SOCIAAL VEILIGHEIDSPLAN  **A.Willeboerschool**

Toelichting
Volgens de Arbeidsomstandighedenwet(= Arbowet) is iedere instelling in Nederland - en dus ook elke school - verplicht om beleid te voeren op het terrein van agressie en geweld, seksuele intimidatie, discriminatie en pesten op het werk. De CAO Primair Onderwijs schrijft daarnaast beleid ten aanzien van seksuele intimidatie, agressie en geweld en ook racisme voor (CAO PO artikel 11.5.lid 2 sub b).

De fysieke veiligheid hangt nauw samen met het uitvoeren van de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E), die wij op grond van de Arbowet hebben opgesteld. Wij gebruiken hiervoor Arbomeester 2.

Vanaf 1 augustus 2015 zijn scholen in het primair- en voortgezet onderwijs verplicht zorg te dragen voor een veilige school, vastgelegd in de Wet op de sociale veiligheid.
Hiertoe hebben wij dit Sociaal Veiligheidsplan opgesteld.

Tijdens de teamvergaderingen en de MR vergaderingen is het Sociaal Veiligheidsplan een aantal keer benoemd en zijn onderdelen uit het plan besproken. Alle procedures en protocollen vanuit het Veiligheidsplan zijn conform de richtlijnen vanuit het beleid van ons bestuur (Stichting BOOR).
Het Sociaal Veiligheidsplan wordt eind schooljaar 2015 – 2016 voorgelegd aan de MR, waarbij de personeelsgeleding van de MR instemming gevraagd wordt voor het plan.
Wij onderschrijven datgene wat is beschreven in “Het Fundament” betreffende de identiteit en kernwaarden van Stichting BOOR. (zie bijlage 1)

Het Sociaal Veiligheidsplan wordt in zijn geheel 1x per 4 jaar geëvalueerd en opnieuw vastgesteld.
Op onderdelen kunnen er al eerder bijstellingen zijn.

Inhoudsopgave
1. Onze visie, doelen en uitgangspunten
2. Onze huidige situatie op het gebied van schoolveiligheid
3. Communicatie en voorlichting
4. Coördinatie en organisatie
5. Melding en registratie
6. Evaluatie
7. Bovengenoemde procedures / protocollen op een rij
Bijlage 1. Het Fundament

1. Onze visie, doelen en uitgangspunten
Voorliggend beleidsplan is een integraal beleidsplan voor sociale veiligheid. Dit wil zeggen dat het beleidsplan zich richt op alle vormen van agressie, geweld, seksuele intimidatie, racisme, discriminatie en pesten, die binnen of in de directe omgeving van de school kunnen voorkomen.
We streven naar een leef- en leerklimaat waarin ons personeel en onze leerlingen zich veilig voelen en zich positief verbonden voelen met de school. Een positieve sociale binding met onze school vormt een belangrijke voorwaarde voor een zo optimaal mogelijk werkklimaat voor ons personeel en leerklimaat voor onze leerlingen.
Ons sociaal veiligheidsbeleid heeft als doel alle vormen van agressie, geweld, seksuele intimidatie, racisme, discriminatie en pesten binnen of in de directe omgeving van de school

te voorkomen en daar waar zich incidenten voordoen adequate maatregelen te treffen om verdere escalatie te voorkomen.

Volgens artikel 12 van de Arbeidsomstandighedenwet werken werkgevers en werknemers bij de uitvoering van het beleid samen. Ons bestuur, de schoolleiding en het personeel zijn samen verantwoordelijk voor de uitvoering van ons beleid met betrekking tot sociale veiligheid.
Het bestuur zorgt in de eerste plaats voor het opzetten van algemeen beleid voor de hele organisatie en voor een adequate overlegstructuur. De schoolleiding en het personeel zorgen voor de uitvoering van het beleid. Het beleid richt zich op 3 niveaus:

1. *Primair niveau*
2. *Secundair niveau*
3. *Tertiair niveau*

1.Primair niveau

Op dit niveau richten we ons op het schoolklimaat.
We hebben een zodanig schoolklimaat gecreëerd, dat ons personeel en onze leerlingen werken en leren in een veilige omgeving, waardoor uitval wordt voorkomen.
Ons beleid op primair niveau blijkt uit:

