoek uitgevoerd om te onderzoeken of de aanpak reeds een cultuurverandering in gang heeft gezet op de deelnemende scholen.

De belangrijkste lessons-learned tot nu toe

Jaar 1: de scholen gingen voortvarend van start ([tussenbalans, 2022](#))

- Scholen organiseerden gesprekken met leerlingen en docenten, bijscholing voor docenten en diverse mentale gezondheidslessen in de klas.
- Een brede netwerksamenwerking opgezet op uitvoerend, management en bestuurlijk niveau rondom het thema mentale gezondheid van de jeugd met gemeente en partnerorganisaties.
- De eerste interventies werden uitgevoerd

Jaar 2: de aanpak zet een verandering in gang ([procesevaluatie, 2023](#))

- Betrokkenen vonden dat scholen beter toegerust waren om psychische problemen bij leerlingen bespreekbaar te maken en hadden meer aandacht voor prestatiedruk, veerkracht en zelfontplooiing van jongeren.
- Men vond dat het bespreken van mentale problemen geleidelijk uit de taboesfeer komt en dat professionals elkaar beter en sneller weten te vinden.
- Meer dan de helft vindt dat YMM bijdraagt aan een verbeterde zorgstructuur op scholen.

Doel van onderzoek

Een belangrijk speerpunt binnen de aanpak op de scholen is het realiseren van een cultuurverandering, waarbinnen jongeren en docenten gemakkelijker en meer open spreken over mentale gezondheid en waarbij het taboe op spreken over mentale problemen verminderd wordt. Het doel van deze evaluatie is om bij jongeren en docenten/mentoren op deze scholen na te gaan of er sprake is van een cultuurverandering binnen de school als het gaat om mentale problemen.

Cultuurverandering is een breed begrip dat allerlei elementen omvat. Wij hebben voor deze evaluatie onderstaande elementen gehanteerd:

- **Normaliseren:** Praten over mentale gezondheid is 'normaal' en er is minder taboe op het praten over hoe je je voelt/in je vel zit.
- **Geïnformeerd zijn:** Leerlingen weten waar ze terecht kunnen met (mentale) problemen en dilemma's en hulpverleners zijn zichtbaar en laagdrempelig bereikbaar.

- **Veiligheid:** Veiligheid wordt gegarandeerd binnen school, waarbij privacy wordt gegarandeerd.
- **Cultuur op organisatieniveau:** De cultuur op organisatie binnen de school draagt bij aan de beweging. Directie en management onderschrijft de doelstellingen. Docenten voelen zich vaardig om te handelen. Docenten en ondersteuningsteam heeft voldoende tijd en mogelijkheden. Binnen de school zijn afspraken over werkwijze bij mentale problemen (protocollen).
- **Overige elementen/factoren** die een rol spelen zoals landelijke (maatschappelijke) ontwikkelingen.

Methode

De evaluatie bestond uit groepsinterviews met docenten, ondersteuningscoördinatoren en leerlingen van de deelnemende Young Minds Matter scholen. In totaal hebben betrokkenen van vier scholen meegedaan, in diverse samenstellingen. Eén YMM-school wilde niet meedoen met het onderzoek.

Tabel: deelnemers onderzoek

School	Aantal jaar YMM	Interview-vorm	Aantal onderwijspersoneel	Aantal leerlingen en leerjaar
1	3	Fysiek, leerlingen en onderwijspersoneel aparte geïnterviewd	4 medewerkers - 2x docent & mentor - 2x ondersteunings-coördinator)	5 leerlingen havo/vwo (variërend leerjaar 2 t/m 6)
2	2	Online, alleen onderwijspersoneel.	3 - 1x ondersteunings-coördinator - 1x zorgconsulent - 1x docent	0
3	3	Fysiek, leerlingen en onderwijspersoneel gezamenlijk geïnterviewd	3 - 3x docent & mentor	3 leerlingen, allen mavo, leerjaar 2)
4	3	Online beeldbellen	1 coördinator /manager	Alle leerjaren (geen leerlingen) Mavo/Havo/VWO

Data analyse

De verslagen van de interviews werden op kleur gecodeerd volgens de elementen van cultuurverandering. Daarna is een samenvatting gemaakt van de antwoorden per element.

Resultaten

Praten over mentale gezondheid is 'normaal'

Docenten/mentoren en ondersteuningscoördinatoren (vanaf nu samengevat als 'docenten') van de Young Minds Matter scholen vinden dat er de afgelopen jaren wel wat veranderd is over hoe open leerlingen praten over mentale gezondheid. Ze zien vooral een verschuiving naar het persoonlijk welbevinden. Waar voorheen leerlingen vooral zaken deelden met docenten over schoolwelbevinden, wordt nu ook het welbevinden in het privéleven van de leerling meegenomen. Ze lijken ook beter onder woorden te kunnen brengen wat er speelt.

