

In residentiële instellingen bestemd voor jeugdigen met een licht verstandelijke beperking (LVB) is er vaak sprake van agressie-incidenten en intimiderend gedrag. Het aantal agressie-incidenten, zowel tussen de jeugdigen als tussen de jeugdigen en de medewerkers, is daarnaast duidelijk hoger dan in instellingen voor jeugdigen met een gemiddelde intelligentie (Embregts et al., 2009; Zeller et al., 2012). Deze agressie-incidenten leiden tot een hoog personeelsverloop (Colton & Roberts, 2007; Knorth et al., 2010; Seti, 2008) waardoor er regelmatig relatief onervaren en ongetraind personeel op de groepen staat en continuïteit van zorg in het geding komt (Hatton et al., 2001). Daarnaast kan onderbezetting en een hoog percentage invallers een gevoel van onveiligheid en daaruit voortkomende agressie nog verder doen toenemen (CNV, 2018).

Behalve voor medewerkers, hebben agressie-incidenten in residentiële jeugdzorginstellingen ook negatieve gevolgen voor de opgenomen jeugdigen. Vaak werd agressie namelijk beantwoord met het opleggen van regels en grenzen, beperkingen en sancties, die maar al te vaak resulteerden in fysieke en ruimtelijke inperking (James, 2011). Dit, al dan niet bewust, inzetten van inperkende maatregelen kan echter leiden tot letsel, traumatische ervaringen en een langere verblijfsduur voor de agressieve jeugdige (Sukhodolsky et al., 2005) en bleek het aantal agressie incidenten in sommige gevallen juist te vergroten.

Op deze afdelingen ontstaat vaak een *gesloten* leefklimaat. Een gesloten leefklimaat wordt gedefinieerd als een extreem asymmetrische machtsverhouding, grote afhankelijkheid van het personeel, gebrek aan wederzijds respect en regels en straffen (Harvey, 2005; Liebling & Maruna, 2013; Van der Helm et al., 2014). Tegenovergesteld wordt een *open* leefklimaat gedefinieerd als een gestructureerde, veilige en therapeutische omgeving met veel steun en groeimogelijkheden (Van der

Helm et al., 2014; Van der Helm, Stams & Van der Laan, 2011). Onderzoek suggereert dat een open leefklimaat geassocieerd is met een hogere behandelmotivatie (Van der Helm, Kuiper & Stams, 2018), waartegen gesloten leefklimaat een negatieve invloed op het behandelresultaat lijkt te hebben (Lipsey, 2009; Parhar et al., 2008). Naast het leefklimaat bestaat er ook werkklimaat, gerapporteerd door medewerkers. Er zijn veel verschillende methoden ontwikkeld en geïmplementeerd om agressie te verminderen en het werkklimaat en leefklimaat in residentiële instellingen te verbeteren. Deze methoden bestaan vaak uit individuele behandelprogramma's voor de bewoners, zoals sociale vaardigheidstraining, probleemoplossende training, cognitieve of andere vormen van gedragstherapie. De resultaten van deze behandelingen met betrekking tot het verminderen van agressie en het verbeteren van het leefklimaat zijn echter niet veelbelovend voor een wat uitdagendere doelgroep zoals die waar dit proefschrift over gaat, jeugdigen met een LVB (Borduin et al., 2000). Een mogelijke consequentie is dat medewerkers in een impasse belanden, waarin er geen samenwerking met de opgenomen jeugdigen meer mogelijk lijkt. Een methode die bij uitstek geschikt is voor de inzet bij impasses is Non-Violent Resistance (NVR), oftewel Geweldloos Verzet.

NVR is een alternatieve manier van het omgaan met agressie en is geïnspireerd op de filosofie die door Gandhi en Martin Luther King werd gebruikt in hun sociaal politieke strijd. De methode is een systematische aanpak om hulpverleners, zoals ouders, leerkrachten en medewerkers van GGZ-instellingen, te helpen omgaan met problematisch gedrag van jeugdigen door de verstoorte relatie tussen jeugdigen en hulpverlener en/of tussen jeugdigen onderling te herstellen. In de eerste plaats gericht op het veranderen van het gedrag van de verzorger in plaats van het gedrag van de jongere. Inmiddels is NVR aangepast voor residentiële instellingen en liet een studie veelbelovende voorlopige resultaten zien op het

gebied van dwang maatregelen en werkklimaat (Van Gink, Van der Stegen, Goddard, & Ottenbros, 2012). Deze aanpassing was echter niet specifiek gericht op residentiele zorg voor LVB jongeren. Dit proefschrift beoogt een bijdrage te leveren aan de kwaliteit voor de LVB-zorg, waarbij twee hoofddoelen aan de orde kwamen:

1. Ten eerste, het ontwikkelen van een aanpassing van de residentiële versie van Geweldloos Verzet (NVR) voor jeugdigen met een LVB en
2. Ten tweede, het onderzoeken van de effectiviteit van NVR-LVB in termen van werkklimaat, leefklimaat en agressie-incidenten in residentiële instellingen voor jeugdigen met een LVB.

BEVINDINGEN

In **hoofdstuk 2** onderzochten we de behoefte voor een aanpassing van NVR voor LVB-jeugdigen. Middels semigestructureerde interviews met NVR getrainde groepsmedewerkers, werd deze aanpassing als haalbaar en noodzakelijk beoordeeld. Algemene aanpassingen die zij nodig achtten, waren 1) herhaling, 2) visualisatie, 3) structuur en 4) rollenspel bij het werken met LVB-jongeren. Specifiek noemden ze dat drie van de interventies moesten worden aangepast, namelijk de *aankondiging*, de *sit-in* en het *herstelgebaar*. Alle aanpassingen vanuit dit onderzoek zijn opgenomen in de recent geactualiseerde handleiding (Haspels et al., 2017). Deze handleiding is het uitgangspunt geweest voor het opzetten van de NVR-LVB trainingen voor medewerkers die de basis vormden van de overige onderzoeken binnen dit proefschrift.

In **hoofdstuk 3** wordt de ontwikkeling en validatie beschreven van een vragenlijst om de implementatie van de residentiele NVR (-LVB) te monitoren, de *Reaction to Unacceptable Behavior-Inventory* (RUBI). De lijst bestaat uit 16 items verdeeld over

twee schalen: NVR Denken en NVR Doen. De vragenlijst werd uitgezet in drie residentiële instellingen voor jeugdigen met LVB bij 139 medewerkers. Uit het validatie- en evaluatieonderzoek bleek dat de vragenlijst betrouwbaar en valide lijkt om de implementatie te meten van NVR(-LVB) in residentiële instellingen. Bovendien was de RUBI succesvol in het discrimineren tussen getrainde en niet-getrainde professionals.

In **hoofdstuk 4** beschrijven we de effecten van NVR-LVB op het werkklimaat gebaseerd op kwantitatieve (werkklimaatvragenlijsten) en kwalitatieve (semigestructureerde interviews met personeel) gegevens. De kwantitatieve studie toonde aan dat het werkklimaat slechts op één schaal, namelijk "Werktevredenheid" daalde na de implantatie (we verwachtten het tegenovergestelde) de overige schalen bleven gelijk. De kwalitatieve resultaten daarentegen, waarbij we dezelfde deelnemers interviewden, beschreven echter een positieve invloed van de NVR-LVB training op de werksfeer, doordat het "wij-gevoel" binnen het team was toegenomen. Daarnaast identificeerden de geïnterviewden ook enkele aandachtspunten van NVR-LVB: 1) de juiste match tussen de methode en het personeel en 2) de juiste timing voor de implementatie.

In **hoofdstuk 5** onderzochten we de mogelijke invloed van de implementatie van NVR-LVB op het leefklimaat zoals ervaren door de jeugdigen (N = 124). De resultaten toonden aan dat het open leefklimaat significant toenam na de NVR-LVB training, met een middelgrote effectgrootte ($d = 0,32$). Het gesloten leefklimaat veranderde niet significant in de loop van de tijd, in tegenstelling tot de verwachtingen. Deze bevindingen ondersteunen gedeeltelijk de hypothese dat NVR-LVB na verloop van tijd het leefklimaat positiever zou beïnvloeden.

In **hoofdstuk 6** onderzochten we de samenhang tussen NVR-LVB en het aantal agressie-incidenten. We vergeleken meldingen van agressie-incidenten van drie residentiële instellingen voor LVB-jeugdigen voor, tijdens en na implementatie van NVR-LVB. Agressie-incidenten namen significant af in alle drie de instellingen gedurende de gehele onderzoeksperiode, met een grote effectgrootte ($d = 0,80$). Dit leidt tot de conclusie dat NVR-LVB succesvol lijkt te zijn in het verminderen van agressie-incidenten in residentiële instellingen voor LVB jongeren.

