

Als het schuurt in de samenleving én op school

Een handreiking over omgaan met maatschappelijke controverse

Voor schoolleiders in het primair onderwijs en voortgezet onderwijs
en opleidingsmanagers in het mbo

Als het schuurt in de samenleving én op school

Een handreiking over omgaan met maatschappelijke controverses

Colofon

Deze publicatie is een uitgave van Stichting School & Veiligheid, uitgevoerd met ondersteuning van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Met dank aan Academie & Vakvereniging voor Schoolleiders (AVS) en het Expertisepunt Burgerschap.

Titel	Als het schuurt in de samenleving én op school <i>Een handreiking over omgaan met maatschappelijke controverse</i>
Redactie	Jenny Noll
Vormgeving	MOOZ grafisch ontwerp
Fotografie	Hans Slegers (pagina 6, 20, 23, 24, 26, 27, 31 en 36) I-Stock, Ton Hazewinkel (pagina 11) AI-beeldgenerator Midjourney (pagina 1, 21, 30)

© Stichting School & Veiligheid, 2025



Stichting School & Veiligheid ondersteunt scholen bij het bevorderen van een sociaal veilig klimaat.

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
1. Maatschappelijke controverse	6
Gezag	7
Samen bewust handelen	7
2. Rol van de schoolleider bij maatschappelijke onrust	8
Herkennen en erkennen	9
Ruimte creëren voor gesprek	9
Reflecteren	9
Kernwaarden voorleven	9
Ondersteunen en verbinden	9
Voorbeeldgedrag tonen	9
3. Veilig schoolklimaat	11
Schoolverbondenheid	12
Interpersoonlijke relaties	12
Sociale normen en regels	12
Werken op alle lagen	13
4. Visie en beleid	14
Zicht krijgen op wat er speelt	15
Inventariseren: wat is er nodig?	15
Aandachtspunten bij het vormen van een visie	15
Consensus	18
Van visie naar beleid	18
Communicatie	18
5. Team	21
Persoonlijke en professionele identiteit	22
Verdeeldheid binnen het team	22
Concrete acties bij verdeeldheid binnen het team	22
Preventief werken om verdeeldheid binnen je team te voorkomen	23
6. Leerlingen	24
Groepsdynamiek	25
Het gesprek aangaan	26
Concrete acties ter voorbereiding op en bij controverse in de klas	26
Preventief werken aan gedrag	26
7. Ouders	27
Goed partnerschap	28
Partnerschap onder druk	28
Onvoorwaardelijke steun voor je team	28
Concrete acties bij incidenten met ouders	29
Preventief werken aan grenzen	29
8. Sociale media	30
Filterbubbel	31
Taak en opdracht van de school	31
Bibliografie	35

Voorwoord

Als schoolleider weet je: de wereld stopt niet bij het hek van de school. Maatschappelijke spanningen – of het nu gaat om conflicten in de wereld of felle politieke tegenstellingen – komen de school binnen. Via gesprekken op het plein, vragen in de klas en zorgen van leerlingen, ouders of collega's.

Zoals op de ochtend vlak na het uitbreken van het geweld in Gaza. Een schoolleider uit het primair onderwijs benaderde onze helpdesk met een casus: "Een groepje leerlingen was in discussie op het schoolplein. Fel, emotioneel en met woorden die ze duidelijk van thuis hadden meegekregen. Een leraar vroeg me even te komen: Wat zeggen we hierop? Wat kunnen we doen zonder partij te kiezen? Wat staat mij als leidinggevende dan te doen?"

Op dat moment merk je hoe belangrijk de rol van de schoolleider is. Niet om ieder conflict op te lossen, maar om ruimte te maken. Voor gesprek, voor vragen, voor het oefenen in luisteren. Om veiligheid te bieden, en deze werkwijze uit te dragen naar leraren en leerlingen. We kunnen leerlingen niet beschermen tegen alles wat er in de wereld gebeurt, maar we kunnen ze wél leren hoe je met verschillen omgaat. Hoe je blijft praten, juist als het schuurt.

Dat vraagt iets van ons als volwassenen. Het is aan ons om het goede voorbeeld te geven: niet wegduiken, maar zorgvuldig handelen. Niet neutraal zijn uit gemak, maar actief bijdragen aan een veilige, open leeromgeving. De schoolleider is daarbij onmisbaar, om te ondersteunen, beleid te maken, maar ook om te normeren.

Deze uitgave biedt je handreikingen om die taak met vertrouwen op te pakken. Praktische voorbeelden, herkenbare dilemma's en manieren om samen met je team koers te bepalen. Want jij hoeft het niet alleen te doen. Samen vormen we een gemeenschap die leerlingen leert hoe je met controverses omgaat en hoe je met elkaar in verbinding blijft, ondanks alle verschillen.

Jij als schoolleider kunt hierin het verschil maken!

~ Lambert van der Ven

belangenbehartiger schoolleiders bij AVS



Navigeer snel en direct tussen de hoofdstukken met onderstaande tabs!

CONTROVERSE

ROL SCHOOLLEIDER

SCHOOLKLIMAAT

VISIE EN BELEID

TEAM

LEERLINGEN

OUDERS

SOCIALE MEDIA

1. Maatschappelijke controverse



1. Maatschappelijke controverse

Waar hebben we het nu precies over als het gaat over maatschappelijke controverse? En hoe raakt dit de schoolgemeenschap?

Feitelijk gezien is er de laatste jaren geen toename van polarisatie (Muis, 2024), maar we voelen dit wel zo. Dat is niet gek, aangezien polarisatie ook een gevoelsdynamiek is (Wij-zij-denken, sd) en we overal om ons heen geluiden horen en voorbeelden zien van sterke verdeeldheid. Met name in de politiek en sociale media, maar ook thuis, op straat of op school: Mensen hebben een mening die ze vaak snel uiten. En dat doen ze soms zonder te checken of iets waar is of zonder open te staan voor tegengeluiden of andere perspectieven. Een extra uitdagend element hierin is dat er snel een gevoel van 'wij tegen zij' kan ontstaan als de meningen over een onderwerp sterk verdeeld zijn.

Ook binnen de schoolgemeenschap speelt dit. Sommige leerlingen zijn vrij mondig en uiten hun mening op een manier waarbij er vaak geen ruimte meer is voor discussie of luisteren naar een ander. Dit leidt vervolgens tot spanningen in de klas en op school. De (sociale) veiligheid komt onder druk te staan.

Gezag

Ook merken we de afbrokkeling van gezag van instituten en professionals als gevolg van wijdverspreide misinformatie en desinformatie. Daarin spelen sociale media een grote rol, zeker in de leefwereld van leerlingen. In de school is dit merkbaar doordat het gezag van de leraar of schoolleider in twijfel wordt getrokken. Niet alleen door leerlingen, maar ook door ouders. Ouders zijn mondiger geworden en hebben soms een uitgesproken mening over bepaalde thema's, bijvoorbeeld seksuele vorming, die ze ook stevig de school in kunnen brengen. Daarnaast heeft het ook invloed op kinderen en jongeren als autoriteit door ouders in twijfel wordt getrokken en omgangsvormen met voeten worden getreden.

Samen bewust handelen

Laten we ook de uitdagingen binnen het schoolteam niet onderschatten. We zijn allemaal mensen en iedereen wordt beïnvloed door maatschappelijke ontwikkelingen. Hoewel leraar zijn een bepaalde mate van professionaliteit en pedagogisch vakmanschap vraagt, kun je niet altijd je persoonlijke visie en ervaringen uitschakelen. Hoe je als leraar over een onderwerp denkt, neem je mee de klas in. Dat vraagt

reflectie op hoe je handelt. *Hoe houd je je als leraar staande als er heftige uitspraken worden gedaan en de veiligheid binnen de klas wordt bedreigd? En hoe verhoud je je als leraar tot je collega's: hoe ga je bijvoorbeeld om met sterke verdeeldheid binnen een team?*

Deze geladenheid, die op alle lagen van de school binnenkomt, kan zorgen voor een negatieve sfeer. En dat heeft weer impact op het gevoel van veiligheid en het welbevinden van leraren en leerlingen; iets wat goed leren in de weg staat.

In een tijd waarin we ook op school niet meer om maatschappelijke controverse heen kunnen, is het zaak om een structurele visie te hebben op hoe je hier als school mee omgaat. *Hoe werk je samen aan een positief en inclusief schoolklimaat? Hoe bewaar je rust en veiligheid binnen de school en werk je ook aan je maatschappelijke burgerschapsopdracht: alle leerlingen voorbereiden op volwaardige deelname als burger van de Nederlandse samenleving? En, welke stappen neem je als het misgaat? Als er grenzen worden overschreden?*

De opdracht waar je als schoolleider voor staat als maatschappelijke onrust de school binnenkomt is geen makkelijke. Deze handreiking biedt jou als schoolleider handvatten om met vertrouwen te navigeren in deze onrustige tijd.

“Bij ons op school zien we dat leerlingen vooral omgaan met leerlingen met dezelfde achtergronden. In de klas merken docenten dat leerlingen niet goed kunnen praten over verschillen. Er ontstaat al gauw een wij-zij-denken in de groepen, wat zorgt dat leerlingen eerder tegenover elkaar komen te staan dan met elkaar.”

~ Schoolleider

2. Rol van de schoolleider bij maatschappelijke onrust



2. Rol van de schoolleider bij maatschappelijke onrust

Zoals hierboven beschreven is de school voor leerlingen niet alleen een plek om te leren, maar ook om te praten, vragen te stellen en hun mening te vormen. Tegelijkertijd staan leraren en schoolteams onder druk om met gevoelige onderwerpen om te gaan, zonder de veiligheid te verliezen, of het overzicht van wat er allemaal binnen de schoolmuren gebeurt. In deze dynamiek komt een belangrijke verantwoordelijkheid te liggen bij jou als schoolleider¹.