Citaat docent:

"Ik merk wel dat ze in hun taalgebruik ook wel wat psychologisch zijn geworden. Woorden of zinnen als 'ik ben depressief' spreken ze eerder uit."

Voor leerlingen is het lastig in te schatten of er iets veranderd is de afgelopen jaren. Zij zijn immers nog jong en zelf ook volop in ontwikkeling. Zij merken vooral dat praten over mentale gezondheid in de eigen (vrienden)kring heel gewoon is, maar absoluut niet in een breder verband (bijvoorbeeld klassikaal).

Leerlingen weten waar ze terecht kunnen met (mentale) problemen en dilemma's

Docenten van de Young Minds Matter scholen zijn van mening dat leerlingen tot op zekere hoogte weten waar ze terecht kunnen als ze mentale problemen ervaren, maar dat er nog zaken beter kunnen.

Citaat docent:

"Ik heb zelf wel het idee dat het heel duidelijk is dat het hier bespreekbaar is, en dat ze hier de route weten."

Voor de docenten van de school waar het programma nog niet naar tevredenheid is geïmplementeerd, geven aan dat er nog veel verbeterd kan worden. Zij denken dan aan lessen voor leerlingen en het vergroten van de zichtbaarheid van de schoolmaatschappelijk werkers en jongerenwerkers.

Volgens de leerlingen van de Young Minds Matter scholen zijn er duidelijke verschillen per school aan te wijzen. Op één school vinden de leerlingen dat de aandacht is voor het thema mentale gezondheid beperkt is gebleven tot de mentorlessen. In die lessen zijn de jongeren geïnformeerd over hoe zij in contact kunnen komen met de vertrouwenspersonen, jongerenwerkers en de GGD. Op een andere school zijn hebben alle leerlingen wekelijks een kwartier een gesprek met hun mentor die zich opstelt als coach. Door die persoonlijke benadering geven leerlingen aan dat ze heel gemakkelijk een ingang hebben als ze ergens mee in hun maag zitten.

Citaat leerling:

"Je kunt de coach ook zelf opzoeken of iemand anders vragen of ze weten waar die persoon is. Of een Teams-berichtje. Dan kun je een afspraak maken. Bij ons is het heel normaal om tijdens de les te zeggen, ik heb een coachgesprek".

Ook op de overige school benadrukken leerlingen hoe belangrijk het persoonlijk contact en een vertrouwensband zijn, daar spreken zij over dat de jeugdverpleegkundige van de GGD zichtbaar is. Zij vinden het belangrijk dat de jeugdverpleegkundige in de pauzes rondloopt of naar de klassen komt, zoals het jongerenwerk. Maar ze zouden ook vaker interesse vanuit de mentoren willen zien.

Citaat leerling:

"mentoren zouden vaker een gesprekje kunnen houden over hoe het algemeen met je gaat".

Veiligheid wordt gegarandeerd binnen school

Voor leerlingen is het allerbelangrijkste hoe omgegaan wordt met wat zij delen met anderen (privacy). Zij vinden het belangrijk dat er door docenten of professionals niets wordt gedeeld met anderen, zonder dat zij daar toestemming voor geven. Als voor leerlingen minder duidelijk is hoe daarmee wordt omgegaan, zijn leerlingen terughoudender met het delen van zorgen en problemen. Docenten merken ook dat het belangrijk is dat zij als docent helder zijn over wanneer zaken wel/niet gedeeld worden met professionals en ouders. Zij onderschatten hoezeer leerlingen daar reeds van op de hoogte zijn.

Citaat leerling:

"Ze zijn bang dat ze anders behandeld worden als ze het zeggen tegen de mentor. Ze zijn bang dat het onderling verspreid wordt als ze naar de mentor gaan. Leerlingen voelen zich nog steeds niet volledig veilig om het te doen."

Leerlingen vinden bovendien dat docenten en professionals soms te snel in de actiestand komen om zaken op te lossen. Leerlingen hebben juist vaak een uitlaatklep nodig om gevoelens en gedachten te ventileren, en willen niet dat er gelijk allerlei acties worden uitgezet.

Citaat leerling:

"Docenten zijn ouder en slimmer dan ons, en ze willen meteen het probleem oplossen, terwijl ze soms alleen een luisterend oor moeten zijn. Ze hoeven niet meteen actie te ondernemen als de leerling dat niet wil. Sommige mensen willen oplossingen en advies, en sommige willen alleen een luisterend oor. Je kan geen vertrouwenspersoon zijn als je het gaat doorvertellen voor hun eigen bestwil."

Op de school waar docenten de leerlingen wekelijks spreken in coach-gesprekken lijkt die vertrouwensrelatie tussen docent en leerling gemakkelijker tot stand te komen en lijkt minder ruis te ontstaan.