ALGEMENE DISCUSSIE

Implementatie van NVR-LVB

Bij de implementatie van NVR-LVB noemden medewerkers een paar belangrijke aspecten: 1) methode en personeel op elkaar afstemmen en 2) timing van implementatie.

1) Methode en personeel op elkaar afstemmen: Het lijkt erop dat jongere en minder ervaren personeelsleden meer moeite hebben met het inbedden van NVR-LVB in hun dagelijkse werk dan meer volwassen en ervaren personeelsleden. Een verklaring voor deze bevinding zou kunnen zijn dat NVR-LVB geen eenvoudige, geprotocolleerde methode is, terwijl juist geprotocolleerde methodes gemakkelijker ingebed lijken te worden door jongere, onervaren personeelsleden (Barford & Whelton, 2010; Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Het hebben van een basisopvatting over onderwerpen als opvoeding en pedagogisch handelen (iets wat juist gevormd wordt door werk – en levenservaring) lijkt nodig om methoden als NVR-LVB degelijk te kunnen internaliseren (Barford & Whelton, 2010; Maslach et al., 2001). Dit betekent dat NVR-LVB een evenwichtig team wat betreft leeftijd, werk- en levenservaring veronderstelt.

2) Timing van de implementatie: Vanzelfsprekend zijn turbulente tijden ten tijde van reorganisaties geen startmoment voor het invoeren van een nieuwe methode. Daarnaast lijkt een basiswerkwijze, zoals bijvoorbeeld competentiegericht werken, noodzakelijk. NVR-LVB wordt daarin meer als extra hulpmiddel gezien dat kan worden toegepast wanneer dat nodig is, dan dat het een basismethode vervangt. Deze bevindingen zijn in lijn met eerder onderzoek (Van Gink et al., 2017). De onderzoekers concluderen dat vooral teams waar weinig verbinding heerst, baat zullen hebben bij de implementatie van NVR-LVB. Bovendien dient niet alleen het directe team van groepswerkers bij de training betrokken te zijn, maar moet uiteindelijk de hele setting worden getraind en meegenomen met de nieuwe werkwijze.

Zoals gezegd, kan het werken in residentiële instellingen erg uitdagend zijn. Vaak "moet" het personeel de zoveelste training ondergaan in het belang van de cliënt. NVR-LVB lijkt anders te worden ervaren: het is een training vóór personeel gericht óp personeel, met de intentie om de teamcohesie te vergroten en de hulpeloosheid te verminderen. Dat hoorden we ook van het personeel "Eindelijk is dit een methode voor ons". Dat gevoel dat het personeel nu eens in het middelpunt van de belangstelling staat, kan ook de motivatie en de werktevredenheid verhogen.

Werkklimaat, Leefklimaat, Agressie-Incidenten

De voorafgaande paragrafen hebben we de weg geëffend om te beginnen met het hart van dit proefschrift, de effectstudie naar residentiële NVR-LVB, met aandacht voor werkklimaat, leefklimaat en agressie-incidenten. Wanneer we inzoomen op onze resultaten kunnen we een paar specifieke dingen concluderen met betrekking tot het IQ en het geslacht van de opgenomen jongeren. Wij zullen deze onderwerpen hieronder bespreken.

IQ

Wat IQ betreft, rapporteerden deelnemers met lagere IQ-scores (< 70) het leefklimaat als opener en minder gesloten, in vergelijking met deelnemers met hogere IQ-scores (IQ > 71). Resultaten uit de literatuur zijn in dit opzicht tegenstrijdig: enerzijds wordt gesuggereerd dat LVB-jeugdigen de neiging hebben zich meer te richten op negatieve dan op positieve informatie, in vergelijking met leeftijdsgenoten zonder LVB (Janssen, Schuengel, & Stolk, 2002; Leffert, Siperstein, & Widaman, 2010). Anderzijds vond Van de Kamp (2011) geen verschil in perceptie van het leefklimaat tussen kinderen met en zonder LVB. In beide studies werden echter geen daadwerkelijke IQ-scores vermeld. Weer ander onderzoek van Van der Helm, Wissink en Stams (2013) wijst uit dat LVB-jongeren hun leefklimaat als positiever beoordelen dan niet-LVB-jongeren. Dit laatste, komt overeen met onze bevindingen: cliënten met relatief lagere IQ scores ervaren een minder negatief leefklimaat in vergelijking met cliënten met (relatief) hogere IQ scores. Een mogelijke verklaring zou kunnen zijn dat de zorgzwaarte (door een lager IQ van de patiënten) meer personeel toelaat en daardoor een betere aanpak van de methode NVR-LVB mogelijk maakt.

