

*Laat oudergesprekken
voor je werken*



VEILIGHEID IN TEAMS...

Het gevoel van veiligheid kan onder druk komen te staan door gedrag van leerlingen, ouders of collega's. Wij geloven er in, dat niemand de dag start met de intentie een ander het leven zuur te maken. Ondanks dat, kan het wel gebeuren dat het gevoel van veiligheid onder druk komt te staan door gedrag van anderen.

Er is niet één recept voor een veilig klimaat. Natuurlijk vallen ons wel dingen op wanneer we werken met teams, en welke situaties van invloed zijn op het gevoel van veiligheid.

1. Situatie: ongewenst gedrag komt de school in

Een schreeuwende ouder in de klas. Een dominante ouder die je vertelt dat jouw advies écht ergens op slaat en dat je het aan moet passen. Een oudere broer komt verhaal halen op het schoolplein.

Laat je het gebeuren, of grijp je in? En als je ingrijpt, is jouw handelen dan effectief en de-escalerend? En doe jij dit alleen zo, of is dit hoe jullie dit als team doen? Gedrag beïnvloeden, start bij gedrag herkennen.

Er zijn grofweg twee soorten 'lastig gedrag': instrumenteel gedrag (waarbij de ander zijn of haar gedrag bewust inzet om jou uit balans te brengen, bijvoorbeeld door manipulatie, macht, eisende houding, denigrerend taalgebruik) en frustratiegedrag (waarbij bij de ander de emotie hoog oploopt waardoor hij of zij steeds harder gaat praten, soms grof taalgebruik ingezet, door je heen praat en niet voor rede vatbaar lijkt).

De aanpak bij instrumenteel gedrag is begrenzen. De aanpak bij frustratiegedrag is kalmeren.

TIP: *Leer gedrag te herkennen, zodat je een effectieve aanpak in kunt zetten. Maak met elkaar afspraken over waar voor jullie de grens ligt, en wat je doet als een ander die grens over gaat.*

2. Situatie: de basis niet op orde

Onduidelijkheid is per definitie een bron voor 'gedoe'. Dat zie je in de klas, dat zie je in het team. Met de basis op orde, bedoelen we dat er heldere kaders en afspraken zijn die bij iedereen bekend zijn. Het is duidelijk 'wie waarvoor is' en het is duidelijk wat de spelregels zijn.

We doen vaak de aanname 'dat we wel weten hoe het zit' maar in de praktijk blijkt dat een misvatting. En dat leidt tot 'gedoe'.

TIP: *Check binnen het team eens hoe jullie denken over zaken als bereikbaarheid, grensoverschrijdend gedrag, collegialiteit, over aanwezigheid, over het aanspreken van ouders op het naleven van huisregels.*

3. Situatie: praten over in plaats van met elkaar

Niets menselijks is ons vreemd – soms doet een collega iets en wil je even je hart luchten bij een andere collega. Of vind je het gedrag van een ouder echt heel vervelend en blaas je na een telefoontje even stoom af bij een ander.

Het lijkt onschuldig, maar is vaak een bron voor ervaren 'onveiligheid'. Wat als je nu praat

over collega X in mijn bijzijn....praat je dan morgen misschien ook over mij?! Hoe we praten over ouders, heeft ook zijn weerslag op het gevoel van veiligheid.

TIP: *Ga het gesprek met elkaar aan. Tijdig, vanuit de goede intentie en gericht op de toekomst. 'Joh, je kwam vanmorgen mijn klas in tijdens een instructie. Dat vind ik vervelend, het leidt mij af. Ik zou het fijn vinden als je bij een gesloten deur, niet mijn klas inkomt.'*

Situatie: onvoldoende support

Wie geconfronteerd wordt met grensoverschrijdend gedrag, heeft recht op support gebracht vanuit empathie. Dus niet "o...en wat heb jij toen gezegd?!" of 'Nou, dat moet je niet pikken!' maar wel 'joh, hoe is het nu met jou?'

'Bij grensoverschrijdend gedrag, stopt de dienstverlening'. Dat is ons advies. Natuurlijk hopen we dat je in het moment vriendelijk duidelijk bent geweest en een grens hebt gesteld op het gedrag. Maar daarna?

TIP: *Het is van belang dat bij grensoverschrijdend gedrag er eerst een orde of relatie-herstel gesprek plaatsvindt. Dit is een kort gesprek waarin niet over de inhoud of aanleiding wordt gesproken, maar waarin wordt ingegaan op het ongewenste gedrag en duidelijk wordt aangegeven welke consequenties eraan verbonden zijn wanneer dit gedrag zich weer voordoet. Zo voorkom je samen dat grensoverschrijdend gedrag, beloofd gedrag wordt.*

#5 Situatie: afgehard

'Om hier te moeten werken, moet je wel tegen een stootje kunnen hoor'

'Wat had je dan verwacht van een school in deze wijk?'

'Nou, dat is nog niets vergeleken bij vorig jaar, ik zal je vertellen wat er toen...'

We zien teams waarin grensoverschrijdend gedrag wordt afgedaan als 'dat hoort er nou eenmaal bij'. Maar stel je eens voor dat je net iets heel vervelends hebt meegemaakt, en de woorden van die ouder of collega klinken nog na in je hoofd. Ondertussen vraag je je af of je wel de goede aanpak hebt ingezet. Dan helpen deze woorden niet. Sterker nog: de kans is groot dat je je niet capabel voelt (het ligt aan mij, ik kan er niet mee omgaan) en een volgende keer dat dit je overkomt, zul je het niet snel weer melden bij een collega maar blijf je er mee rondlopen.

TIP: *Wat wel helpt, is een luisterend oor te bieden en de ander te bevragen – 'Wat raakt je zo?'. 'Wat gebeurde er met je toen...'. Hoe had je willen reageren en is dat ook gelukt? Hou de drempel laag om nare ervaringen te delen. Help elkaar door te luisteren, met als doel de ander te begrijpen.*

Trainingen die goed aansluiten bij het thema 'veiligheid' zijn:

> Weerbaarheid in het onderwijs:

je leert lastig gedrag herkennen en effectief te beïnvloeden, je leert de-escalerend communiceren en hoe jij goed voor jezelf zorgt op het moment dat het spannend of lastig wordt. Twee dagdelen of één hele (studie)dag met jouw team, bij jou op locatie

> Samenwerken als team:

je leert jezelf en elkaar beter kennen, krijgt inzicht in patronen in het team en hoe effectieve communicatie bijdraagt aan een prettige samenwerking.

Twee dagdelen of één hele (studie)dag met jouw team, bij jou op locatie

> Maatwerk:

heb je een andere vraag of leerwens, neem dan vooral contact met ons op!



Esther Grüdelbach
E-mail. esther@pcml.nl
Tel. 06 - 290 54 991



André Stuu
E-mail. andre@pcml.nl
Tel. 06 - 319 17 268

WWW.PCML.NL