Jij bent degene die de rust bewaart, richting geeft en de balans bewaakt tussen ruimte voor het gesprek en het handhaven van de kernwaarden van de school. Hieronder lees je welke acties voor jou als schoolleider van belang zijn als maatschappelijke onrust de school binnenkomt.

Herkennen en erkennen

Het is allereerst van belang om signalen van onrust binnen de school tijdig te herkennen, om er goed op in te kunnen spelen. Dat begint natuurlijk bij op de hoogte zijn van wat er maatschappelijk speelt, bijvoorbeeld in de (sociale) media en in de politiek.

Signalen van onrust binnen de school kunnen zijn:

- bepaalde zorgen of (terugkerende) gesprekken binnen je team;
- gedrag in een klas dat opvalt en/of grensoverschrijdend is;
- intense reacties van ouders.

Het is belangrijk dat je serieus neemt wat er leeft (zorgen, emoties, handelingsverlegenheid) en erkent dat gebeurtenissen in de samenleving ook invloed hebben op het schoolklimaat.

Ruimte creëren voor gesprek

Als schoolleider is het daarnaast van belang dat je erkent dat het gesprek over controversiële thema's binnen de school gevoerd mag (moet) worden, mits in een veilige setting. Enerzijds om lucht te geven aan wat leeft, anderzijds als mogelijkheid om leerlingen te leren hoe je zo'n gesprek

voert. Soms betekent dit het organiseren van een studiedag voor het team, ruimte geven aan een groeps gesprek in plaats van het curriculum, of tijd maken voor een oudergesprek of een ontmoeting met een groep ouders.

Reflecteren

Als er controverse de school binnenkomt, ontstaat er vaak onrust die om onmiddellijke actie vraagt. Je kunt deze actie in goede banen leiden door vooraf te werken aan visie en beleid (zie ook het hoofdstuk *Visie en beleid*), waardoor je concrete handvatten hebt om te handelen. Maar onrust vraagt soms ook een pas op de plaats. Om na te denken, te laten bezinken vóórdat je handelt. Wees niet bang om deze reflectietijd te creëren voor jezelf of je team, ook al is de druk hoog.

Kernwaarden voorleven

Tegelijkertijd bewaak je juist tijdens maatschappelijke controverse dat je de kernwaarden van de school, zoals respect, veiligheid en inclusie, voorleeft. Die waarden vormen het kompas. Door deze waarden actief uit te dragen help je jouw team om bij de visie van de school te blijven, ook als de emoties hoog oplopen.

Ondersteunen en verbinden

Jouw team op weg helpen en achter ze staan is ook een belangrijke rol die je vervult. Je doet dit het beste door duidelijkheid te bieden: *Wat verwacht je van jouw teamleden en hoe zorg je ervoor dat ze hier ook naar kunnen handelen? Hoe gaan jullie om met meningsverschillen? Wanneer is iets bespreekbaar, en wanneer gaat het te ver?*

Daarnaast zoek je als schoolleider actief de verbinding met ouders, de buurt of externe professionals, als dat nodig is.

Voorbeeldgedrag tonen

Tot slot ben je als schoolleider zelf een voorbeeld. Door open, respectvol en standvastig te communiceren, laat je zien hoe je met verschillen van mening omgaat, zonder de verbinding kwijt te raken.

¹ Overall waar we in deze handreiking 'schoolleider' schrijven, kun je ook 'opleidingsmanager' lezen. Waar we 'school' schrijven, kun je ook 'opleiding' lezen. En waar we 'leerlingen' schrijven, kun je ook 'studenten' lezen.

Wat verstaan we onder ‘maatschappelijke onrust’?

Maatschappelijke onrust is te omschrijven als (zichtbare) collectieve gedragingen in situaties die voortkomen uit maatschappelijk ongenoegen. Dit laatste is een gevoel van angst, onzekerheid, onvrede of miskenning ten gevolge van fenomenen waar we geen grip op krijgen, zoals geopolitieke ontwikkelingen, klimaatverandering, migratie en ongelijkheid.

Er zijn verschillende uitingen van maatschappelijke onrust, uiteenlopend van vreedzame en kleinschalige demonstraties tot radicale, strafbare en grootschalige acties. Kritische geluiden zijn essentieel voor de democratie en rechtsstaat, maar worden problematisch als je de grenzen van de wet niet naleeft (*Maatschappelijke onrust, sd*).

Polarisatie

Polarisatie is de verscherping van tegenstellingen tussen verschillende groepen in de samenleving (*Polarisatie, sd*). Dit kan leiden tot spanningen en conflicten tussen deze groepen mensen. We noemen dit ook wel *horizontale polarisatie*.

Er kan ook sprake zijn van spanningen tussen burgers en overheden. In dat geval spreken we van *verticale polarisatie*.

Polarisatie kan productief zijn om een verandering in de samenleving op gang te brengen. Soms is polarisatie bijvoorbeeld nodig om botsende standpunten, scheidslijnen of conflicterende belangen helder te maken, zodat er wellicht iets veranderd kan worden. Maar als een polarisatieproces te lang doorgaat of als tegenstellingen te veel op de spits worden gedreven, raakt de samenleving verdeeld. Dan wordt het ongewenste polarisatie, wat kan leiden tot conflicten tussen groepen, segregatie of het verdwijnen van de ruimte voor genuanceerde meningen (*Wat is polarisatie, 2018*).

Affectieve polarisatie

Feitelijk gezien is er geen sprake van toenemende polarisatie (*Bennema, sd*), maar gevoelsmatig is dit wel zo: Men wordt positiever over mensen met dezelfde opvattingen en mensen met andere opvattingen worden sterker afgewezen, gevoelsmatig en ook moreel. Dit noemen we *affectieve polarisatie*.

“Als schoolleider ga je weerstand niet uit de weg, maar verken je juist angst en vooroordelen. Bijvoorbeeld wanneer er onrust ontstaat als er expliciet aandacht wordt besteed aan gender- en seksuele diversiteit op school.”

~ Melissa Bakker, beleidsadviseur gender- en seksuele diversiteit bij School & Veiligheid



3. Veilig schoolklimaat



3. Veilig schoolklimaat

Kinderen en jongeren moeten zich veilig voelen op school om tot leren te komen (Wat is sociale veiligheid, sd). En een goed schoolklimaat is voorwaarde voor sociale veiligheid op school. Als maatschappelijke onrust de school binnenkomt, komt het schoolklimaat onder druk te staan. Hoe zorg je als schoolleider dat het schoolklimaat niet bezwijkt onder de druk of hoe pas je jouw schoolklimaat zo aan dat het sterker wordt?

Vanuit recent onderzoek (Van de Pol, Lourens & Karssen, 2024) weten we dat er drie elementen zijn binnen de school die voor een verbetering van het schoolklimaat zorgen, en dus bijdragen aan (het vergroten van) sociale veiligheid: schoolverbondenheid, interpersoonlijke relaties, en sociale normen en regels.

Schoolverbondenheid

Schoolverbondenheid gaat over het gevoel dat leerlingen en medewerkers zich welkom en thuis voelen en zich als onderdeel van de schoolgemeenschap beschouwen. Het gaat ook om de mate van inclusiviteit binnen het schoolklimaat. Over steun en zorg krijgen van de mensen op school. En over participatie in het schoolleven en een positieve identificatie met de school. Waardegedreven onderwijs kan jou als schoolleider de juiste bedding geven om aan schoolverbondenheid op jouw school te werken. Daarnaast kan goed burgerschapsonderwijs ook richting geven aan schoolverbondenheid. Bijvoorbeeld door als schoolleider samen met je team invulling te geven aan de drie basiswaarden van burgerschap: vrijheid, gelijkheid en solidariteit.

Wil je als schoolleider werken aan schoolverbondenheid?

Zie: ➡ [Kader Visie op het thema lhbt+](#)

Interpersoonlijke relaties

Interpersoonlijke relaties binnen de school verwijzen naar relaties tussen leraren en leerlingen, en relaties tussen leerlingen onderling. Ondersteunende relaties worden gekenmerkt door steun, warmte, empathie en respect voor diversiteit.

Een goede leraar-leerlingrelatie

Leerlingen die een goede relatie ervaren met hun leraar voelen zich meer thuis op school en laten meer pro-sociaal gedrag zien in de klas; ze zijn aardiger tegen elkaar en helpen elkaar meer. Ook is er een sterk verband tussen warme leraar-leerlingrelaties en verminderd pestgedrag in de klas.

Positieve relaties tussen leerlingen onderling

Ook de relaties tussen leerlingen onderling bepalen hoe leerlingen het sociale klimaat op school ervaren. In klassen

waarin sprake is van positieve sociale relaties, bieden leerlingen elkaar meer sociale steun en komt minder pestgedrag voor.

Jouw relatie als schoolleider met je team, leerlingen en ouders

Maar interpersoonlijke relaties op school betreffen niet alleen leraar-leerlingrelaties of relaties tussen leerlingen onderling. Het gaat ook om jouw relatie als schoolleider met je team, je leerlingen en hun ouders. Wanneer het tussen een leerling en een leraar niet zo goed klikt, bijvoorbeeld, kun je als schoolleider die positieve relaties met leerlingen onderhoudt, ook een escaperoute zijn voor leerlingen.