GENDER

Wat betreft gender, vonden we dat meisjes het leefklimaat als negatiever ervoeren dan jongens. Dit is in lijn met eerder onderzoek (Eltink et al., 2015). Bij het bestuderen van de ontwikkeling van de leefklimaatsschalen valt op dat, terwijl meisjes bij baseline lager scoren op het open en hoger op het gesloten leefklimaat, hun scores veranderen naar een meer open klimaat na implementatie van NVR-LVB, vergeleken met de scores van jongens. Bovendien lijkt het gesloten leefklimaat van jongens zelfs toe te nemen (niet significant). Het lijkt er dus op dat vooral meisjes

baat hebben bij de implementatie van NVR-LVB. Dit zou verklaard kunnen worden door dat meisjes gevoeliger zijn voor hun omgeving en interactie met anderen, vergeleken met jongens (Lanctôt, Lemieux, & Mathys, 2016; Oldehinkel, Rosmalen). Aangezien het merendeel van de opgenomen jeugdigen in jeugdzorginstellingen man is (CBS, 2018) dient er bij de implementatie van NVR-LVB aandacht te zijn voor hun speciale behoeften. Toekomstig onderzoek is nodig om meer inzicht te krijgen in deze bevindingen, zodat de positieve factoren van NVR-LVB implementatie uiteindelijk voor alle opgenomen jeugdigen van toepassing is, ongeacht hun geslacht.

Werkklimaat & Leefklimaat

Op basis van eerder onderzoek kon de hypothese worden opgesteld dat werkklimaat en leefklimaat met elkaar samenhangen en als een van de twee zou toenemen, de ander ook zou toenemen en vice versa (van der Helm, Roest, Moonen, 2013). Onze studies kunnen deze hypothese niet volledig steunen. Omdat de resultaten van het werkklimaat inconsistent zijn, is het moeilijk om ze in hun geheel te bespreken. Daarom zullen we de resultaten splitsen in kwalitatieve en kwantitatieve resultaten.

De *kwalitatieve* resultaten van het werkklimaat lijken gecorreleerd te zijn met de toename in open leefklimaat, ook wanneer we de resultaten over agressie-incidenten erbij betrekken, waar we een afname in agressie hebben gevonden. Het lijkt aannemelijk dat wanneer werk- en leefklimaat positief worden ervaren, dit resulteert in minder agressie en omgekeerd: wanneer er minder agressie aanwezig is, nemen het werk- en leefklimaat toe.

Wanneer we echter uitgaan van de resultaten van onze *kwantitatieve* data over werkklimaat, kunnen we eerdere bevindingen niet ondersteunen (Van der Helm et

al., 2013). Er zijn twee mogelijke verklaringen voor de inconsistente bevindingen: Ten eerste zou gesteld kunnen worden dat het meer tijd kost voordat het werkklimaat in de verwachte richting verandert en dat het leefklimaat gemakkelijker of sneller na implementatie van NVR-LVB verandert. Ten tweede kunnen de kwalitatieve beoordelingen de relevante veranderingen beter aan het licht hebben weten te brengen, vergeleken met de kwantitatieve beoordelingen. Aangezien de semigestructureerde interviews specifiek betrekking hadden op vragen over de implementatie van NVR-LVB en de mogelijke invloed ervan op de werksfeer, is het aannemelijk dat deze informatie accurater meetbaar is via interviews dan middels een gestandaardiseerde vragenlijst over de algemene werksfeer. Toekomstig onderzoek zou kunnen investeren in het creëren van een betrouwbaarder instrument voor het meten van de verandering in werkklimaat na de implementatie van NVR-LVB.