Citaat leerling:

"het is niet zo dat als je iets zegt, dat gelijk alle docenten dat weten. Je kunt zeggen dat je niet wil dat andere docenten het weten."

Docenten zien dat er iets veranderd is op dit vlak de afgelopen jaren. Leerlingen kunnen dat lastig inschatten.

De organisatie binnen de school draagt bij aan de beweging

Leerlingen hebben erg weinig zicht op organisatieveranderingen binnen het schoolapparaat. Docenten benoemen daarentegen allerlei organisatie-aspecten die een rol spelen bij een cultuurverandering op de school:

a. Directie en management onderschrijft de doelstellingen

De directie en het management bepalen de bredere organisatievorm binnen de school, al dan niet ondersteund door een onderwijsconcept. Dat heeft direct invloed op hoe teams ingericht zijn en welke rol docenten, mentoren en ondersteuningscoördinatoren vervullen (inclusief tijd/ruimte). Docenten geven aan hoe belangrijk het is dat de directie en het management van de organisatie het programma Young Minds Matter ondersteunen en dat het past binnen de visie van de school. Binnen één school paste de visie van YMM naadloos binnen het reeds geïmplementeerde onderwijsconcept.

Citaat docent:

"Ik denk dat er heel veel nieuwe dingen zijn ingebracht, maar door ons onderwijsconcept met de coaching liepen we al erg voorop."

Binnen een andere school had een wisseling van directie opgetreden en daar waren de ambitieuze doelstellingen op mentale gezondheid vanaf dat moment geparkeerd.

b. Docenten voelen zich vaardig om te handelen

Docenten die een deskundigheidsbevordering over mentale gezondheid of coachingsvaardigheden hadden gevolgd, gaven aan dat zij minder handelingsverlegen zijn, signalen beter oppikken en elkaar en de ondersteuningscoördinator vaker informeel op te zoeken om te reflecteren en advies te vragen over wat ze tegenkomen. Zij passen de geleerde lessen direct toe in de praktijk.

Citaat docent:

"Er is ingezet op bewustwording. Meer onderzoekende houding ipv aannames maken. Ook in personeelskamer gesprek aangaan en vragenstellen aan elkaar en tips geven. Anders kijken naar het gedrag van leerling. Eerst nadenken van wat maakt dat een leerling zo doet. Ik denk dat we die stap afgelopen jaren meer aan het zetten zijn geweest."

c. Docenten en ondersteuningsteam heeft voldoende tijd en mogelijkheden

Tijd om aandacht te besteden aan de relatie met leerlingen en informeel contact wordt door leerlingen en docenten gezien als essentieel om een laagdrempelige band op te bouwen waarin zorgen geuit kunnen worden.

Citaat docent:

"De coach spreekt alle leerlingen iedere week een kwartier. Dan voelen leerlingen zich al sneller gezien en gehoord en dat je als coach zijnde je leerlingen steeds beter kent en daar makkelijker 'doorheen prikt', als je begrijpt wat ik bedoel. Je zit als coach meer op de relatie, je signaleert sneller als er iets is, je staat dichterbij de leerling, de leerling voelt zich vertrouwd. Je vraagt niet alleen naar school, maar vraagt ook naar hoe zit je erbij, dat stukje welzijn. En dan is daar heel veel ruimte om erover te praten."

Bij drie scholen is extra ruimte gecreëerd voor inzetten van de professionals die het docententeam ondersteunen (ondersteuningscoördinator, jongerenwerk, schoolmaatschappelijk werk en jeugdverpleegkundige). Op één school is extra ruimte voor de mentoren ingeruimd voor laagdrempelige individuele gesprekken met leerlingen. Die extra ruimte voor docenten wordt op de overige scholen wel gemist.

Citaat docent:

"Maar het zou voor mij ook veel fijner zijn om meer tijd te krijgen voor informeel contact. Die extra uren zijn er wel bij de ondersteuning coördinator, maar nog niet bij docenten/mentoren. Informele contacten zorgen voor een relaxtere sfeer, meer rust, minder stress."

d. Binnen de school zijn afspraken over werkwijze bij mentale problemen (protocollen)

Geen enkele school geeft aan speciale protocollen of werkwijzen geïmplementeerd te hebben ten behoeve van het programma Young Minds Matter, maar scholen hanteren diverse werkwijzen en protocollen die in meer of mindere mate ondersteunend zijn aan de doelstellingen van Young Minds Matter.

Eén school heeft een onderwijsconcept geïmplementeerd in de school waarbinnen persoonlijk contact met de leerlingen en aandacht voor het welbevinden van de leerlingen een plek krijgt. Op die school zijn een aantal heldere werkwijzen die persoonlijk contact waarborgen, zoals een briefing/dagstart met docenten, een dagstart met leerlingen en de wekelijkse coach-gesprekken.