- aandacht voor passend onderwijs
- specifieke aandacht voor psychofysieke sociale competentietraining
- schoolreglement waarin gedragsregels zijn opgesteld voor personeel en leerlingen
- aandacht voor normen- en waardeontwikkeling, waarbij wij de nadruk leggen op het voorbeeldgedrag van ons personeel tegenover leerlingen en ouders
- de actieve rol die wij van ouders verwachten
- actieve aanpak van het pesten

2.Secundair niveau

Op dit niveau richten we ons op personeelsleden en risicoleerlingen, die een meer dan gemiddelde kans lopen om dader of slachtoffer te worden op het gebied van agressie, geweld, discriminatie, racisme, pesten en intimidatie en de vroegtijdige signalering hiervan.
Voorbeelden van ons beleid op secundair niveau zijn:

- opstellen en uitvoeren van plan van aanpak (gedragsmap)
- opgesteld pestprotocol
- schoolbrede psychofysieke sociale competentietraining Rots en Water
- opgesteld schoolreglement A. Willeboerschool met specifieke gedragsregels
- procedure “Schorsen en verwijderen A. Willeboerschool”
- signalering in Sisa
- procedure “Aanpak kindermishandeling A. Willeboerschool”

3.Tertiair niveau

Op dit niveau hebben we aandacht voor de opvang van personeelsleden, leerlingen en ouders, die geconfronteerd zijn met agressie, geweld, seksuele intimidatie, racisme, discriminatie of pesten. We willen een zo adequaat mogelijke aanpak bij gebleken problemen realiseren. Daarbij zijn snelheid van handelen, een zorgvuldige analyse van de eventuele achterliggende problematiek, een goede klachtenregeling en een goede afstemming en communicatie met en doorverwijzing naar hulpverlening belangrijke succesfactoren.

Voorbeelden van ons beleid op tertiair niveau zijn:

- procedure “Incidentregistratie A. Willeboerschool”
- procedure “Schorsen en verwijderen A. Willeboerschool”

- procedure “Aanpak kindermishandeling A. Willeboerschool”
- procedure “Meldcode Huiselijk geweld”.
- volgen van meldplicht en aangifteplicht seksueel misbruik/intimidatie (van het Ministerie van OC en W)
- melding Veilig Thuis
- samenwerking met externe partners zoals de wijkagent, bureau Jeugdzorg, wijkteams, Gemeente betreffende leerplicht en leerlingenvervoer

2. Onze huidige situatie op het gebied van schoolveiligheid

Als onderdeel van de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E) wordt een inventarisatie en evaluatie uitgevoerd van de gevaren en risico’s op het gebied van fysieke en sociale veiligheid. Deze risico-inventarisatie en –evaluatie passen we zo vaak aan als nodig is, doch minimaal één maal in de vier jaar.
Vanuit de RI&E hebben we een plan van aanpak, waarin wordt aangegeven dat we nog geen gestandaardiseerd beleid hebben geformuleerd rond agressie van buitenstaanders naar personeel en leerlingen binnen de schoolomgeving.

We stellen problemen met betrekking tot agressie, geweld, seksuele intimidatie, racisme, discriminatie en pesten aan de orde tijdens:
- individuele gesprekken met medewerkers
- teamvergaderingen
- het CvB overleg
- het bestuursoverleg

3. Communicatie en voorlichting

Voorlichting vormt voor ons schoolbestuur een belangrijk onderdeel van het veiligheidsbeleid. Hiervoor zijn twee redenen:
- het geven van voorlichting over ons sociaal veiligheidsbeleid is een wettelijke verplichting (artikel 8 Arbowet);
- door middel van voorlichting kunnen we meer duidelijkheid en draagvlak realiseren.

Ons veiligheidsbeleid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de schoolleiding, de Commissie van Begeleiding, het overige personeel, het bevoegd gezag, de medezeggenschapsraad, de ouders, de leerlingen, de stagiaires, de hulpouders, enzovoorts.