Voorbeeldrol

Voor het aangaan van interpersoonlijke relaties helpt het als je als schoolleider een zichtbare (voorbeeld)rol inneemt. Bijvoorbeeld door regelmatig even te polsen, één-op-één, hoe het met je medewerkers gaat. Of door tijdens pauzes regelmatig rond te lopen. Door nieuwsgierig te zijn naar leerlingen. Of, als je in het primair onderwijs werkt, door 's ochtends bij de deur te staan en ouders en leerlingen te ontvangen. Op deze manier houd je niet alleen de relatie(s) warm en goed, maar proef je ook wat er leeft op school en kun je er direct op inspelen. Of het nu gaat om leerlingen met problemen die extra ondersteuning nodig hebben of ouders die hun zorgen uiten en met jou in gesprek kunnen. En je signaleert het ook tijdig als er sprake is van maatschappelijke controverse die de school binnenkomt.

Wil je werken aan het versterken van interpersoonlijke relaties, zie dan ook de hoofdstukken *Team* en *Leerlingen*.

Sociale normen en regels

Sociale normen en regels zorgen voor veiligheid op school. Daarbij hoort ook duidelijkheid van deze normen en regels, consistentie in het toepassen ervan en rechtvaardigheid. Het gaat om proactieve en systematische middelen om met gedrag om te gaan, in plaats van bestraffende maatregelen, zoals schorsing en verwijdering.

Het is belangrijk om als schoolleider en team één lijn te trekken in het uitdragen van de sociale normen en regels, en het handhaven ervan. Niet alleen voor de consistentie en rechtvaardigheid, maar ook als voorbeeld naar jullie leerlingen. Maar als schoolleider stel je natuurlijk ook zelf de norm naar je team. Niet alleen leef je voor, maar je laat ook zien hoe je handhaaft: door consequent te zijn en je teamleden daadwerkelijk op gedrag aan te spreken.



Om te zorgen dat leerlingen zelf ook de sociale normen en regels willen naleven, is het aan te raden om hen te betrekken bij het bedenken en formuleren hiervan. Je kunt hierbij denken aan leerlingen die samen met de leraar de klassenregels opstellen. Of je kunt leerlingen een schooldebat (mede) laten organiseren over bepaalde vraagstukken die leven binnen de school. Ook dit is onderdeel van goed burgerschapsonderwijs en laat zien dat burgerschap je als schoolleider en team handen en voeten kan geven om invulling te geven aan schoolbeleid.

Wil je werken aan sociale normen en regels op school, zie dan ook de hoofdstukken *Team* en *Sociale media*.

Werken op alle lagen

Werken aan een goede basis van sociale veiligheid zorgt ervoor dat jullie als school samen sterker staan, ook als maatschappelijke onrust de school binnenkomt. Het vraagt om een investering op alle niveaus: van leraren en ondersteunend personeel, maar ook van leidinggevenden, directie en bestuur.

In de volgende hoofdstukken gaan we specifiek in op elke laag binnen de school, om te kijken wat je daar kunt doen (of misschien al doet) om te werken aan sociale veiligheid. En om het wij-zij-denken, dat regelmatig aanwezig is als maatschappelijk gevoelige thema's binnen de school tot uiting komen, tegen te gaan.

Tools en inspiratie

Om concreet te werken aan een veilig(er) schoolklimaat

- [!\[\]\(49aa2e1da5fe39294864e9598c593810_img.jpg\) **Publicatie** *Aan de slag met inclusie* | School & Veiligheid](#)
- [!\[\]\(7d0a8d8b1031f74abe67b09fcf4a2322_img.jpg\) **Artikel** *Veilig diversiteit 'vieren' op school* | School & Veiligheid](#)
- [!\[\]\(6557fa7496e6a507d2326ea0bef061ee_img.jpg\) **Artikel** *Democratische waarden* | Expertisepunt Burgerschap](#)
- [!\[\]\(1fe0339452ba17bd8ae951d8509f80d6_img.jpg\) **Podcastserie** *Van Waarde Weten* | PentaNova](#)
- [!\[\]\(3f7dbef097b87c46047901c2927193e7_img.jpg\) **Gespreksleidraad** *Maatschappelijk gevoelige onderwerpen bespreken in de klas* | School & Veiligheid en LAKS](#)
- [!\[\]\(f421354329041d30b231dbd0377dc4a4_img.jpg\) **Artikel** *De Gouden Weken en Zilveren Weken* | School & Veiligheid](#)
- [!\[\]\(4557a7673fde5aee3dcfc3acbc13f50f_img.jpg\) **Artikel** *Laten zien hoe je met elkaar om kunt gaan* | VO-raad](#)
- [!\[\]\(a09c8052b98b7778d2c72346d2066777_img.jpg\) **E-learning** *Dialogo onder Druk* | School & Veiligheid](#)
- [!\[\]\(d61d07e9eb9cac37db01dc55c45bd685_img.jpg\) **Spel** *Gedragen Gedrag vo/mbo* | School & Veiligheid](#)
- [!\[\]\(c84ad9254f5730201f5f3718afff882d_img.jpg\) **Gesprekstool** *Struisvogel Sessie* | School & Veiligheid](#)
- [!\[\]\(276ec537567fc95a4cf49492e4c3723a_img.jpg\) **Online tool** *Digitaal Veiligheidsplan* | School & Veiligheid](#)
- [!\[\]\(a99469d8f0e6e59d040348232f79b6e0_img.jpg\) **Artikel** *Werken aan een veilige schoolcultuur* | School & Veiligheid](#)

4. Visie en beleid



4. Visie en beleid

De taak van een schoolleider is het ontwikkelen van een gedeelde visie op wat je samen wilt bereiken (doelen stellen). En vervolgens vaststellen wat er moet worden aangepakt om die visie te verwezenlijken (hoe ga je die doelen bereiken). Dat geldt ook op het gebied van maatschappelijke onrust die de school binnenkomt. De eerste stappen die je hierbij te zetten hebt is zicht krijgen op wat er speelt en inventariseren wat er nodig is.

Zicht krijgen op wat er speelt

Voordat je als schoolleider aan de slag gaat met het vormen van een visie op het thema, is het belangrijk om goed zicht te hebben op hoe er op dit moment binnen jouw school wordt omgegaan met controversiële onderwerpen. *Wat gaat al goed en waar schuurt het nog?*

Dat begint met het in kaart brengen van de houding en vaardigheden van het schoolteam – bijvoorbeeld hoe zelf-verzekerd leraren zich voelen en in hoeverre ze om kunnen gaan met verschillende en soms botsende meningen.

Organiseer bijvoorbeeld een teamgesprek hierover of zet een enquête uit om erachter te komen wat er speelt. Ook binnen je team is veiligheid van belang. Het kan zijn dat leraren zich schamen over hun worstelingen met botsende meningen in de klas. Of misschien hebben ze juist last van een collega die heel stellig is over een bepaald onderwerp, waardoor ze zichzelf niet durven uit te spreken.

Inventariseren: wat is er nodig?

Als je als schoolleider zicht hebt gekregen op wat er leeft onder jouw teamleden is het van belang hier samen over te praten en te bepalen wat er nodig is om samen een visie te vormen op hoe jullie omgaan met maatschappelijke onrust die de school binnenkomt.

Het kan zijn dat in het gesprek over wat er leeft voldoende is uitgesproken en dat je met je team al de stap kunt maken naar een gezamenlijke visie. Maar het kan ook zijn dat er wel nog wat werk te verrichten is voor jou als schoolleider, samen met je team. Bijvoorbeeld omdat blijkt dat er heel anders gedacht wordt over:

- **Wel of niet het gesprek aangaan met leerlingen:**
 - Vakdocenten vinden hun vak soms belangrijker dan gesprekken voeren over actuele onderwerpen.
 - Leraren ervaren tijdsnood en werkdruk om te voldoen aan het reguliere curriculum, laat staan dat er ruimte overblijft voor spontane gesprekken.

- Bepaalde controversiële onderwerpen; er is discussie over inhoud binnen je team:
 - Leraren polariseren zelf binnen het team door tegenovergestelde standpunten in te nemen en niet goed of veilig het gesprek hierover met elkaar te voeren.
- Wel of niet het gesprek hierover voeren met leerlingen of ouders, omdat leraren handelingsverlegenheid en/of -onbekwaamheid ervaren:
 - Spanningen kunnen hoog oplopen in de klas of in gesprekken met ouders. Hoe ga je hier als leraar mee om?

Constateren waar jullie samen nog werk hebben te doen als schoolleider en team én dit op de agenda houden om op een later moment daadwerkelijk op te pakken, is vaak voldoende om verder te kunnen en in te zoomen op een visie op dit thema.

Aandachtspunten bij het vormen van een visie

Wanneer je als schoolleider overgaat tot het daadwerkelijk vormen van een visie op omgaan met maatschappelijke onrust binnen de school, zijn er drie punten van belang: beleid, schoolcultuur en -waarden, en leerlingen en ouders.

Beleid

- Is er al formeel of informeel beleid rondom maatschappelijke onrust binnen de school of binnen het schoolbestuur (als de school daar onderdeel van uitmaakt)? Leg afspraken of protocollen vast voor vormen van grensoverschrijdend gedrag of incidenten, waarvoor dat wettelijk én niet-wettelijk verplicht is.
Zijn er bijvoorbeeld stappen die worden genomen als spanningen hoog oplopen in de klas of als in gesprekken met ouders de emoties hoog oplopen? Kunnen jullie deze stappen aanvullen en formaliseren?
- Is er een heldere ondersteuningsstructuur voor het (multidisciplinair) wegen van ondersteuningsbehoeften en veiligheidsrisico's, en voor het vaststellen en in gang zetten van een aanpak daarvoor?
- Bedenk samen met je team welke andere onderdelen van het schoolbeleid van invloed zijn op spanningen binnen de school, of stel hier een werkgroep voor aan. Neem deze onderdelen kort onder de loep om te kijken of ze bijdragen aan de visie op dit thema en verwerk ze in beleid.
Denk bijvoorbeeld aan: anti-pestbeleid, veiligheidsbeleid, normen, regels en sancties, en onderwijscurriculum (maatschappijleer, burgerschapsonderwijs).
- Kijk naar de grondwet: Welke kaders geeft de grondwet jullie als school om mee te kunnen nemen in een visie? Denk hierbij ook aan de eerdergenoemde basiswaarden van burgerschap: vrijheid, gelijkwaardigheid en solidariteit.

