

Laat oudergesprekken
voor je werken



ONGEWENST, ONGEPAST OF ONVEILIG?

Wat is het verschil? Bij ongewenst gedrag, is de eerste stap hier woorden aan te geven. Daarna kun je verder met de inhoud.

Hoe kijk jij aan tegen de volgende situaties?

- De ene collega zegt tegen de andere wat stevige collega 'Joh, zou je dat taartje wel nemen? Er staat ook fruit hoor...'
- Een collega stuurt je vanaf zijn vakantieadres een foto van zichzelf in zwemkleding.
- Je loopt langs de teamkamer en hoort een leerkracht zeggen '...die ouders van Jayden, dát zijn me toch een stel Tokkies...'
- Een collega stopt nog even snel een zak koffiebonen in z'n tas en zegt 'dat ik thuis werk, betekent nog niet dat ik mijn eigen koffie hoeft te betalen'.
- Een collega komt steeds te laat op afspraken. De leiding spreekt haar daar niet op aan met als reden 'dat ze wel heel veel werk verzet'.
- Je doet tijdens het werkoverleg een voorstel om een andere werkwijze uit te proberen. Een groepje collega's lacht en gaat door naar het volgende punt.

Gedrag op de werkvloer. Er valt veel over te lezen en nog meer over te vertellen. Maar wat vinden we nu eigenlijk 'normaal' en wat niet? En als het buiten ons kader van 'normaal' valt, is het dan ongewenst, ongepast of onveilig? En is dat omdat jij dat vindt op basis van jouw waarden en normen, of is het een gedragen norm die voor het team of de organisatie geldt?

Wanneer je de situaties hierboven bespreekt (doe vooral eens met je team!) zul je zien dat vele elementen zoals het eigen referentiekader, de context, leeftijd, relatie, geslacht, hiërarchie van invloed zijn op hoe we een situatie ervaren. En dat er een verschil is tussen onveilig, ongepast en ongewenst.

In deze nieuwsbrief nemen we je mee met hoe wij het zien.

Onveilig, ongepast, ongewenst – wat is het verschil?

Onveilig – psychologische veiligheid is het geloof dat je niet gestraft wordt als je je mening naar voren brengt, ideeën oppert, vragen stelt, je zorgen deelt of je fouten toegeeft. Een situatie wordt onveilig wanneer je het gevoel hebt dat daaraan niet voldaan wordt. Er is een verschil tussen sociale veiligheid en psychologische veiligheid.

Ongepast – iets wat niet past in de context. Zie het als die ene grap die je wel bij vrienden maakt, maar niet bij je leidinggevende. Dat kledingstuk wat leuk is voor een zomers feestje, maar niet geschikt op de werkvloer.

Ongewenst – het is niet persé onveilig en de intentie is niet fout, maar je wilt wel dat het stopt. Dat is bijvoorbeeld het grapje wat steeds terugkomt en waarvan je denkt 'dat weet ik nou wel'. Steeds die drie zoenen op je verjaardag waar je eigenlijk liever gewoon een hand zou geven. De gewoonte dat jij de werkbladen kopieert die nog oké was toen je stagiair was maar niet nu je 'gewoon' collega bent.

Welles – nietes? Goed of fout?

Het is – juist wanneer het niet overduidelijk 'goed' of 'fout' is, belangrijk om hierover met elkaar het goede gesprek te voeren. En het dan even niet te hebben over de inhoud, maar over het gedrag. Daarmee bedoelen we dat - bijvoorbeeld wanneer het gaat over het lachen over een fout van een collega - het in eerste instantie zou moeten gaan over 'wat vind ik ervan dat fouten hier uitvergroot worden en onder luid gelach besproken worden' in plaats van over wát er precies is fout gegaan en hoe dat voorkomen kan worden.

Bij ongewenst gedrag, is de eerste stap hier woorden aan te geven. Daarna kun je verder met de inhoud. Een voorbeeld:

Marian is adjunct directeur en Ronald is haar leidinggevende. Marian werkt hier nog niet zo lang en moet een bijeenkomst met ouders begeleiden. Nu het bijna zover is, vraagt ze zich af hoe ze dat op een goede manier kan doen. Ze loopt even binnen bij haar leidinggevende Ronald:

Marian: *"Hoi Ronald"*

Ronald: *"Hmmm... wat is er"*

Marian: *"Ik heb even een vraagje?"*

Ronald: *"Oké, vertel?"*

Marian: *"Tja... ik weet niet hoe ik goed het moet verwoorden maar... ik moet straks in gesprek met die ouders van groep 7 en weet niet of ik dit goed zal doen. Ik heb dat nog niet eerder gedaan, de situatie ligt heel gevoelig en ik werk hier nog maar net...ik vind het lastig. Kun jij even met me meedenken?"*

Ronald (lachend) *"Nou Marian - je krijgt er genoeg voor betaald volgens mij en ik heb je niet voor niks aangenomen (kijkt haar lachend aan) Kom op – jij bent hier de professional. Dus ik zou zeggen - ga het maar proberen en dan hoor ik het wel. Gewoon een beetje meters maken Marian (maakt een wuivend gebaar met zijn hand). Succes!"*

Marian aarzelt en loopt de kamer uit.