In het kader van deze voorlichting wordt er geïnformeerd over:
- de noodzaak en de achtergronden van ons veiligheidsbeleid
- de bevindingen van de risico-inventarisatie en ander onderzoek naar de veiligheid op onze school
- de manier waarop we het beleid voeren
- alle consequenties van de signaleringsplicht en de meld- en aangifteplicht
- de gedragsregels van de school (schoolreglement)
- de functie van de interne functionarissen (arbocommissie en vertrouwenspersoon) op het gebied van veiligheid

Ook ouders en leerlingen worden bij de voorlichting betrokken. Dit doen we door een samenvatting van ons beleidsplan en de gedragsregels in de schoolgids op te nemen.
Binnen het team hebben we afgesproken dat de school- en klassenregels in de eerste schoolweek met de leerlingen worden besproken en samen met de leerlingen worden opgesteld.
Vanuit onze schoolvisie zijn deze regels leidend voor ons handelen en gericht op de ontwikkeling van normen en waarden.

4.Coördinatie en organisatie

Er is een werkgroep (Arbocommissie) ingesteld waarin de preventiemedewerker (voorzitter van de Arbocommissie) zorgt draagt voor de coördinatie van het veiligheidsbeleid binnen onze organisatie. Bij de coördinatie gaat het om de uitvoering, het bewaken en stimuleren van de voortgang.

Contactpersoon en vertrouwenspersoon

Ons bestuur heeft een externe vertrouwenspersoon aangesteld. Binnen de school is er een contactpersoon die met het bestuur communiceert.

Binnen de school is ook een vertrouwenspersoon aangesteld. Zowel de vertrouwenspersoon als de contactpersoon zorgen voor de eerste opvang en nemen contact op of verwijzen eventueel door naar de leidinggevende of de externe vertrouwenspersoon.

De gegevens van de betreffende personen staan vermeld in de schoolgids.

Samenwerking met externe partners

Wij hebben samenwerking met externe partners, zoals jeugdzorg, politie, het bureau voor opvoedingsondersteuning, GJG en andere organisaties. Over de taken, procedures en verantwoordelijkheden van een ieder zijn afspraken gemaakt.

Omgaan met de media

Het bestuur onderhoudt de contacten met de media en derden in geval van incidenten. Het personeel van de school verwijst de media en derden consequent door naar het bestuur.

Klachten van ouders

In geval zich op het terrein van agressie, geweld, seksuele intimidatie, racisme, discriminatie en pesten klachten en/of bezwaren voordoen, wordt de algemene procedure van de klachtenregeling gehanteerd. Onze klachtenregeling is opgenomen in de schoolgids.

Wij zijn aangesloten bij een landelijke klachtencommissie en vermelden de bereikbaarheid ook in de schoolgids.

Wij informeren de medezeggenschapsraad meteen over elk gegrond oordeel van de klachtencommissie en de maatregelen die het bevoegd gezag naar aanleiding van dat oordeel zal nemen.

Incidentregistratie

Wij hebben een procedure incidentregistratie.

5.Melding en registratie

Melding

Om veilig en gezond te kunnen werken zijn regels opgesteld die zijn vastgelegd in de Arbeidsomstandighedenwet (=Arbowet). Deze wet en de daaraan gekoppelde regelgeving geven aan wat de rechten en plichten zijn van werkgevers en werknemers op het terrein van de arbeidsbescherming. De Inspectie SZW controleert de naleving hiervan. De Arbowet verplicht werkgevers om arbeidsongevallen die hebben geleid tot de dood, blijvend letsel of een ziekenhuisopname, direct aan de Inspectie SZW te melden. (Ook als pas later blijkt dat er toch ziekenhuisopname is geweest of blijvend letsel is ontstaan dat in verband gebracht kan worden met het arbeidsongeval).

Iedereen op onze school heeft de verantwoordelijkheid om direct aan de directie door te geven wanneer een ongeval heeft plaatsgevonden.

De directie meldt ze direct bij de Inspectie SZW. Arbeidsongevallen die tot de dood hebben geleid dienen direct telefonisch gemeld te worden via 0800 – 5151. Andere melding plichtige arbeidsongevallen moeten direct digitaal gemeld worden via het meldingsformulier op www.inspectieszw.nl.

Tevens brengt de directie de bovenschools directeur op de hoogte en kan de directie de juridisch adviseur van Stichting BOOR raadplegen.

Registratie

De directie registreert ernstige incidenten binnen Servicebeheer.

