



# Je staat niet alleen

Casussen en reflectievragen voor docenten en schoolleiders om grensoverschrijdende ervaringen met ouders en/of leerlingen te delen

Handleiding

*Grensoverschrijdend gedrag in het onderwijs: hoe ga je ermee om?  
Wat doe je als een ouder je verbaal onder druk zet? Of als een leerling je bedreigt? Je bent niet de enige die hiermee te maken krijgt. Helaas. Het is veelvoorkomende probleem en vraagt om actie.*

*De tool is gebaseerd op echte casussen uit het voortgezet onderwijs en helpt docenten en schoolleiders om ervaringen te delen, steun te vinden en samen te werken aan praktische oplossingen.*

## Aanleiding

In veel scholen wordt grensoverschrijdend gedrag steeds zichtbaarder – van verbale agressie door ouders tot bedreigingen of fysiek geweld door leerlingen. Soms zijn het losse incidenten, soms een terugkerend patroon. Wat opvalt: het blijft vaak bij individuele ervaringen, gedeeld in de wandelgangen of helemaal niet.

Misschien merk je als schoolleider dat collega's zich terugtrekken, dat er spanning heerst in het team, of dat meldingen uitblijven terwijl je weet dat er iets speelt. Of je werkt aan een strategisch doel zoals het versterken van sociale veiligheid of het verbeteren van het werkklimaat, maar mist een concrete ingang om het gesprek hierover te openen.

Herken je dit? Dan is het tijd om stil te staan bij wat er écht speelt – en hoe je daar als team sterker uit kunt komen. Deze tool kan zowel ondersteuning bieden aan collega's als docenten om met herkenbare situaties in gesprek te gaan.

## Doelstellingen

- Schoolleiders en docenten versterken hun handelingsbekwaamheid in het omgaan met grensoverschrijdend gedrag door middel van gezamenlijke reflectie en uitwisseling van ervaringen.
- (Startende) docenten herkennen signalen van grensoverschrijdend gedrag in een vroeg stadium.
- (Startende) docenten ervaren ruimte om ervaringen te delen en voelen zich gesteund door collega's.
- (Startende) docenten ervaren dat zij niet alleen staan in het omgaan met lastige situaties en leren van de ervaringen van collega's.
- Schoolleiders vergroten hun inzicht in de impact van grensoverschrijdend gedrag op het welzijn en functioneren van hun teamleden.

Deze tool draagt bij aan een versterkt gevoel van veiligheid, verbondenheid en professionele autonomie binnen het schoolteam. Zo kan escalatie worden voorkomen en wordt gerichte interventie mogelijk. Dat draagt bij aan een veilige leer- en werkklimaat voor iedereen in en om de school.

---

## Link met aantrekkelijk werkgeverschap

In een tijd waarin het onderwijs onder druk staat, is het creëren van een veilige en ondersteunende werkomgeving essentieel om medewerkers te behouden én te laten groeien. Deze tool helpt schoolleiders en docententeams om grensoverschrijdend gedrag bespreekbaar te maken en samen te reflecteren.

Deze tool raakt aan de pijlers van aantrekkelijk werkgeverschap:

- **Professionalisering:**  
Leraren en schoolleiders leren van elkaar via intervisie en casusbesprekingen. Ze ontwikkelen handelingsrepertoire en vergroten hun zelfvertrouwen in complexe situaties.
- **Jobinhoud:**  
Door ruimte te geven aan ervaringen en dilemma's uit de praktijk, voelen medewerkers zich gehoord en serieus genomen. Dit verhoogt de betrokkenheid en betekenis van het werk.
- **Loopbaankansen:**  
Startende én ervaren leraren krijgen de kans om zich te ontwikkelen in professioneel leiderschap en teamreflectie. Dit draagt bij aan duurzame inzetbaarheid en doorgroeimogelijkheden.

Ben je als school op zoek naar manieren om je team te versterken, het werkplezier te vergroten en je positie als aantrekkelijke werkgever te versterken? Dan is deze tool een waardevolle stap in die richting.

---

## Werkwijze

Je staat niet alleen bestaat uit drie delen:

1. Casussen docenten/leerkrachten
2. Casussen schoolleiding
3. Reflectievragen

De intervisie of het reflectiegesprek wordt gevoerd met 3-5 deelnemers, bij voorkeur collega's van dezelfde school of scholengroep. Dit in verband met de herkenbaarheid en de mogelijkheid om eigen casussen in te brengen.