Schoolcultuur en -waarden

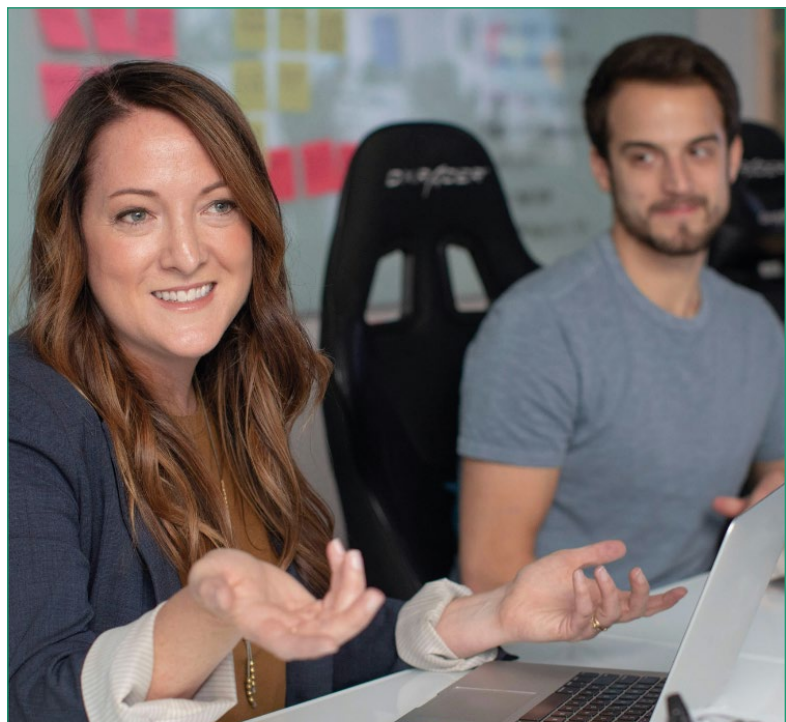
- Hoe ondersteunend is de huidige schoolcultuur al in het afhandelen van dit onderwerp? Kunnen jullie dit samen zichtbaar maken en in woorden weergeven?
Trekken jij als schoolleider en het team bijvoorbeeld één lijn en wordt in de (meeste) klassen op dezelfde manier genormeerd? Welke normen dragen jullie eigenlijk uit?
- Welke schoolwaarden zijn er en op welke manier zijn deze ondersteunend als maatschappelijke onrust de school binnenkomt? Benoem dit samen met je team en schrijf het eventueel uit, zodat jullie dit ook in oudergesprekken kunnen benoemen.
Vanuit welk gedeeld kader handelen jullie bijvoorbeeld als school? Hoe gaan jullie met elkaar om (ook als team)?

Op zoek naar inspiratie? Luister dan naar deze podcastserie (aflevering 6, 7 en 8) over polarisatie en waarden van PentaNova:

www.pentanova.nl/podcast

Leerlingen en ouders

- In hoeverre is de stem van de leerling bekend en op welke manier kunnen jullie die meenemen in de visie?
Hoe veilig voelen leerlingen zich bijvoorbeeld? En hoe veilig voelen zij zich om zich uit te spreken? Hoe belangrijk vinden zij het om actuele onderwerpen te bespreken in de lessen en waarom?
 - Kun je als schoolleider meenemen in de visie dat leerlingen ook geraadpleegd worden, bijvoorbeeld via instrumenten als de veiligheidsmonitor of een jaarlijks georganiseerd spiegelgesprek?
- Kijk goed naar alle facetten van jouw leerlingpopulatie en verdiep je samen met je team actief in hun sociale context, zodat jullie rekening kunnen houden met wat voor hen belangrijk is.
Welke maatschappelijke thema's spelen vooral op jouw school? In hoeverre komen leerlingen thuis en op school in aanraking met andere perspectieven?
 - Hebben jullie als school een vrij homogene leerlingpopulatie? Dan kun je als schoolleider en team erover nadenken of jullie het belangrijk vinden om leerlingen in contact te brengen met andersdenkenden om een dialoog te voeren of hun perspectief te verbreden. We weten immers uit onderzoek dat als je leerlingen in contact brengt met een ander, hun empathie en



inlevingsvermogen (onder de juiste voorwaarden) toeneemt, waardoor vooroordelen en stereotypen verminderen (*Do's en don'ts om discriminatie en vooroordelen te voorkomen*, 2022).

- Hebben jullie een zeer diverse leerlingpopulatie, bedenk dan hoe je uitwisseling over controversiële onderwerpen veilig laat verlopen voor iedereen.

Beide bovenstaande punten zijn bij uitstek voorbeelden van hoe je invulling kunt geven aan goed burgerschapsonderwijs. Dit krijgt pas echt betekenis als het is afgestemd op wat er in de leefwereld van de leerlingen speelt, wat zij nodig hebben en wat past bij de context van de school.

- Welke zorgen leven er bij ouders als het gaat om actuele maatschappelijke thema's? En welke zorgen hebben ouders over hun kind? Kunnen jullie deze meenemen in het formuleren van een visie?
Hebben ouders bijvoorbeeld het gevoel dat hun kinderen gezien en gehoord worden? Worden alle leerlingen gelijk behandeld? Zijn de normen, regels en sancties eenduidig en rechtvaardig?

Werkvorm om tot een visie te komen: gedachte-experiment²

Een mooie, wat diepgaandere oefening die je als schoolleider kunt inzetten om een begin te maken met het ontwikkelen van een visie, is het gedachte-experiment. Daarin geven teamleden waardevolle input en creëren zij samen een breder perspectief op waar controverses binnen de school over kan gaan. Bovendien gaat deze oefening uit van een positief perspectief.

DOELGROEP

Onderwijsprofessionals, schoolteams

DOELSTELLINGEN

- Helder maken wat onderwijsprofessionals en schoolteams leerlingen mee willen geven vanuit een positief perspectief op controversiële onderwerpen die leven binnen de school.
- Input verzamelen voor een visie op dit thema.

MATERIAAL

Mentimeter (of andere presentatievorm) met twee slides:

- 'Wat maakte deze ervaring voor jou zo goed of succesvol?'
- 'Wat gun jij (jouw) leerlingen?'

Tip: Deze vragen komen pas aan het einde van de oefening aan bod. De oefening werkt het beste als deelnemers de vragen niet van tevoren zien.

WERKWIJZE

1. Uitleg opdracht

Leg uit dat je met het hele team een oefening gaat doen ter inspiratie en ter ondersteuning van de schoolvisie. Een voorwaarde voor deze opdracht is een veilige sfeer: "We gaan een gedachte-experiment doen, waarvan we de inhoud voor onszelf houden en niet met anderen delen. Voor sommigen werkt deze oefening beter met de ogen dicht, dus doe dat gerust. Maar het hoeft niet."

2. Oefening

"Ga in gedachten eens terug naar een positieve ervaring met controverses binnen onze school. Een concreet voorbeeld van maatschappelijke onrust die de school binnenkwam, waar we op zo een manier mee omgegaan zijn dat jij er een goed gevoel aan overgehouden hebt. Probeer de ervaring zo helder en gedetailleerd mogelijk voor de geest te halen."

Dit kan bijvoorbeeld een moment zijn waarop een leraar een gesprek 'succesvol' heeft begeleid tussen leerlingen, of waarop er verdeeldheid was binnen het team die is uitgesproken. Of een oudergesprek dat goed is afgehandeld. Of een leraar die hulp heeft gevraagd en open is ontvangen door een collega of door jou als schoolleider.

Tip: Geef deelnemers even de tijd om bij deze ervaring te komen.

"Bedenk wat deze ervaring zo prettig of goed maakte. Vervolgens zoek je trefwoorden die dat uitdrukken."

3. Verzamel antwoorden op de eerste vraag

Laat deelnemers hun telefoon pakken en inloggen bij de Mentimeter-presentatie. De deelnemers kunnen de woorden die bij hen opkomen via Mentimeter anoniem invoeren. Als er voldoende veiligheid is binnen het team, kunnen ze ook in de groep worden gedeeld en genoteerd. De volgende woorden worden hierbij vaak genoemd: veiligheid, vertrouwen, hulp vragen, overleg, collegialiteit, bekwaamheid, verbinding, respect, luisteren, ontvangen, open staan.

4. Verzamel antwoorden op de tweede vraag

Laat deelnemers met deze woorden en de oefening in hun achterhoofd, de volgende vraag beantwoorden: 'Wat gun je onze leerlingen op dit thema?' Ook dat kunnen deelnemers invoeren via Mentimeter, of groepsgewijs delen en noteren.

5. Verzamel input en maak het vervolg concreet

De verzamelde antwoorden op de twee vragen gebruik je als input voor de schoolvisie op omgaan met controversiële thema's binnen de school.

Bespreek samen met het team wat de belangrijkste aspecten zijn. Zorg voor consensus over de uitgangspunten voor de schoolvisie. Het is raadzaam alle verzamelde input op te slaan en de punten waar consensus over is te noteren.

Laat dan een delegatie van het team een conceptvisie formuleren waar het team later akkoord op kan geven. Maak het zo concreet mogelijk en spreek meteen een moment af waarop je de definitieve schoolvisie vaststelt.