Wanneer Marian op inhoud het gesprek hervat, dan zou dat kunnen gaan over dat Ronald haar leidinggevende is, dat hij haar hoort te helpen wanneer zij hulp nodig heeft en over wat zij af kunnen spreken over deze specifieke situatie. Wanneer Marian het gesprek op gedrag hervat, dan gaat het over hoe zij het gedrag van Ronald heeft ervaren.

Wanneer je het gedrag bespreekbaar wilt maken, kun je dat aan de hand van de volgende stappen doen:

- 1: benoem feitelijk en concreet wat de ander doet
- 2: benoem jouw 'last'
- 3: geef aan wat je wél wilt

Ga je gedrag bespreekbaar maken, helpt het

- ✓ wanneer je spreekt **vanuit jezelf**
"Jij praat steeds door mij heen" voelt aanvallend, "Ik vind het vervelend als ik mijn zin niet af kan maken" houdt het bij jezelf.
- ✓ je het bij **de feiten** houdt
"Je hebt echt geen respect" is een mening. Met "Je zegt 'die ouders zijn Tokkies'" geef je feitelijk terug wat er is gebeurd.
- ✓ je **concreet** bent
"Zo gaan we hier niet met elkaar om" is vaag. "Je praat over mijn collega" is concreet. "Wil je daar mee stoppen?" laat de keuze bij de ander. "Ik wil dat je daarmee stopt" geeft richting.
- ✓ je het **tijdig** doet. Soms laat je je ergernis te lang oplopen, waardoor je in de beleving van de ander vrij plotseling en heftig ingrijpt. Je stoort je bijvoorbeeld aan de collega die nu al 4x door je heen heeft gepraat, maar je zegt niets. Opeens ben je het zat en je hoort jezelf zeggen "Je gedraagt je respectloos, ik praat zo niet verder met je." Dit is (als eerste stap) te kort door de bocht. "Je praat door me heen, dat vind ik vervelend, ik wil dat je me uit laat praten" is helder en geeft de ander de kans om het 'beter' te doen.
- ✓ je spreekt uit **eigen waarneming**
"meerdere mensen vinden dat...", "...en ik ben niet enige die daar last van heeft", "ik hoorde van Lia dat jullie gister grappen maakten over Johan..." Het is vaak bedoeld om je woorden meer gewicht te geven – je bent namelijk niet de enige die iets vindt – maar het werkt vaak averechts omdat de ander het gevoel krijgt dat er over hem of haar is gesproken. Opeens beland je vanuit de goede bedoeling, in een vervelende situatie. Benoem daarom wat je zelf hebt waargenomen en laat het aan anderen om hetzelfde te doen.

In dit voorbeeld zou Marian kunnen zeggen:

"Ik stel je een hulpvraag waarop jij lachend zegt 'dat ik het maar moet proberen'"

"Dat vind ik vervelend, ik voel me alleen staan in deze situatie."

"Ik wil graag dat je even tijd maakt om mij te helpen, of dat je even meedenkt wie mij hier anders bij kan helpen"

Wat als het niet jezelf, maar een ander betreft?

Wanneer je getuige bent van ongewenst gedrag, laat je dan horen. Voor slachtoffers van ongewenst, ongepast en onveilig gedrag is het uitblijven van een reactie van omstanders soms nog schadelijker dan de gebeurtenis zelf: iedereen stond erbij en keek ernaar – niemand zei er iets van.

Het voor iemand opnemen "Johan vindt het heel vervelend als jullie over zijn spelfouten praten..." is goedbedoeld maar vaak niet helpend. Het maakt de ander 'kleiner'. Als het kan, spreek je dan uit in het moment. Kan dat niet, is het ook prima om het achteraf te doen - je mag altijd ergens op terugkomen. Spreek ook dan uit eigen waarneming:

'Ik liep vanmorgen langs de teamkamer en hoorde dat er hard gelachen werd over de spelfouten van Johan in de mail van dinsdag. Ik vind dat niet oké, Johan is er niet bij én we hebben afgesproken elkaars fouten niet belachelijk te maken. Ik wil dat je dit achterwege laat.'

Heb je er niet een hele sterke mening over, maar wil je wel laten weten dat je de situatie hebt gehoord/gezien, dan kun je er ook voor kiezen om feitelijk te benoemen wat je zag/hoorde en er een vraag over te stellen:

'Ik liep langs de teamkamer en hoorde je een grap maken over de spelfouten van Johan. Wat maakt dat je dat doet?'

Juist de omstanders zijn degenen die de beweging naar positief gedrag kunnen bewerkstelligen. Zij zijn in omvang vaak de grootste groep, ze zijn zelf geen direct betrokkene van de situatie waardoor het voor hen makkelijker is om vanaf de zijlijn vriendelijk duidelijk aan te geven wat ze waarnemen.

Wil je op een interactieve manier met collega's de verschillende invalshoeken over ongewenst, ongepast of onveilig gedrag verkennen? In een **bewustwordingssessie** faciliteren wij jullie hierover het gesprek te voeren en tot een gezamenlijke norm te komen.



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



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