Minder ernstige incidenten worden intern geregistreerd.
Meld- en Aangifteplicht Zedenmisdrijf
Volgens artikel 4a WPO / WEC zijn we verplicht om een vermoeden van een zedenmisdrijf tegen een minderjarige leerling in de onderwijssituatie te melden bij ons bestuur, dat op zijn beurt met de vertrouwensinspecteur moet overleggen over aangifte bij politie/justitie.
Een school-opvangteam voor ernstige incidenten.
Bij ernstige incidenten heeft de directie de leiding en is eindverantwoordelijk.
Indien een incident leidt tot ziekteverzuim, wordt gehandeld conform het algemeen geldende ziekteverzuimbeleid van onze Stichting BOOR.

6.Evaluatie
Wij evalueren jaarlijks het veiligheidsbeleid aan de hand van het digitaal Veiligheidsplan (bijlage 3 los document) en het plan van aanpak van de RI&E.
Vanuit beide instrumenten worden de aandachtspunten en/of actiepunten binnen het team en de MR besproken en opgenomen in het jaarplan. (Uitzondering Leerlingenstatuut. Dit is in SO ZML niet van toepassing).
Er wordt beschreven wat het probleem is, met welk doel er actie moet worden ondernomen, wie de verantwoordelijken zijn voor de uitvoering en wanneer het gerealiseerd wordt.

7.Procedures / protocollen Schoolveiligheid A. Willeboerschool
Procedures en protocollen worden verwerkt in het kwaliteitshandboek van de school. Deze is te vinden op het intranet.

HET FUNDAMENT

Bijlage 1

Identiteit en kernwaarden BOOR: een stevig fundament voor het omgaan met culturele dilemma's

Omdat we met diversiteit opgroeien in Rotterdam, wil dat nog niet zeggen dat we er vanzelf mee leren omgaan. Het gaat niet vanzelfsprekend. We moeten er moeite voor doen om er bewust mee om te gaan.

> "Waarom mag ik géén pet dragen en Ayse wel een hoofddoek?"
> Najib, 10 jaar

Onze scholen zijn ontmoetingsplekken voor volwassenen en kinderen in grote diversiteit. Omgaan met diversiteit valt niet meer weg te poetsen in onze manier van denken, doen en laten in onze huidige culture diverse samenleving.

Omdat de maatschappelijke opdracht voor onze scholen, leerkrachten en medewerkers complexer en gevoeliger wordt, zullen we oplossingen moeten bedenken voor de nieuwe uitdagingen en dilemma's.

We werken daarom vanuit een **doelstelling** die uit twee delen bestaat:
1) omgaan met diversiteit is **bij onze leerlingen (en hun ouders)** een onderdeel van hun vorming van burgerschap;
2) omgaan met diversiteit is **bij onszelf** een noodzakelijke voorwaarde voor gelijke kansen op een succesvolle schoolloopbaan voor al onze leerlingen.

Om deze doelstelling te realiseren gaan we ergens voor staan, **onze missie:**

- we nemen de mens, zijn of haar gedrag en talent als vertrekpunt, we fixeren ons niet op cultuur of afkomst;
- we denken niet in groepen, we herkennen elkaar in ons gezamenlijk mens-zijn;
- we zoeken door de verschillen heen naar gemeenschappelijkheid;
- we creëren voor iedereen gelijke kansen;
- we stellen iedereen in staat in volle vrijheid zijn of haar eigen keuzes te maken.

Deze missie is een hedendaagse uitdaging, complex en gevoelig. Wij zijn Rotterdammers en schrikken daar niet voor terug. Vanuit een pluralistische benadering werken we aan deze missie. In een democratische en pluralistische samenleving sluiten we niemand uit, we creëren maximale en gelijke ontplooiingskansen, staan we niet toe dat mensen aan de kant blijven staan en werken we aan gemeenschappelijke waarden en doelen (ook al zijn er verschillen).

Welke waarden vinden wij niet-onderhandelbaar?

Omdat iedere BOOR-school anders is, zal deze een eigen koers uitzetten en accenten benoemen bij de uitvoering in de dagelijkse onderwijspraktijk. Binnen de BOOR-scholen mag echter **niet getornd worden** aan de onderstaande niet-onderhandelbare, fundamentele waarden. Deze komen uit de Nederlandse Grondwet, de Universele Rechten van de Mens en uit het Verdrag van de Rechten van het Kind.