² Deze oefening komt uit *Handreiking Visie en beleid Gezonde relaties & seksualiteit in het basisonderwijs*, 2025. <https://www.schooleenveiligheid.nl/wp-content/uploads/2025/05/Handreiking-visie-en-beleid-PO-2025.pdf>

Consensus

Heb je als schoolleider samen met je team een visie geformuleerd, dan is het belangrijk dat iedereen achter deze visie staat. Gezamenlijke basiswaarden en een gedragen gedragscode zorgen ervoor dat er (grotere kans op) eenheid binnen het team is en je dit ook uitstraalt naar de rest van de schoolgemeenschap: leerlingen en ouders.

Onderstaande instrumenten en website helpen je als schoolleider om samen in gesprek te gaan om tot consensus te komen over een visie:

- **Het spel Gedragen Gedrag** om gewenst en ongewenst gedrag bespreekbaar te maken en samen tot afspraken en regels te komen.
[🔗 Gedragen Gedrag | School & Veiligheid](#)
- **De gesprekstool Struisvogel Sessie** die morele dilemma's in het onderwijs bespreekbaar maakt.
[🔗 Struisvogel Sessie | School & Veiligheid](#)
- **De themapagina** over agressief gedrag van School & Veiligheid.
[🔗 Agressief gedrag | School & Veiligheid](#)
- **Een website** met zienswijze en methode die de onderstroom in groepen zichtbaar en hanteerbaar maakt.
[🔗 Deep democracy](#)

Van visie naar beleid

Als je als schoolleider eenmaal een gedragen visie hebt opgesteld is het tijd om concrete plannen te maken met je team om de doelen te bereiken. De gemaakte afspraken leggen jullie vast in een beleidsplan dat het ontwerp is van de uitvoering.

Geef het plan bijvoorbeeld vorm met het *Digitaal Veiligheidsplan*, een gratis online tool om je veiligheidsplan vorm te geven. Met dit plan wordt het voor je team duidelijk hoe jullie school handelt.

[🔗 Digitaal Veiligheidsplan](#) | School & Veiligheid

“Het komen tot een visie was een intens proces, maar het levert op dat we nu gewoon duidelijk aan ouders kunnen uitleggen; zo staan we erin. We hebben bagage om antwoord te geven als ze komen met vragen.”

~ Ricardo Verver, schoolleider basisschool De kameleon

Communicatie

- **Communiceer als schoolleider** je visie en beleidsplan samen met je team naar leerlingen, ouders en nieuwe medewerkers. Dat kan via een nieuwsbrief, sociale media en natuurlijk ook face-to-face.
- **Blijf ook intern communiceren** door jouw team regelmatig te herinneren aan je visie en beleidsplan. In vergaderingen bijvoorbeeld, of door je visie en beleidsplan zichtbaar te maken in de teamkamer (schoolwaarden of een visiestatement ophangen of opschrijven). Bij communiceren hoort ook dat je als schoolleider je team regelmatig aanspreekt op het wel of niet volgen van het nieuwe beleid.
- **Goed communiceren is een kunst.** Maak daarom een document waarin je kort en bondig beschrijft wat van de visie en het beleid je precies naar buiten wilt brengen. De vragen *wat wil je overbrengen* en *waarom*, helpen om je hierin te sturen. Het beste is om korte berichten te communiceren, waarin de tekst is ingedeeld en waarbij je de formulering 'simpel' houdt; iedereen moet het kunnen begrijpen.
 - Denk hierbij eens aan het concept 'storytelling' om beleid in heldere en eenduidige taal om te zetten. Zie: [🔗 Schoolvoorbeeld van storytelling | VO-raad](#).
- **Maak ook duidelijke afspraken** binnen het team over wie wat wanneer communiceert en hoe, zodat ook hier een eenduidige lijn is naar buiten toe.

Visie op het thema lhbt⁺

De regenbooggemeenschap als thema bestempelen klinkt misschien niet helemaal passend. Toch is er in de Nederlandse maatschappij én wereldwijd gezien veel gaande rondom lhbt⁺-personen.

Rechten van lhbt⁺-personen worden ingeperkt. Denk bijvoorbeeld aan Rusland of Hongarije, maar ook aan het Amerika van Trump (*Lhbt⁺-rechten ingeperkt, sd*) en het beleid van Meloni (*Van Gool, 2025*). Deze invloeden op de regenbooggemeenschap zijn ook voelbaar in Nederland (*De Vries & Quekel, 2025*). Zo wordt het afgeraden als transgender of non-binair persoon af te reizen naar Amerika en is recent de Transgenderwet ingetrokken door de Tweede Kamer (*Veelbesproken transgenderwet van tafel na twee oproepen van de Kamer, 2025*). Daarnaast is er veel desinformatie en bestaan er meerdere complottheorieën rondom lhbt⁺-personen (*10 keer vraag en antwoord over anti-lhbtq⁺ complottheorieën, 2025*). Deze maatschappelijke invloeden hebben een polariserende werking, omdat ze wij-zij-denken over de regenbooggemeenschap in de hand werken. En dat kan merkbaar zijn binnen de school. Daarnaast weten we ook dat de impact van de negatieve berichtgevingen drukt op lhbt⁺-jongeren (*Van Beusekom, 2025*). In het hoofdstuk *Sociale media* lees je hoe je hier op school mee omgaat.

Binnen de school spreken we niet zozeer van lhbt⁺ als thema, maar liever van relationele en seksuele vorming, waar – naast seksuele voorlichting – ook gender- en seksuele diversiteit onder valt. Relationele en seksuele vorming heeft als doel kinderen en jongeren te begeleiden bij een veilige en gezonde ontwikkeling op het gebied van weerbaarheid, relaties en seksualiteit. Dit gebeurt thuis door ouders en verzorgers, en op school door leerkrachten en zorgprofessionals (*Kennisdossier relationele en seksuele vorming, sd*).

Waar kun je als schoolleider mee te maken krijgen binnen de school omtrent dit thema?

- **Leerlingen en ouders** die zich sterk uitspreken tegen (positieve aandacht voor) lhbt⁺-zaken, zoals meedoen aan Paarse Vrijdag of lessen rondom gender- en seksuele diversiteit: Leerlingen vegen bijvoorbeeld hun voeten af aan de rode loper die uitligt voor Paarse Vrijdag. Of ouders komen verhaal halen over lessen seksuele voorlichting.
- **Verdeeldheid** binnen het team over het onderwerp: Jullie doen als school bijvoorbeeld mee aan Paarse Vrijdag, maar sommige teamleden geven huiswerk of zelfs toetsen op voor die dag.

- **Lhbt⁺-leraren** die zich onveilig voelen in de klas of binnen het team: Leraren worden bijvoorbeeld impliciet of expliciet aangesproken op hun seksuele en genderidentiteit.
- **Lhbt⁺-leerlingen** die zich (nog) onveilig(er) voelen: Wij-zij-denken tussen leerlingen onderling groeit. Dat uit zich bijvoorbeeld in heftigere discussies in het klaslokaal, maar ook in het impliciete (en expliciete) pesten van lhbt⁺-leerlingen.
- **De Gender and Sexuality Alliance (GSA)** op school ondervindt moeilijkheden of impliciete tegenwerking. Je kunt bijvoorbeeld niet overal vrij vergaderen als GSA omdat er leerlingen in de buurt rondhangen die lacherig doen of grapjes maken. Of de GSA heeft moeite om leden te werven.

Werken aan een inclusief schoolbeleid

Om te zorgen voor een veilige school voor iedereen, is het bij dit thema van belang dat je als schoolleider, samen met je team, onderzoekt in hoeverre jouw school inclusief is. En in hoeverre deze inclusiviteit ook verankerd is binnen je visie en beleid, en welke stappen je daarbij nog kunt zetten.

Inclusie in de school is belangrijk, zodat alle leerlingen gelijkwaardig deel uit kunnen maken van de school. Schoolverbondenheid, kort beschreven in het hoofdstuk *Veilig schoolklimaat*, is hierbij een belangrijk aspect. Een inclusieve school is daarnaast onderdeel van de burgerschapsopdracht die je als schoolleider en school hebt. Als leerlingen (en teamleden) het gevoel hebben dat ze er helemaal bij horen, komen ze (meer) tot hun recht. En als die inclusieve omgeving zichtbaar en voelbaar is, wordt de school daadwerkelijk een veilige plek voor iedereen.

Wat kun je doen?

1. **Zorg allereerst voor een inclusief schoolbeleid.** Dit betekent dat je als schoolleider met je team een visie hebt op inclusie (en diversiteit) en deze visie actief uitdraagt. Gender- en seksuele diversiteit maken hier onderdeel van uit. Zie: [🔗 Werken aan een positieve schoolcultuur | Gendi](#)
[🔗 Aan de slag met inclusie \(pdf\) | School & Veiligheid](#)
2. **Onderzoek regelmatig hoe jullie ervoor staan als het gaat om respect voor diversiteit, inclusie en de veiligheid van (lhbt⁺)-leerlingen.** Stel vragen in teamvergaderingen, bij de leerlingenraad en bij de GSA. Bespreek de uitkomsten en stel je visie en beleid indien nodig bij. Dit kun je onderzoeken door bijvoorbeeld een spiegelgesprek te voeren. Zie: [🔗 Spiegelgesprek | School & Veiligheid](#)

3. Zorg samen met je team voor een levendig inclusief beleid door:

- aandacht voor het thema gender- en seksuele diversiteit in de jaarcyclus te borgen;
- aandacht voor dit thema (bijvoorbeeld monitoring: op welke manier, wanneer, et cetera) vast te leggen in het sociale veiligheidsbeleid;
- een werkgroep of intervisiegroep op inclusie samen te stellen en hier ook uren voor te geven.

Besluit samen hoe je dit beleid wilt zien, horen en voelen in de schoolomgeving, zodat erop gemonitord en geëvalueerd kan worden.

4. Zorg er samen voor dat inclusie normaal wordt: stel een inclusieve norm, waarbij ruimte is voor iedereen om zichzelf te zijn en waarbij geen plaats is voor uitsluiting. Als leidinggevende heb je hierin een voorbeeldrol.