Leefklimaat & Agressie-incidenten

Er zijn verschillende onderzoeken gedaan naar de associatie tussen agressie-incidenten en leefklimaat, de meeste in gesloten residentiële instellingen en instellingen voor reguliere jeugdzorg (de Decker et al., 2018; Ros, Van der Helm, Wissink, Stams, & Schaftenaar, 2013). Zij concluderen dat een open leefklimaat geassocieerd is met lagere niveaus van agressief en destructief gedrag van cliënten. Onze studie is de eerste die is uitgevoerd in een open instelling voor LVB-jeugdigen, waarbij er een associatie kan worden gezien tussen de toename van open leefklimaat en afname van agressie-incidenten. Tot op heden is het nog onduidelijk wat de richting is tussen de associatie van leefklimaat en agressie-incidenten (de Decker et al., 2018; Robinson, Craig, & Tonkin, 2018). We weten dus nog niet of een toename in open leefklimaat leidt tot minder agressie of vice versa. Het voordeel van

een methode als NVR-LVB is dat het invloed lijkt te hebben op beide: het verminderen van agressie via specifieke de-escalatie interventies en het verhogen van het leefklimaat door te investeren in een positievere relatie tussen jeugdigen en personeel, waardoor de positieve sfeer en het gevoel van veiligheid en saamhorigheid toeneemt. Het is dus geen vereiste om de associatie tussen agressie en leefklimaat te begrijpen vóóordat men NVR-LVB kan implementeren - het zal mogelijk een effect hebben op zowel agressie-incidenten als op het leefklimaat.

Sterke punten en beperkingen

Hoewel NVR steeds breder wordt toegepast in de Nederlandse praktijk, is er nog weinig wetenschappelijke onderbouwing voor de effectiviteit. Met dit proefschrift hebben we de uitvoerbaarheid van NVR-LVB in residentiële instellingen voor LVB-jeugdigen kunnen aantonen en verder kunnen ontwikkelen op basis van een behoefte-inventarisatie.

Wat betreft de ecologische validiteit kunnen we aannemen dat de bevindingen van onze studie generaliseerbaar zijn, aangezien onze studie was ingebed in de dagelijkse praktijk.

Praktijkstudies stellen onderzoekers veelvuldig voor complexe problemen, zoals de grilligheid van het echte leven. Ondanks de sterke punten zijn er dus ook beperkingen aan onze studie. Zo moesten we helaas vaststellen dat de lange en tijdrovende vragenlijst over het werkklimaat, die het personeel verschillende keren moest invullen, tot frustraties leidde bij het personeel. Dat betekent dat de bevindingen van de werkklimaatinventarisatie vertekend zouden kunnen zijn. Ten tweede, momenteel zijn onze bevindingen over implementatie primair gebaseerd op kwalitatieve gegevens van personeel dat met de jongeren werkt. Jammer genoeg

waren we niet in staat om kwalitatieve gegevens te verzamelen van de jongeren zelf. Het zou zeer interessant en relevant zijn geweest om hun mening mee te nemen in het onderzoek, waarom zij denken dat NVR-LVB werkt en welke specifieke factoren van de methode hen het meest geholpen hebben.

Praktische implicaties voor residentiële LVB-jeugdzorginstellingen

Ten eerste suggereren de resultaten van onze studie dat NVR-LVB effectief lijkt te zijn voor een brede populatie met verschillende kenmerken in residentiële jeugdzorginstellingen wat betreft het verminderen van agressie-incidenten en het verbeteren van het leefklimaat. Wij pleiten daarom voorzichtig voor de inzet van NVR-LVB in residentiële LVB-jeugdzorginstellingen, op voorwaarde dat bepaalde factoren voor een succesvolle implementatie, zoals bijvoorbeeld de juiste timing, worden opgevolgd. Ten tweede, het feit dat NVR-LVB een rol lijkt te spelen in het ervaren leefklimaat, zegt iets over het leefklimaat zelf; namelijk dat leefklimaat als zodanig te beïnvloeden is. Dat wil zeggen dat leefklimaat geen statisch gegeven is, maar een dynamische situatie.

Verder zou toekomstig onderzoek zich kunnen richten op de lange termijn effecten van NVR-LVB op leefklimaat en agressie. Vooral bij methoden als NVR-LVB, die geen *quick fix* zijn en tijd nodig hebben voordat ze goed geïmplementeerd en ingebed zijn in het werk, bevelen wij aan dat instellingen de NVR(-LVB)-effecten met een zekere regelmaat blijven monitoren, bijvoorbeeld met een combinatie van het monitoren van de implementatie (via bijvoorbeeld de RUBI) en het meten van werk- en leefklimaat.

