

Hoe vaak heb jij je de afgelopen weken iets laten zeggen of is je iets over komen wat je als niet prettig hebt ervaren?

En hoe vaak heb jij daarop aangegeven dat je dit niet prettig/vriendelijk/collegiaal vond?

De maatschappij verhard. Dat zien we terug in het contact tussen ouder en professional. Vaak wordt lastig gedrag niet direct herkend als 'grensoverschrijdend'.

Wanneer we met een team in gesprek zijn, is het antwoord op de vraag 'hebben jullie te maken met grensoverschrijdend gedrag' vaak 'neehoor!'. Wanneer we doorvragen en voorbeelden noemen, dan zien we de kwartjes vallen... ohja – toch wel...



Hoeveel van onderstaande voorbeelden herken jij?

- Het wordt **persoonlijk**
'jij gaat er nu voor zorgen dat mijn kind een HAVO advies krijgt'
- Er wordt je verteld **hoe jij je werk moet doen**
'het is gewoon een kwestie van even die groepjes opnieuw indelen, dat is toch niet zo moeilijk?'
- Je wordt **ter verantwoording geroepen** over wat je hebt gedaan
'zeg, die invaller van gister, die is echt ongeschikt. Waar haal je die invallers eigenlijk vandaan? Screen je ze wel? Ik denk dat je eens op zoek moet gaan naar een beter bureau.'
- Je wordt betrokken in **roddel of bondjes**
'We zijn echt super blij met jou hoor, maar jouw duo op dinsdag heeft nog een hoop te leren, vind je ook niet?'
- Opmerkingen die **dreigend voelen**, maar nog geen echte bedreiging zijn
'Dus je past het advies niet aan. Hmmm...jammer. Mooie auto heb je trouwens...'
- Er wordt een **kleinerende opmerking** gemaakt
'nou juffie, geeft niet hoor...je hebt zelf zeker nog geen kinderen, dat begrijp jij gewoon nog niet.'
- Het wordt **fysiek**
net te dicht op je staan, toch even die hand op je arm.
- Het wordt **dwingend**
'Als jij er nu niet voor zorgt dat.....dan ga ik...'

Herken je er één of meerdere voorbeelden? We zijn benieuwd naar wat je toen hebt gedaan. En ook naar hoe jij inschat dat collega's binnen jou team er op reageren. Hoe eenduidig reageren jullie als team? Waar legt de ene collega de grens, en is die gelijk aan waar de andere collega die grens legt?

Lukt het jullie om samen één lijn te trekken? Geven jullie tijdig en duidelijk grenzen aan? Of blijkt dat in de praktijk toch lastig?

Grensoverschrijdend gedrag - we zien het niet, maken het kleiner of praten het goed. Vooral als het gedrag is wat zich een beetje 'op het randje' begeeft. Die kleine dingen, die je net een beetje uit balans brengen

maar waarvan het ook voelt alsof het de moeite niet waard is er wat van te zeggen. Het effect: de ander stopt niet, en zal de grens alleen maar verder opzoeken. En soms is het ‘beloond gedrag’ omdat de ander leert dat bepaald gedrag maakt dat hij of zij zijn doel haalt. Bijvoorbeeld omdat dreigen met een klacht, maakt dat je wél snel de directeur kunt spreken.

Vriendelijk duidelijk begrenzen. Hoe? Wij doen dat zo:

Stap 1: benoem feitelijk en concreet wat de ander doet of zegt

‘U noemt mijn collega ‘die muts van de dinsdag’

Stap 2: benoem wat maakt dat jij er last van hebt

‘Ik vind het vervelend dat u haar muts noemt en dat u over haar praat terwijl zij er niet bij is’

Stap 3: geef een duidelijk IK-boodschap met instructie

‘Ik wil dat u uw aandachtspunten rechtstreeks met haar bespreekt’

Gaat de ander door? Geef de keuze:

Stap 4: geef de ander de keuze; - of + , waar kiest u voor?

‘Of u blijft over mijn collega praten en haar ‘muts’ noemen, dan stopt dit gesprek. Liever heb ik dat u dat achterwege laat en ik met u in gesprek kan gaan over waar u zich zorgen over maakt.

Waar kiest u voor?’

Krijg ik dan geen ruzie? De ervaring leert: nee, dan krijg je geen ruzie. Wel respect. Ga zelf eens terug in de tijd – bijvoorbeeld jouw schooltijd. Voor welke docenten had je respect? Vaak waren dat degenen waarbij je precies wist tot hoever je kon gaan. En die je erop aansprak als je daar overheen ging. Dat was niet altijd leuk om te horen, maar je begreep het wel. En paste je gedrag er naar aan.

Vriendelijk duidelijk een grens stellen is niet optioneel, maar een afspraak die je met elkaar maakt.

Lees je dit, en denk je *‘makkelijk op geschreven, maar h^oe doe ik dat?’* of denk je *‘hier hebben wij als team nog wel winst te behalen’* – neem dan vooral contact op.

We leveren met plezier een bijdrage aan jullie studiedag. Door bijvoorbeeld deze vorm van lastig gedrag samen te onderzoeken, de aanpak uit te testen en waar nodig samen te werken naar een teamnorm over omgaan met grensoverschrijdend gedrag.

We wensen je veel succes met het toepassen van deze tips. Roept het vragen op? Heb je een aanvulling of ervaring die je met ons wilt delen? Aarzel niet, stuur een bericht naar nieuws@pcml.nl