

Een beleid tegen grensoverschrijdend gedrag begint bij ... ¹

JOS WOUTERS

Beperken we met een antipest- of antigeweldbeleid onze aandacht niet tot het negatieve gedrag? Wil een instelling geweldarm zijn, dan moet ze beginnen met het uitklaren en het nastreven van wat ze wel wil: een positieve, kwaliteitsvolle omgeving, dus geen anti...beleid.

De kwaliteitsvolle omgeving vertrekt vanuit het onzichtbare fundament waarvoor de instelling staat: een positief uitdagende mensvisie. Wat heeft een personeelslid of een leerling nodig om goed te kunnen functioneren en om gelukkig te worden? Elk(e) goed functionerend(e) personeelslid of leerling is gebaat bij **de invulling van 3+1 noden**.

De eerste drie zijn geen onbekenden: (1) autonomie, (2) competentie en (3) sociale steun.

(1) In welke mate heb je als leerling of personeelslid zelfbeschikkingsrecht? In welke mate kan je zelf je gedrag, je dag, je werk bepalen en zijn er geen 'anderen' die zaken opleggen?

(2) Kan je de zaken uitvoeren zoals je wil? Je hebt de capaciteiten, de vaardigheden, je weet hoe je het moet uitvoeren. Kortom: je kan het. Je hebt daarvoor de nodige vorming genoten.

(3) In welke mate word je gesteund door leeftijdsgenoten, collega's, directie? In hoeverre ben je als persoon opgenomen in een groep?

(4) De vierde nood is minder bekend: generositeit. Je slaagt erin om (een deel van) jezelf te delen met de anderen, iets te betekenen voor je leeftijdsgenoten, je collega's, de instelling ... Je draagt bij aan de groep waartoe je behoort. Dat is de nood waardoor elk onderwijspersoneelslid aangeeft, ondanks alle perikelen, nog altijd in het onderwijs te werken of blijven werken.

Die vier noden zijn de vertrekbasis voor de positief uitdagende omgeving en de omgang met leerlingen en personeel. Ze vormen het uitgangspunt voor de gedragen mensvisie. In grafische voorstellingen over het leerlingenbeleid of personeelsbeleid staat die visie zelden vermeld. Nochtans draagt die visie onderstaande piramide. Ze vormt het fundament ervan!

Hoe moeten we de kwaliteitsvolle beleidsdriehoek lezen?



1. Dit artikel werd geïnspireerd door de vorming Agressiepreventie in onderwijs van de FOD WASO, gegeven door VC Create en de website Grenswijs.be. Op de website van de Administratie Onderwijs en Vorming vindt men bijkomende informatie: Werken aan een verbindend schoolklimaat (pdf, vlaanderen.be), Grensoverschrijdend gedrag op school – Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming (vlaanderen.be).

veilige en positieve manier. De instelling vormt een veilige omgeving waar iedereen zich op zijn gemak voelt, zichzelf kan zijn en zich uitgedaagd voelt ...

In de beleidstekst expliciteert de instelling hoe ze wil dat er respectvol wordt omgegaan met elkaar. Het is de vuurtoren die de visie concretiseert tot een baken voor ons dagelijks gedrag. Het biedt de duidelijkheid en een mandaat om anderen aan te moedigen het verwachte gedrag uit te voeren.

Daarom is aandacht voor het kwaliteitsniveau dé essentiële stap in het opstellen van het positieve beleid. Het laat inzien dat ieders basisrecht op welbevinden, ontwikkeling ... er wel bij vaart. Het aanreiken van vorming over de vier noden, hoe je positief gedrag kunt onderscheiden en bevorderen ... is dan ook elementair.

PREVENTIENIVEAU

Met het **preventieniveau** wil men grensoverschrijdend gedrag voor zijn. De aandacht richt zich op het opsporen en herkennen van risicovolle situaties in de leer- en werkcontext, taken en activiteiten. Ook het investeren in acties om die risico's te verminderen of weg te werken en bepalen waar de instelling goed in is, vallen onder dat niveau.