- De eerbiediging van en inzet voor de actieve verdraagzaamheid.
- De gelijkwaardigheid van mannen en vrouwen.
- De principes van de scheiding van Kerk en Staat.

- De vrije meningsuiting.
- Het recht een godsdienst of levensovertuiging vrij te belijden.
- Vrij wetenschappelijk onderzoek.
- Het principe dat ieder mens in staat moet zijn in volle vrijheid zijn eigen keuze te maken.

De identiteit van het openbaar onderwijs in Rotterdam

Onze identiteit bestaat uit **vijf kernwaarden** waarin de aspecten van de bovengenoemde missie en waarden zijn verweven. Deze identiteit biedt een stevig fundament voor nu en de toekomst.

"Roos krijgt vrij voor 't Sinterklaasfeest. Waarom moet ik wel naar school?"
Tim, 9 jaar

1) Naleving van kinderrechten
2) Maximale talentontplooiing
3) Actieve pluriformiteit
4) Sterke binding met de samenleving
5) Nieuwsgierig, betrokken en toekomstgericht

Welke uitgangspunten bepalen onze basishouding en ons gedrag bij het omgaan met culturele dilemma's?

Respect: respect is het uitgangspunt voor ons onderwijs. Ook bij het maken en naleven van afspraken en omgangsvormen, kledingvoorschriften en de manier van communiceren. Wij tonen ons respect – in woorden, gedrag en kleding – over de grenzen van religie en levensbeschouwing. Het gaat om respect binnen de kaders die in onze Nederlandse samenleving gelden. Discriminerende opvattingen en uitsluitingen tolereren we daarom niet.

Dialoog: wij gaan in dialoog om van elkaar te leren en om met elkaar samen verder te komen. Dit doen we met (kritisch) respect voor elkaars standpunten, voor de andere, voor het anders-zijn. We stellen ons nieuwsgierig op, erkennen de verschillen en zijn bereid om **samen** te zoeken naar een oplossing. Iemands achtergrond of cultuur staat daarbij niet centraal maar het individu. We zien iemand in de eerste plaats als mens en niet als vertegenwoordiger van een cultureel 'andere' groep of van een religie. De dialoog helpt ons een veilig schoolklimaat te scheppen om zo samen te werken aan een inspirerende samenleving.

Participatie: deelnemen en meedoen zijn in ons samenleving essentieel. Wij bereiden onze leerlingen voor op participatie in een cultureel diverse samenleving. Wij begeleiden het proces van keuzes maken en het opbouwen van een eigen identiteit, zodat onze leerlingen kunnen doorgroeien naar zelfbewuste en participerende burgers.

Vrijheid en verantwoordelijkheid: onze leerlingen zijn erbij gebaat de wereld, deze veelkleurige samenleving, in vrijheid tegemoet te kunnen treden. Wij verwachten van de ouders die kiezen voor het openbaar onderwijs dat zij er ook zo over denken en daarmee achter de kernwaarden van BOOR staan. Waarden vanuit thuis en vrijheden botsen weleens met elkaar. Zo

"Mijn moeder wordt boos als de juf mij niet helpt met mijn kleren uitdoen en mij aankleden bij de zwemles."
Romeo, 8 jaar

werken godsdienstige en culturele normen soms belemmerend op fundamentele rechten als emancipatie en gelijkheid. Wij wijzen de ouders op de verantwoordelijkheid die de verworvenheid van vrijheid met zich meebrengt.

Het expliciet maken van onze identiteit in al deze woorden, maakt dat ouders weten waarvoor ze kiezen als ze hun kind naar een van onze openbare scholen sturen. Ook geldt dit voor onze mensen die bij ons werken en willen werken. Achter deze identiteit moeten wij en zij (gaan) staan. Anders blijven het woorden, zonder de daden.

Het openbaar onderwijs is voor iedereen, maar niet voor alles.

De betekenis van de identiteit en kernwaarden van BOOR voor een effectieve (interculturele) beroeps- en basishouding?

Je kunt met onderstaande belangrijkste basispunten invulling geven aan je werk als leidinggevende, leerkracht en medewerker.