- Zorg als schoolleider dat er duidelijke sociale normen en regels zijn op het gebied van inclusie, die ook nageleefd worden (handhaaf dus consequent). Stel bijvoorbeeld duidelijke regels tegen homoschelden.
- Bespreek en bevestig samen met je team aan het begin van het schooljaar en kalenderjaar dat er in de groepen op een positieve manier aandacht wordt gegeven aan gender- en seksuele diversiteit. Dan kunnen je teamleden dit met de klassen bespreken en naleven. Zie hiervoor bijvoorbeeld de [poster Afgesproken!](#).
- Versterk op een zichtbare manier de norm en het gevoel dat iedereen welkom is. Laat het team bedenken en uitvoeren op welke manier ze deze zichtbaarheid willen uitdragen. Denk aan diversiteit in posters op de gang, in foto's en afbeeldingen in lesmateriaal, in voorbeelden die je noemt als leraar (bijvoorbeeld 'Sabine en Amira en hun twee kinderen'), in het gebruik van een regenboogpen, et cetera.

5. Werf en selecteer als schoolleider divers. Een inclusief en divers onderwijsteam, met ruimte voor verschil, is een reële afspiegeling van de samenleving. Dit draagt bij aan een inclusief schoolklimaat en straalt ook uit naar leerlingen en ouders.



Om je teamleden te inspireren om een inclusieve norm uit te dragen, moeten ze voelen en begrijpen waarom inclusie belangrijk is. Het is namelijk niet vanzelfsprekend dat iedereen het nut en de noodzaak hiervan inziet. Je kunt dit doen door inleving in de belevingswereld en de positie van leerlingen die tot minderheidsgroeperingen behoren. Ondersteun de teamleden in hun pedagogisch vakmanschap en maak deskundigheidsbevordering/professionalisering op dit thema mogelijk.



5. Team



5. Team

Iedereen die binnen de school werkt is behalve professional, ook mens. Met eigen opvattingen en een persoonlijke visie op maatschappelijke onderwerpen. Ook jij als schoolleider. Natuurlijk heb je als schoolleider op school de taak om je professionele rol voorop te laten staan, maar dit geldt ook voor je teamleden. Dit houdt in dat je je persoonlijke mening op de achtergrond houdt en je je inzet ten behoeve van je pedagogische opdracht: leerlingen veilig laten leren.

Persoonlijke en professionele identiteit

Maar bij bepaalde maatschappelijk gevoelige onderwerpen wordt het ingewikkeld. Er wordt bijvoorbeeld juist wel aan jou als schoolleider gevraagd om je uit te spreken. Of een onderwerp raakt een van jouw teamleden persoonlijk, waardoor het lastig is om op de achtergrond te blijven functioneren en sec de professionele identiteit voorop te stellen. Hier komen we bij een belangrijk inzicht: maatschappelijke onderwerpen worden gevoelig als ze de identiteit van een persoon raken. Hierbij kun je bijvoorbeeld denken aan een leraar die tot de lhbtq*-gemeenschap behoort. Diens queer zijn is wie die is. Dat kun je niet altijd zomaar opzijzetten, ook niet als een leraar een discussie in de klas pedagogisch bekwaam moet leiden, terwijl diegene zich gekwetst voelt door een bepaalde mening of als er zelfs grensoverschrijdend gedrag wordt vertoond.

Balans houden tussen je persoonlijke en professionele identiteit is niet alleen een uitdaging voor jou als schoolleider, maar ook voor de individuele leden van jouw team³.

Verdeeldheid binnen het team

Daarnaast kan er ook binnen het team sterke verdeeldheid heersen en is het mogelijk dat een aantal leraren vindt dat er geen beleid hoeft te zijn op inclusie of gender- en seksuele diversiteit. *“Want dat is toch allemaal ‘woke-nonsense’!”* Andersom kan ook: bijvoorbeeld als de queerleraar zelf beleid voert door het thema in de lessen te behandelen, zonder dat dit schoolbreed bepaald is.

Bij verdeeldheid kun je ook denken aan een thema als ‘klimaat’. Ook dat is een onderwerp dat iemands persoonlijke identiteit kan raken. Bijvoorbeeld als iemand in diens privéleven een klimaatactivist is en de barricade op gaat, terwijl in de klas en in het team het stikstofbeleid als groot onrecht voor de boeren wordt gezien.

Concrete acties bij verdeeldheid binnen het team

- Achterhaal waar het precies om gaat. Informeer eventueel eerst bij een of twee teamleden afzonderlijk wat er speelt. Soms kan het ‘in het klein’ worden opgelost; door ruimte te maken, te luisteren en te herinneren aan beleid of de belofte het (samen) aan te pakken.
- Schat in of het nodig is een open en veilig teamgesprek te voeren en of dit veilig kan. Als dit té gevoelig ligt, voer dan verder individuele gesprekken met teamleden. Bespreek: Wat is er aan de hand? Wat is er nodig om het ‘probleem’ op te lossen? Wat is er nodig van jou als schoolleider? Maar ook: Wat is er nodig van het teamlid of het team als geheel? Maak een klein plan van aanpak met welke stappen nodig zijn om tot een gezamenlijke oplossing te komen.
- Organiseer in plaats van een teamgesprek een *Struisvogel Sessie*, waarin je als schoolleider en team gestructureerd samenwerkt om een (moreel) dilemma op te lossen. Zie: [Gesprekstool Struisvogel Sessie | School & Veiligheid](#)



³ Met team bedoelen we niet alleen leraren, maar iedereen die werkzaam is op school of op de opleiding, dus ook conciërges, administratief medewerkers, et cetera.

Preventief werken om verdeeldheid binnen je team te voorkomen

- **Zorg dat je als schoolleider samen met je team** jullie gezamenlijke visie en beleid actief uitdraagt. Zie ook het hoofdstuk *Visie en beleid*.
- **Agendeer en bespreek actualiteiten** uit het nieuws of de sociale media regelmatig in teamvergaderingen. Door dit te doen, kun je als schoolleider veel bereiken. Niet alleen geef je ruimte aan individuele teamleden om hun hart te luchten (als het veilig genoeg is), maar het biedt je ook de kans om te herinneren aan visie en beleid en er zo handvatten aan te geven om ermee om te gaan binnen school. Bijvoorbeeld: *“Dit raakt ons of dit raakt sommigen van ons. Hoe kunnen we hiermee omgaan? Als we kijken naar onze kernwaarden, dan is dit een kans om ... of dan vraagt dit ons om ...”* Tevens **anticipeer je** op hoe jij en je team verwachten dat een actualiteit de schoolgemeenschap raakt en wat dit van jou en hen vraagt naar de leerlingen toe.
- **Ken je medewerkers en verbind je één-op-één met hen.** In de paragraaf *Interpersoonlijke relaties* in het hoofdstuk *Schoolklimaat* schreven we al dat niet alleen de leraar-leerlingrelatie belangrijk is, maar ook jouw relatie als schoolleider met jouw medewerkers.

Ken je leerlingpopulatie geldt ook voor je team. Ken ook jouw teamleden. Het werkt verbindend en ondersteunend om, als je weet dat er een nieuwe fase is aangebroken in het Israëlisch-Palestijns conflict, jij jouw teamlid, dat familie heeft in Gaza, 's ochtends even opzoekt om te vragen hoe dit bij hem/haar/hen valt en wat er eventueel voor die persoon nodig is die dag.



School & Veiligheid heeft op basis van zeven wegwijzers naar sociale veiligheid, vijf filmpjes ontwikkeld. Daarmee kun je zelf of samen met je team reflecteren op praktijksituaties. Bij ieder filmpje zijn er begeleidende vragen die jullie denken over de situatie aanscherpen. Zo krijg je samen met je team meer zicht op jullie pedagogisch handelen en ben je met elkaar op weg naar een sociaal veilige school. Zie:

[Pedagogische wegwijzers naar sociale veiligheid | School & Veiligheid](#)



6. Leerlingen



6. Leerlingen

Actuele gebeurtenissen en maatschappelijk(e) (gevoelige) thema's hebben invloed op het leven van kinderen en jongeren. Het kan zijn dat ze thuis de gevolgen ervaren van bepaalde gebeurtenissen (familieleden in getroffen oorlogsgebieden, een familieboerenbedrijf dat bedreigd wordt door het stikstofbeleid, stage-discriminatie, et cetera) of dat ze zelf de barricade op gaan om hun solidariteit te tonen. Niet gek dus dat ook in het klaslokaal deze gebeurtenissen en thema's onderwerp van gesprek zijn en soms ook hevige gevoelens en meningen oproepen.

Zoals hierboven beschreven is school de plek bij uitstek om leerlingen te leren om over deze onderwerpen veilig met elkaar in gesprek te gaan. Hen voorbereiden op hun deelname aan de maatschappij is onderdeel van de burgerschapsopdracht die je als schoolleider en school hebt. *Hoe doe je dit? En wat als de veiligheid van zowel leerlingen als je team in het geding komt? Bijvoorbeeld als leerlingen bij het uiten van hun mening grensoverschrijdend gedrag vertonen, zoals schelden, dreigen, discrimineren, haat zaaien of kwetsen?* Daarvoor zijn een aantal aspecten van belang.