### Opzet van het reflectiegesprek

1. Introductie (5 min.)
  - Leg het doel van de sessie uit: samen leren van praktijksituaties en elkaar versterken.
  - Benadruk de vertrouwelijkheid en veiligheid van het gesprek.
2. Casusverkenning (10 min.)
  - Lees gezamenlijk een voorbeeldcasus voor.
  - Vraag deelnemers om kort te reageren: wat valt op? Wat roept het op?
3. Individuele reflectie (10 min.)
  - Laat deelnemers individueel de reflectievragen beantwoorden. Zie werkblad. .

#### 4. Groepsgesprek (30–40 min.)

- Bespreek de reflectievragen in de groep.
- Stimuleer het delen van ervaringen en verschillende perspectieven.
- Benoem overeenkomsten en verschillen in aanpak.

#### 5. Afronding en inzichten (10 min.)

- Vraag elke deelnemer om één inzicht of actiepoint te benoemen.
- Eventueel: verzamel suggesties voor schoolbeleid of ondersteuning.

### Randvoorwaarden

- **Veilige sfeer:** Er moet ruimte zijn voor openheid, zonder oordeel. Vertrouwelijkheid is essentieel.
- **Tijd en ruimte:** Plan de sessie op een rustig moment, zonder tijdsdruk.
- **Herkenbare casussen:** Gebruik situaties die aansluiten bij de praktijk van de deelnemers.
- **Faciliterende houding:** De gespreksleider stelt vragen, vat samen en bewaakt de tijd, maar stuurt niet inhoudelijk.
- **Opvolging:** Geef ruimte om inzichten te delen met het team of leidinggevende, indien gewenst.

### Begeleiding

Een gespreksleider of ervaren collega (optioneel, maar sterk aanbevolen gezien de casussen en wat grensoverschrijdend gedrag kan oproepen.)

### Andere doelgroepen

- Deze werkvorm is tevens uit te voeren met ervaren docenten. Dan kan gebruik worden gemaakt van dezelfde opzet en casussen. Of er kunnen eigen casussen worden ingebracht. Afhankelijk van de behoeften van de doelgroep.
- Deze werkvorm is eveneens bruikbaar voor het management van een school. Dan kan gebruik worden gemaakt van casussen voor schoolleiding. Deze casussen zijn in een apart document opgenomen. Of er kunnen eigen casussen worden ingebracht. Afhankelijk van de behoeften van de doelgroep.

### Waar/wanneer?

Intervisiebijeenkomsten of andere begeleidingsmomenten binnen de school voor startende docenten.

### Tijdsinschatting

- 60–75 minuten

## Verduurzamen van de tool

Om deze tool duurzaam te verankeren in de schoolpraktijk, is het essentieel dat reflectie op grensoverschrijdend gedrag structureel onderdeel wordt van professioneel leren. Door de tool op te nemen in bestaande overlegvormen zoals teamvergaderingen, intervisiegroepen of begeleidingsprogramma's voor startende leraren, wordt het geen eenmalige interventie maar een terugkerend leerinstrument. Dit draagt bij aan een cultuur van openheid, waarin het normaal is om dilemma's te delen en van elkaar te leren.

Bovendien sluit het aan bij strategische doelen zoals het versterken van sociale veiligheid, het vergroten van werkplezier en het bevorderen van duurzame inzetbaarheid. Door de opbrengsten van de reflecties te koppelen aan schoolbeleid, ontstaat er een wisselwerking tussen praktijk en beleid, wat de impact vergroot én borgt.

## Benodigheden

- Eén of meerdere uitgewerkte voorbeeldcasussen (zie casussen)
- Reflectievragen (zoals eerder genoemd)
- Pen en papier of digitaal notitieblad

## Meer lezen?

Deklerck, J., & van Overveld, K., (2011). *De preventiepiramide*. Leuven: Acco.

Lu, J., Chen, J., Li, Z., Li, X. (2024). *A systematic review of teacher resilience: A perspective of the job demands and resources model*. *Teaching and Teacher Education*. Vol.151, p.104742.

Mijland, I. (2011). *De kracht van klagende ouders*. Quirijn.

Omer, H. (2011). *Nieuwe autoriteit*. Hogrefe Uitgevers.

School en Veiligheid (2022). *Ondermijnende krachten op school*. Geraadpleegd op 9 oktober 2024 van <https://www.schoolveiligheid.nl/project/ondermijnende-krachten-op-school/>

Website: [Inspelen op risicofactoren? Doe de preventiepiramide-check | IcoBa](#)