Wereldbeeld: mensen zijn gelijk
In plaats van: er is een wereld vol gelijkwaardige culturen

Mensbeeld: ieder mens is verantwoordelijk voor zijn eigen gedrag
In plaats van: cultuur bepaalt in grote mate het gedrag van de mens ('cultuurexcuus')

- Beschouw degene(n) die je tegenover je hebt in de eerste plaats als individu(en).
- Realiseer je dat wat voor jou vanzelfsprekend is, dat niet altijd voor de ander hoeft te zijn. Probeer dit proces bij jezelf en bij anderen te signaleren en bespreekbaar te maken.
- Beschouw je kennis over culturen en culturele kenmerken als hypothesen, die je bij elke nieuwe ontmoeting moet toetsen, daarmee voorkom je stereotypering.
- Ga er niet bij voorbaat van uit dat iemands etnische of religieuze identiteit voldoende zegt over zijn of haar culturele waarden of gedragspatronen. Dit is een belangrijke stap: namelijk waken voor cultuurrelativisme en voor negatieve stereotype opvattingen. Realiseer je dat binnen groepen van mensen veel variaties van gedrag te onderkennen zijn.
- Ga er niet bij voorbaat van uit dat een sterke etnische of religieuze identiteit op gespannen voet staat met volwaardige deelname aan de samenleving/organisatie. Herken het cultuurexcuus door jouw eigen houding ten opzichte van multiculturaliteit en jouw eigen 'cultuur' te kennen, waardoor je het cultuurexcuus bespreekbaar kunt maken.
- Ben kritisch op mensen met een sterke etnische, religieuze of culturele identiteit die zich er op beroepen dat bepaalde rechten en vrijheden *absoluut* zijn. Realiseer je dat daar tegenover staat dat er ook altijd mensen zijn die ergens anders over denken en zich op andere vrijheden beroepen die voor hen even zwaar wegen. Door te vergelijken creëer je ruimte.
- Realiseer je dat binnen groepen van mensen veel variaties van gedrag te onderkennen zijn, ook al schrijft iemand bepaald gedrag toe aan culturele gewoonten. Ieder mens is in staat te veranderen.
- Ben in staat te reageren vanuit verschillende perspectieven en kritisch naar jezelf te kijken: wat is joúw mens- en wereldbeeld, wat is joúw kijk op cultuur en diversiteit, hoe fundamenteel zijn voor joú cultuur- en groepsoverstijgende, fundamentele waarden (gelijkwaardigheid, rechtvaardigheid) en mensen- en kinderrechten, waar liggen joúw grenzen?

- Heb je de neiging om assimilatie aan dominante normen en groepen in de samenleving te verkondigen? Of benadruk je het behoud van traditionele opvattingen en praktijken? Of sta je

open voor een pluralistische kijk op diversiteit? Kun je je vinden in de argumenten om het pluralisme als noodzakelijke voorwaarde te stellen voor gelijke kansen op een succesvolle schoolloopbaan voor álle leerlingen?

- Bedenk dat de kwaliteit van sociale, pedagogische, maatschappelijke dienstverlening staat of valt bij de interactie en de dialoog. Realiseer je dat dit geen nieuwe invalshoek is, dit hoort immers al bij jouw vakmanschap en professionele houding.
- Ben nieuwsgierig naar geschiedenissen van mensen, hun opvattingen en manieren van leven; sommige aspecten kunnen relevant zijn voor jouw werk, voor een goede begeleiding en leerlingenzorg.
- Probeer te begrijpen waarom mensen zich gedragen zoals ze zich gedragen en te onderzoeken waaraan ze behoefte hebben door sociale vaardigheden als empathie, nieuwsgierigheid, betrokkenheid, aandacht en de tijd nemen voor de ander sterk (verder) te ontwikkelen.
- Ben nieuwsgierig en bereid een wederkerig (kritisch) gesprek met mensen te voeren, effectief te overtuigen of overtuigd te worden en ben in staat een bijdrage te leveren aan het doorbreken van het wij – zij patroon, aan vermijding en aan agressiviteit (als intimidatie, geweld, discriminatie, oneigenlijk verwijt, uitspelen, uitsluiting).
- Vergeet niet het veelzijdig en veelkleurig potentieel in je naaste werkomgeving te betrekken bij dilemma's. Realiseer je dat je soms eenvoudige, pragmatische oplossingen over het hoofd ziet.
- Bedenk dat feedback (vragen en geven) en zelfreflectie horen bij eigentijdse professionaliteit en je verder helpen. Schroom niet dilemma's bespreekbaar te maken, ook als je weet dat je in een bepaalde situatie niet goed gehandeld hebt.