Groepsdynamiek

Iedereen in het onderwijs erkent het belang van een positieve groepsdynamiek. Juist als spanningen hoog oplopen tijdens een gesprek in de klas, kan een goede groepsdynamiek veel ondervangen. Zet dus samen met je team het hele schooljaar in op positieve groepsdynamiek: in de *Gouden weken* aan het begin van het schooljaar, de *Zilveren weken* in januari en de *Confetti weken* aan het einde van het schooljaar. Zie:

🔗 [De Gouden en Zilveren weken | School & Veiligheid](#)

De band tussen leraar en leerling

Een belangrijk onderdeel van een positieve groepsdynamiek is een warme relatie tussen leerling en leraar. Faciliteer als schoolleider die band tussen je leraren en hun leerlingen. Uit onderzoek blijkt dat het een belangrijke manier is om bij te dragen aan goede verhoudingen in de klas (Movisie, 2023). Wanneer een leraar positieve relaties weet aan te gaan met de leerlingen in de klas, is dat niet alleen goed voor de individuele leerling, maar ook voor de rest van de klas. Leerlingen voelen zich beter thuis op school; ze voelen zich meer geaccepteerd, gerespecteerd en ondersteund door anderen in de school (zoals klasgenoten). Kortom: Je vergroot de schoolverbondenheid, en daarmee ook de sociale veiligheid (zie ook het hoofdstuk *Veilig schoolklimaat*). Leerlingen nemen ook een voorbeeld aan hun leraar en aan jou als schoolleider, zeker als je goed zichtbaar bent in de

school. Ze kijken naar hoe jij of de leraar omgaat met andere leerlingen in de klas en nemen dan vaak gedrag over. Dat geldt voor zowel positief als negatief gedrag. Dus leerlingen met verstorend gedrag in de klas uitsluitend negatief benaderen, heeft niet alleen negatieve gevolgen voor de onderlinge relatie tussen die leerling en de leraar. Ook medeleerlingen zullen negatiever denken over hun klasgenoot. Negatief gedrag klein houden en positief gedrag belonen kan een voorbeeld zijn van hoe je wél wilt dat jij en jouw team met hun leerlingen omgaan (*Positive Behavior Support (PBS)*, 2023).

Door als schoolleider bewust in te zetten op warme relaties met leerlingen kunnen jij en jouw team niet alleen de band met individuele leerlingen versterken, maar ook de sociale en emotionele dynamiek in de klas, en daarmee in de school, positief beïnvloeden.

Concrete acties

- Verdiep je als schoolleider samen met je team in de context van je leerlingen.

Als de spanning oploopt, blijft de discussie vaak aan de oppervlakte: het gaat over gedrag en houding. Maar gedrag en houding zijn alleen de versiering van wat er eigenlijk aan de hand is. In gesprekken met leerlingen kom je zelden bij die zorgen en behoeften die eronder liggen, terwijl juist dat helpend is. Door de context van leerlingen te kennen en door – naast begrenzen op gedrag – door te vragen op momenten waarop het spannend is, blijf je in verbinding en ontdek je samen meer.

Wil je meer hierover weten of je team bekwamen, volg dan de gratis e-learning *Dialogoel onder Druk*:

🔗 [E-learning: Dialogoel onder Druk | School & Veiligheid](#)

- Ondersteun als schoolleider je teamleden bij het innemen van hun voorbeeldrol.
Bijvoorbeeld door zelf voor hen een voorbeeld te zijn, maar ook door ze te scholen in het onderhouden van een goede groepsdynamiek en door het samen optrekken in het opstellen en naleven van schoolregels.

“In alle klassen, zeker als er culturele verschillen zijn tussen leerlingen, zijn er thema's die emoties oproepen. Soms zo erg dat het goede gesprek daardoor niet gevoerd kan worden.”

~ Jonas Vergeldt, docent maatschappijleer

Bron: [Moeilijke gesprekken op een grootstedelijke school | VO-raad](#)

Het gesprek aangaan

Stimulerend én corrigerend willen en durven optreden als schoolleider en leraar, hoort bij maatschappelijke controverse die de school binnenkomt, schreven we al hierboven. Maar ook gesprekken in de klas over gevoelige kwesties niet mijden, maar juist aangaan, hoort hierbij. Ook dit valt onder de burgerschapsopdracht die je als school hebt. Door onderwerpen te mijden krijgen leerlingen niet de kans om ervaring op te doen met de moeite die ook bij pluriform samenleven hoort (Movisie, 2023). Geef leerlingen wél die kans. Stimuleer en bekwaam leraren dus om het gesprek met hun leerlingen aan te gaan.

Concrete acties ter voorbereiding op en bij controverse in de klas

- Zet samen met je team in op regelmatig oefenen met het bespreken van nieuws en actualiteiten in de klas.
Als klassen met hun mentor of leraar regelmatig oefenen met het bespreken van nieuws en actualiteiten – waarbij het dan ook vooral gaat om niet-controversiële onderwerpen – dan trainen leerlingen én leraar samen om een goed en veilig gesprek te voeren. Vaardigheden als luisteren, argumenteren en bronnen verifiëren kun je trainen, zodat op het moment dat er wél maatschappelijke controverse de klas binnenkomt, je in ieder geval de randvoorwaarden van het voeren van een goed gesprek met de klas al onder de knie hebt.
- Bekwaam je team in het voeren van gesprekken over maatschappelijk controversiële of gevoelige thema's.
 - Parkeren mag. Hoewel we aanraden om altijd het gesprek aan te gaan in de klas, betekent dat niet dat je dit altijd doet in het moment zelf, dat er iets speelt of plotse-ling ontstaat. Het voeren van dit soort gesprekken kan uitdagend zijn en als leraar heb je hier meerdere vaardigheden tegelijk bij nodig. Dus geef mee aan je team dat ze iets mogen 'parkeren' om zich voor te bereiden. Bijvoorbeeld: "Oh, jullie overvallen me met dit gesprek. Ik zie dat het belangrijk voor jullie is, dus ik wil het er graag met jullie over hebben. Maar op dit moment past het niet (we hebben er de tijd niet voor, ik wil me rustig voorbereiden, ...). Ik kom er de volgende keer op terug." Zie:
 - 🔗 [Gespreksleidraad Maatschappelijk gevoelige onderwerpen bespreken in de klas | School & Veiligheid en LAKS](#)
 - 🔗 [Scholingsaanbod Schurende gesprekken | Expertisepunt Burgerschap](#)
- Begrens en stop ongewenst gedrag zo snel mogelijk. Normeer en handhaaf als team consequent, ook in gesprekken.
 - Dat kan via de competentie 'begrenzen en uitnodigen', die je leert in de gratis e-learning *Dialoog onder Druk*. Je leert hierbij de uitspraak of het gedrag van een

leerling te begrenzen, maar toch in verbinding te blijven met de leerling door door te vragen wat er achter de uitspraak of het gedrag schuilt. Zie:

🔗 [E-learning Dialoog onder Druk | School & Veiligheid](#)

- Wordt het gedrag agressief en stopt het niet na begrenzing? Verbind er dan consequenties aan en volg het schoolprotocol.

Preventief werken aan gedrag

- Stel als schoolleider, in samenspraak met je team, op basis van je visie en beleid vast waar de grenzen liggen aan gedrag binnen de school. Stel een duidelijke norm en leg deze vast in een gedragscode of schoolprotocol.
 - Speel eventueel met je team het spel *Gedragen Gedrag* om samen te bepalen welke norm jullie willen hanteren. Zie:
 - 🔗 [Spel Gedragen Gedrag | School & Veiligheid](#)
- Zorg dat je als schoolleider het schoolprotocol samen met je team duidelijk communiceert, juist ook naar leerlingen. Dit doe je bijvoorbeeld door duidelijk te maken wat de schoolregels en -afspraken zijn. Maar ook door beleid eenduidig en consequent te laten uitvoeren door jouw team. Helpend hierbij is om de schoolregels letterlijk zichtbaar te maken in de school, zodat aanspreken laagdrempeliger wordt. Ook voor leerlingen onder elkaar.
- Bekwaam jezelf en je team in het effectief beïnvloeden van lastig gedrag. Zie:
 - 🔗 [Omgaan met lastig gedrag van leerlingen in de klas | School & Veiligheid](#)



7. Ouders



7. Ouders

Bij School & Veiligheid gaan we ervan uit dat je als schoolleider, samen met je team, partnerschap met ouders hebt of ontwikkelt.

Goed partnerschap

Partnerschap betekent dat school en ouders als gelijkwaardige partners samenwerken aan de ontwikkeling van leerlingen. Dit partnerschap gaat verder dan ouderparticipatie (zoals helpen bij activiteiten of het aanwezig zijn op ouderavonden). Het gaat over een actieve samenwerking en gezamenlijke betrokkenheid bij het leren en welzijn van de leerling. Het kenmerkt zich door:

- positieve relaties tussen school en ouders;
- een sterk wederzijds vertrouwen;
- respect en een gevoel van gedeelde verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van leerlingen.

Er zijn veel redenen te noemen waarom goed partnerschap met ouders van belang is, juist als maatschappelijke controverse de schoolgemeenschap raakt. Een daarvan is dat dit het omgaan met controverse makkelijker bespreekbaar maakt, omdat je elkaar kent, omdat je op de hoogte bent van wat er (thuis) speelt. Een andere reden is dat ouders vanuit goed partnerschap jou als schoolleider betrekken bij gevoelige onderwerpen die zich buiten jouw directe gezichtsveld afspelen.

Goed partnerschap vergroot ook het vertrouwen tussen school, leerling en ouders, wat bijdraagt aan een omgeving waarin leerlingen zich veilig voelen om te bespreken wat hen bezighoudt.

Daarnaast is gedrag van leerlingen beter te signaleren en te beïnvloeden als ouders en school één lijn trekken en samen de beste aanpak voor de leerling bepalen. Ook leidt goede communicatie met ouders tot meer begrip en steun voor schoolregels en afspraken, wat bijdraagt aan een gedragen visie en daarmee een veilige schoolomgeving bevordert.