De instelling:

- neemt maatregelen die het welbevinden, de omgang met elkaar en de algemene sfeer positief beïnvloeden. Denk aan aantrekkelijke activiteiten, verbindende communicatie, rekening houden met privacy ...
- organiseert vorming over de risico's die leiden tot en de verschillende vormen van grensoverschrijdend gedrag, hoe het ontstaat, hoe je erop kan anticiperen ...
- doet een tevredenheidsmeting of analyseert incidenten en risico's ...
- neemt zoveel mogelijk aanleidingen, frustraties en risico's weg. Denk aan



een veilige infrastructuur, richtlijnen voor slechtnieuwsgesprekken, wachttijden inperken ...

Nog beter is om planmatig te werk te gaan. Maak een plan met acties om gewenst gedrag te bevorderen, om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen en er gepast mee om te gaan. De organisatie bewaart het overzicht van de preventieve en bevorderende acties via één globaal preventieplan, dat je telkens verfijnt in een jaaractieplan: wie doet wat, wanneer en hoe?

REACTIENIVEAU

Op het **reactieniveau** gaan we bewust om met conflicten, zowel eenvoudige als crisisconflicten.

Conflicten zijn onvermijdelijk. Op dit niveau bepaalt de instelling wat ze doet als er een incident of conflict is. Het uitgangspunt is: reageer op incidenten en bied bijhorende zorg, leerkansen en herstel aan.

De instelling organiseert vorming over hoe een conflict ontstaat en hoe elk personeelslid een beginnend conflict kan

ontmijnen. Daarbij hoort gedrag beter leren begrijpen en gepast op uitdagingen reageren. Conflicten zijn een cyclus waarin op elk moment kan ingegrepen worden: een stresssituatie gaat samen met (irrationele) gedachten en een zelfbeeld die leiden tot gedrag waarop een reactie volgt die tot nog meer stress leidt ... Conflicten zijn momenten waarbij we leren om te gaan met stressvolle situaties, onze gedachten, onze reacties ... Achteraf wordt er gewerkt naar het herstel van de kwaliteitssituatie. LSCI² is een dergelijke conflictaanpak die in onderwijs steeds meer ingang vindt.

Bij crisissen is een systematische aanpak nodig, waarbij je als team op elkaar kunt rekenen. Zo niet, word je uit elkaar gespeeld. Dan is het belangrijk om terug te kunnen vallen op de gedragen visie over de kwaliteitsvolle omgeving.

Als instelling giet je de aanpak van conflicten en crisissen in een draaiboek, zodat het team altijd weet wat, wanneer, hoe gedaan kan worden. Bij wie kan de leerling of het personeel terecht in het geval van grensoverschrijdend gedrag? Denk ook aan tijdelijke werknemers, vrijwilligers of stagiairs.

- Hoe breng je iedereen op de hoogte van deze aanpak? Wordt hier correct en duidelijk over gecommuniceerd?
- Zijn de richtlijnen gemakkelijk terug te vinden in het school- en arbeidsreglement? Zijn de richtlijnen duidelijk?
 - Hoe reageer je op grensoverschrijdend gedrag? Hoe reageer je als getuige of omstaander en hoe als leidinggevende? Hoe kan men iets melden en registreren?
 - Hoe zorg je na een incident? Iedereen heeft recht op opvang en nazorg. Streef naar herstel op emotioneel, relationeel en materieel vlak.
- Wordt mogelijke schade erkend en worden mensen bij het verwerken van incidenten bijgestaan? Is er (psychologische) begeleiding voorzien voor slachtoffers en plegers?
- Is er een kader over hoe en wanneer incidenten worden besproken en geanalyseerd? Wat zijn succesfactoren en wat knelpunten ter verbetering? Zodoende wordt het beleid over kwaliteitsvol gedrag bijgestuurd.

Een beleid tegen grensoverschrijdend gedrag begint dus bij de vier basisnoden van het personeel en de leerlingen om uiteindelijk te komen tot een kwaliteitsvolle omgeving³. Ze vormen de toetssteen om na te gaan of het dagelijks beleid congruent is met de visie op leerlingen en personeel.

2. LSCI: Life Space Conflict Intervention: https://www.ucll.be/sites/default/files/documents/expertisecellen/ResilientPeople/Lsci_in_een_notendop.pdf

3. Een goede lezer zal merken dat onze regelgeving arbeidswelzijn zich richt op de twee laatste niveaus en het meest fundamentele, namelijk het kwaliteitsniveau, verwaarloost.