Bedenk bij alles dat je als leerkracht een belangrijke rol speelt in de weg van een kind naar volwassenheid in een pluriforme samenleving. Dat kind is er bij gebaat die wereld open, verdraagzaam, in vrijheid, gelijkwaardig en met gelijke kansen tegemoet te kunnen treden.

We verlangen simpelweg dat iedereen mee doet. Dat kan niet als (groepen van) leerlingen (en hun ouders) aan de kant blijven staan. Soms zal daarbij discussie en confrontatie over tegenstrijdigheden noodzakelijk zijn (denk aan de vrijheden van andersdenkenden, oneigenlijke verwijten en discriminatie). Als we alle verschillen echter cultuurbepaald noemen (als verklaring, als 'cultuurexcuus') en daar niet over willen praten omdat we bijvoorbeeld bang zijn om te discrimineren of bang zijn voor oneigenlijke verwijten, dan sluiten we daarmee ook de weg voor communicatie met 'de ander' af.

BOOR Identiteit en kernwaarden: van woorden naar daden

Communicatietips[1] die je ondersteunen in je werk als leidinggevende, leerkracht en medewerker.

- Wees uitnodigend, erken de ander, maak er geen ondervraging van, maar wissel uit.
- Wees attent, eerlijk en oprecht.
- Maak onderscheid tussen mens en probleem.
- Doe wat je zegt en houd je aan afspraken.
- Vul niet in voor anderen.
- Praat *met* mensen in plaats van *over* mensen.
- Praat in de ik-vorm en namens jezelf (niet in de wij-vorm, je-vorm en jullie-vorm).
- Voorkom *wij-zij* tegenstellingen en doorbreek de *wij-zij* patronen door te spreken in de ik-vorm en houdt de inhoud dichtbij jezelf.
- 'Gebruik' in eerste instantie jouw gesprekspartner als informant over zijn/haar achtergrond in plaats van een boekje of een trainer, dat laatste kan altijd nog.
- Algemene kennis over tradities en gewoonten geven een bredere kijk op de wereld, maar realiseer je dat het niet automatisch iets zegt over je gesprekspartner(s).
- Spreek iemand aan als mens en niet als een vertegenwoordiger van zijn/haar cultuur, groep, of religie.
- Vermijd zelf het cultuurexcuus en spreek anderen die het gebruiken erop aan.
- Spreek over verschijnselen en niet over groepen, dus heb het over *het varkensvleestaboe* en niet over *moslims eten geen varkensvlees* (op deze manier laat je de ander de ruimte).
- Stimuleer verantwoordelijkheid voor eigen gedrag.
- Wees empathisch, vraag begrip van de ander voor jouw eigen dingen.
- Wees kritisch tegenover generalisaties en stereotypen en gebruik ze zelf niet.
- Voorkom het meegaan in een slachtofferrol, stimuleer iemand in zijn/haar kracht.
- Luister naar kritiek en ga in op de inhoud, probeer je niet aangevallen te voelen.
- Wees indien nodig pas op termijn productief confronterend, bij voorkeur door (kritische) vragen te stellen, die de ander aan het denken kunnen zetten.
- In het geval van problemen ga dan op zoek naar de kern ervan, zoek toenadering tot degene met wie je het probleem hebt en breng het op een fatsoenlijke manier ter sprake (stop vermijding).
- Loopt de communicatie niet of botst er iets, onderzoek dat dan met behulp van meta-communicatie (praten over de communicatie, achterliggende waarden e.d.) en vergeet jouw eigen grenzen niet.

BOOR Klankbordgroep Culturele Dilemma's, 22 mei 2013

Bron: Notitie 'Een fundament voor het openbaar onderwijs Rotterdam', 'Met uitgangspunten voor eigentijdse professionaliteit en een interculturele beroepshouding binnen het Bestuur Openbaar Onderwijs Rotterdam.' Een product van de klankbordgroep 'culturele dilemma's'.

[1] o.a. E. van Asperen, 'Interculturele Communicatie & Ideologie'