Dat wordt door de docenten gezien als een uitstekende basis van waaruit aandacht gegeven wordt aan mentaal welbevinden.

Citaat docent:

"We starten volgens ons onderwijsconcept 's ochtends elke ochtend met het hele team op. Er worden schoolzaken besproken, maar ook als er iets is met een leerling, wordt dit met alle docenten gedeeld, zodat we oog hebben voor de leerling."

Eén school formaliseert de rol van de mentor in een mentorbeschrijving en heeft twee instrumenten die de leerlingen en docenten helpen bij het maken van aangepaste afspraken voor leerlingen waarbij het nodig is: de afsprakenkaart voor afwijkende afspraken rondom toetsen en de time-outkaart voor in de lessen. Dit schept helderheid en vertrouwen voor de leerling dat afspraken worden nagekomen.

Citaat docent:

"Leerlingen kunnen de afsprakenkaart ook laten zien. Die zijn ook wel heilig. Er zullen weinig docenten zijn die zeggen, nou, er is wel een afspraak gemaakt, maar jij gaat nu doen wat ik zeg. Dat geeft kinderen ook rust en vertrouwen. Ze weten, als ik dat laat zien, dan wordt de afspraak vastgehouden."

e. Young Minds Matter draagt bij aan agendasetting

De docenten geven aan dat de inzet van de projectleider van het programma Young Minds Matter, naast concrete stappen op school, vooral ook heeft bijgedragen aan het 'op de agenda' krijgen van dit thema bij de directie en het bredere management, en ook bij de gemeente.

Citaat ondersteuningscoördinator:

"Ik zie dat de gemeente nu ook meer aandacht voor dit thema heeft. De projectleider is een sterk verbindende factor is geweest om dat soort dingen wat pit in te blazen zodat het van de grond is gekomen. Ik heb zelf echt steun gehad aan de projectleider. Omdat je als ondersteuningscoördinator wel van dingen veel afweet, maar niet de strepen hebt om hier iets van beleid op te zetten."

Overige ontwikkelingen

Los van de cultuurverandering die op de Young Minds Matter scholen plaatsvindt, geven docenten ook aan een bredere landelijke ontwikkeling te zien waarbij mentale problemen bij jongeren steeds meer aandacht krijgen en waarbij jongeren ook mondiger worden.

Conclusie en aanbevelingen

Alle scholen zien een cultuurverandering

Alle onderzochte scholen zijn actief aan de slag gegaan met mentale gezondheid en detecteren een voorzichtige cultuurverandering. Toch vinden scholen die niet altijd duidelijk toe te schrijven aan het Young Minds Matter programma, maar omschrijven vooral een eigen proces dat de school heeft doorgemaakt. Dat dit zo ervaren wordt, past bij de methode die gehanteerd is in de aanpak. Doordat scholen middels Young Minds Matter gestimuleerd worden om éigen keuzes te maken en zij geen vastomlijnd programma voorgeschoteld krijgen, is een groot gevoel van ownership gecreëerd, waardoor scholen niet meer het gevoel hebben dat de verandering door het Young Minds Matter programma veroorzaakt is. Daarnaast heeft de landelijke tendens waarin de mentale gezondheid van jongeren veel aandacht heeft gekregen ook bijgedragen aan de cultuurverandering.

Persoonlijke relaties en vertrouwen allerbelangrijkste

Uit de resultaten van dit onderzoek blijkt verder dat aandacht voor persoonlijke relatie en vertrouwelijk omgaan met informatie de belangrijkste elementen zijn om een cultuur te realiseren waarin praten over mentale problemen 'normaler' wordt gevonden en hulpverlening beter aansluit op de behoefte. Als het een school lukt om die elementen concreet te verbeteren in de organisatie van de teams, dan is de kans het grootste dat ook daadwerkelijk een cultuurverandering wordt veroorzaakt.

Organisatie-keuzes van de school dragen bij aan cultuurverandering

Scholen die contact tussen leerling en docenten inbouwen in de vormgeving van het curriculum, lijken de cultuurverandering gemakkelijker te realiseren. Organisatiekeuzes die helpend zijn: kleinere (docenten) teams, wekelijks persoonlijk contact met alle leerlingen, en ontmoetingsmomenten voor de docenten onderling. Ook meer dagelijkse zichtbaarheid van hulpverleners werkt drempelverlagend, zoals jongerenwerkers die rondlopen in de pauzes, jeugdverpleegkundigen die zichzelf voorstellen in de klas of schoolmaatschappelijk werkers die zichtbaar zijn. Daarnaast helpen trainingen voor docenten en leerlingen.