Wetenschappelijke implicaties en toekomstig onderzoek

Het bestuderen van de effectiviteit van een methode is een belangrijke eerste stap in de ontwikkeling van empirisch onderbouwde interventiemethoden. Maar het brengt niet automatisch aan het licht wáárom de methode effectief is en welke elementen haar effectief maken. Toekomstig onderzoek zou zich kunnen richten op het belichten van de effectieve elementen van NVR-LVB. De enige beschikbare gegevens hierover zijn gebaseerd op kwalitatieve gegevens van NVR-getrainde medewerkers. Zij concluderen dat voor het personeel “een team zijn”, “het geloof dat ze alleen zichzelf kunnen controleren”, “het uitstellen van hun reactie” en “het krijgen van steun van hun collega's” actieve ingrediënten waren van de reguliere NVR (Van Gink et al., 2018). Het lijkt er dus op dat met name *NVR Denken* van belang is en niet per de specifieke *NVR interventies*. Dit is ook in lijn met de resultaten uit ons kwalitatieve onderzoek naar het werkklimaat. De vraag is of opgenomen jeugdigen er ook zo over denken. Daarom zou toekomstig onderzoek deze kwestie kunnen bestuderen met bijvoorbeeld semigestructureerde interviews met jongeren. Een andere mogelijkheid zou zijn om een valide vragenlijst te ontwikkelen voor personeel en jongeren om meer inzicht te krijgen in de werkzame bestanddelen. Op basis van deze bevindingen zou de training voor het personeel in NVR(-LVB) verder kunnen worden aangepast en efficiënter worden gemaakt.

Reflectie op het uitvoeren van praktijkgericht onderzoek

Het uitvoeren van praktijkgericht onderzoek in de dagelijkse praktijk van de residentiële instellingen is een uitdagend avontuur geweest. Wij als onderzoekers waren volledig afhankelijk van de goede wil van de respondenten, mogelijke veranderingen van de instellingen (bv. reorganisaties, samenvoegen van afdelingen, verandering van de verantwoordelijke contactpersonen) en de grillige uitdagingen in residentiële instellingen zelf. Daarom zijn flexibiliteit en improvisatie twee

belangrijke voorwaarden om praktijkgericht onderzoek met succes uit te voeren. Het kan veeleisend zijn en soms zeer frustrerend, maar het loont de moeite: want uiteindelijk brengt dit soort onderzoek de meest waardevolle van alle gegevens aan de oppervlakte; gegevens die in de echte wereld zijn uitgevoerd, met echte mensen, die te maken hebben met echte problemen en die daarom van grote ecologische waarde zijn. Toen we aan deze reis begonnen, beseften we bijvoorbeeld niet dat we veel tijd en moeite moesten investeren in het aanpassen van de vragenlijsten voor het meten van het leefklimaat aan onze doelgroep. Maar het feit dat we waardevolle gegevens konden verzamelen waaruit we conclusies konden trekken die gebaseerd waren op de reële praktijk van deze instellingen weegt op tegen de moeilijkheden die we hebben moeten overwinnen. Deze aspecten leiden tot de conclusie dat het de moeite waard zal zijn om de strijd aan te gaan voor onderzoekers die op dezelfde problemen stuiten als wij. Zoals we in NVR(-LVB)-termen zeggen: Volhouden! We doen dit sámen! Verder laat dit onderzoek ook zien dat het combineren van kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeksmethoden van grote waarde is. Aangezien kwalitatieve onderzoeksmethoden nog steeds als secundair worden weggezet, zou het nu duidelijk moeten zijn dat kwalitatieve gegevens zeer inzichtgevend kunnen zijn, vooral in combinatie met kwantitatieve methoden.

Slotwoord

Dit proefschrift laat zien dat NVR-LVB een effectieve methode kan zijn om het leefklimaat te verbeteren en agressie-incidenten te verminderen in instellingen voor jeugdigen met LVB. Bovendien lijkt NVR-LVB invloed te hebben op het versterken van de teamspirit en saamhorigheid van de groepsmedewerkers. De originele Non-Violence resistance was gebaseerd op de filosofie van Gandhi en Martin Luther King jr., het versterken van het wij-gevoel en het verzet tegen

geweld en onaanvaardbaar gedrag om zo meer positiviteit en samenwerking te creëren. Deze filosofie is nu vertaald naar de praktijk van residentiële instellingen voor jeugdigen met LVB en het lijkt zijn eerste vruchten af te werpen. Geweld moet niet beantwoord worden met meer geweld maar met Geweldloos Verzet.