Partnerschap onder druk

Natuurlijk kan goed partnerschap ook onder druk komen te staan, juist door maatschappelijke onrust die de school binnenkomt. Bijvoorbeeld doordat ouders opkomen voor hun kind en de belangen van school minder goed voor ogen hebben. Of doordat ouders zelf hun mening op een grensoverschrijdende manier bij jou als schoolleider of bij een van jouw teamleden binnenbrengen, door bijvoorbeeld agressie te vertonen in woord en soms ook in gedrag.

Hoe reageer je als schoolleider in zo een situatie? En, hoe kun je de relatie met ouders na het incident weer herstellen? Immers, je zult in de meeste gevallen nog jaren met hen samen-

werken aan een goede en veilige omgeving voor hun kind. Het is dan van cruciaal belang om het partnerschap weer op te kunnen pakken en dat is een taak van het gehele team.

“Ouders komen nooit zomaar. Als ze hier staan te tetteren en boos zijn, is dat omdat ze zich zorgen maken over wat er met hun kind gaat gebeuren. Ik vind het alleen maar fijn om met ouders in gesprek te gaan. Dan weet ik namelijk wat er aan de hand is.”

~ Ricardo Verver, schoolleider basisschool De kameleon

Onvoorwaardelijke steun voor je team

Leraren zijn – naast leerlingen natuurlijk – degenen die bij uitstek de effecten ervaren van maatschappelijke onrust binnen de school. Niet alleen wordt er een beroep op hen gedaan om bijvoorbeeld discussies in de klas in goede en veilige banen te leiden, ook hebben zij de taak om met ouders het gesprek aan te gaan als er iets speelt rondom een leerling. Daarnaast kunnen ouders in het opkomen voor of verdedigen van de belangen van hun kind soms zelf de grenzen van respectabel en acceptabel gedrag overschrijden.

Het is jouw rol als schoolleider om jouw team onvoorwaardelijk te steunen in het contact met ouders. Door letterlijk en figuurlijk achter hen of eigenlijk met hen te gaan staan. Dat kan zijn in gesprekken met ouders zelf, door er samen met hen aan deel te nemen, of bijvoorbeeld door in te stellen dat je oudergesprekken altijd met twee teamleden voert. Of door ervoor te zorgen dat leraren voorbereid zijn op dit soort gesprekken, dat visie, beleid en schoolwaarden top-of-mind zijn, het schoolprotocol kan worden nageleefd, et cetera.

Veilig Publieke Taak - wettelijke bescherming

Omdat er een belangrijke taak rust op de schouders van leraren, hebben zij recht op bescherming tegen agressie en intimidatie in het kader van hun publieke functie, aldus de Veilig Publieke Taak (Veilig Publieke Taak, sd). Hiervoor zijn enkele maatregelen ingericht door het ministerie:

- Er is extra wettelijke bescherming tijdens het uitvoeren van hun functie.
- Agressie of geweld wordt zwaarder bestraft.
- Scholen moeten beleid voeren ter bescherming van medewerkers.

Een structurele aanpak en leiderschap vanuit jou als schoolleider is ook op dit punt onmisbaar. Het liefst ben je voorbereid, maar natuurlijk heb je altijd te maken met incidenten. We bespreken hieronder eerst kort hoe je omgaat met incidenten rondom ouders. Vervolgens laten we zien hoe je goed voorbereid bent op en preventief kunt werken aan het goed opvangen van grensoverschrijdend gedrag van ouders.

Concrete acties bij incidenten met ouders

- **Handel direct.**
- **Blijf kalm en professioneel:** Geef geen ruimte aan escalatie.
- **Stel grenzen:** Benoem duidelijk dat het gedrag niet acceptabel is. *“Ik wil graag met u in gesprek blijven, maar niet op deze toon. Als dit zo doorgaat, beëindig ik het gesprek.”*
- **Veiligheid voorop:** Als een gesprek uit de hand loopt, verbreek dan het contact en/of roep hulp in.
- **Leg het incident vast in een incidentenregistratie.**
- **Rapporteer incidenten** aan de directie of het bestuur.
- **Nazorg:** Ondersteun je medewerkers goed na een situatie. *Welke behoeften liggen er?*
- **Evaluatie:** Evalueer met je team hoe het incident is aangepakt. *Liggen hier verbeterpunten? Moet beleid worden aangepast?*
- **Nodig ouders uit voor een nazorggesprek om grenzen opnieuw te stellen.** Bespreek hierbij de stappen die gezet zullen worden vanuit school. Afhankelijk van de situatie kun je denken aan een herstelgesprek, sancties, een officiële waarschuwingsbrief of zelfs een tijdelijk schoolverbod.

Als de situatie dusdanig heftig is, dat verdere communicatie met ouders op dat moment moeilijk of zelfs onmogelijk is:

- **Zorg dat je als schoolleider in goed contact staat met de bestuurder,** omdat in sommige gevallen alleen de bestuurder een vervolgstap kan nemen, zoals een toegangsverbod of een contactverbod.
- **Beperk contact** tot schriftelijke communicatie of contact via een tussenpersoon.
- **Geef een toegangsverbod tot het schoolterrein** (tijdelijk of permanent).
- **Doe bij ernstige agressie of bedreiging aangifte** bij de politie.
- **Zet herstelrecht in.** Dit is een pedagogisch model. Het is gericht op het neerzetten en onderhouden van een positief (school)klimaat en het herstellen van schade na conflicten. De kern van herstelrecht is kinderen en jongvolwassenen een grote rol laten spelen in het oplossen van conflicten. Zie: [Conflicten oplossen in het onderwijs | School & Veiligheid](#)

Meer tips over omgaan met agressie tijdens incidenten vind je op onze themapagina's rondom agressie:

- [Omgaan met lastig gedrag van leerlingen in de klas | School & Veiligheid](#)
- [E-learning Dialoog onder Druk | School & Veiligheid](#)

“Met name ouders zijn een belangrijke partner als het gaat om het tegengaan en aanpakken van polarisatie. Het hebben van korte lijntjes met de ouders maakt het makkelijker om te overleggen en in te grijpen als er iets aan de hand is.”

~ Sjoukje Mos, beleidsadviseur School & Veiligheid

Preventief werken aan grenzen

Wat kun je als schoolleider (samen met je team) doen om je goed voor te bereiden op eventuele incidenten met ouders?

- **Voorkomen is beter dan genezen:** Investeer samen met je team in relatieopbouw met ouders. Wees laagdrempelig en open in de communicatie.
- **Stel samen met je team vast** waar de grenzen liggen aan gedrag binnen de school (beleid en afspraken): Stel een duidelijke norm en leg deze vast in een gedragscode of schoolprotocol. Doe dit niet alleen voor gedrag van leerlingen, maar ook van ouders en van medewerkers.
- **Wees duidelijk en professioneel:** Helderheid over regels, verwachtingen en procedures voorkomt frustraties.
- **Communiceer de verwachtingen en grenzen** met medewerkers, leerlingen en ouders. Hierdoor is voor iedereen duidelijk wat er van hen verwacht wordt en welke grenzen een school stelt in geval van grensoverschrijdend gedrag.
- **Zoek uit welke stappen je precies kunt zetten tijdens een incident:** In welke gevallen doe je bijvoorbeeld aangifte? Heb je duidelijk beleid waar je team houvast in kan vinden als het gaat om dit soort situaties?
- **Zoek uit welke juridische regels er zijn bij grensoverschrijdend gedrag,** zodat je adequaat kunt handelen en juridisch in je recht staat. Eventueel in overleg met het schoolbestuur waarvan de school onderdeel uitmaakt.
- **Train en ondersteun je medewerkers** om hun handlingsbekwaamheid te vergroten. Denk aan trainingen voor medewerkers over het omgaan met agressie en grensoverschrijdend gedrag. Een voorbeeld is de zevende pedagogische wegwijzer van School & Veiligheid, die gaat over hand in hand optrekken met ouders. Zie: [Pedagogische wegwijzers naar sociale veiligheid | School & Veiligheid](#)

8. Sociale media



8. Sociale media

Het online leven is inmiddels een vast onderdeel van het opgroeien van kinderen en jongeren. En, wat online gebeurt heeft directe invloed op de sfeer en het gedrag van leerlingen op school. Daarom is het niet realistisch of wenselijk om deze digitale wereld te verbieden of te ontmoedigen voor leerlingen. In plaats daarvan is de opdracht aan school om leerlingen (natuurlijk samen met ouders) te leren hoe zij zich hier veilig in kunnen voortbewegen. Hoe zorg je er als schoolleider voor dat leerlingen kritisch leren nadenken over hun online gedrag en de invloed daarvan op henzelf en anderen? Ook waar het gaat om online wij-zij-denken.

Filterbubbel

Een van de risico's van online wij-zij-denken is bijvoorbeeld de filterbubbel. Een filterbubbel is een bubbel van online informatie, die gefilterd is op basis van je individuele kenmerken, voorkeuren en eerdere zoekresultaten (*Wat is een filterbubbel, sd*). Als je eenmaal in je filterbubbel zit, bestaat de kans dat je eenzijdig geïnformeerd wordt. Je krijgt enkel nog informatie te zien die je eigen kijk op de dingen bevestigt, waardoor je wereldbeeld vernauwt en je minder openstaat voor andere ideeën. Dit geldt niet alleen voor leerlingen, maar voor ons allemaal. En hoe we online geïnformeerd zijn, nemen we mee ons offline leven in: dus ook de school.

4 Gepolariseerd denken is niet per se negatief. Het is soms nodig om een maatschappelijke verandering in gang te zetten, denk maar aan de Black Lives Matter-beweging of vrouwemancipatie. Het kan bijvoorbeeld de emancipatie in gang zetten van gemarginaliseerde groepen. Het wordt wel schadelijk(er) voor de samenleving als groepen tegenover elkaar komen te staan en grensoverschrijdend gedrag wordt vertoond, zoals haat zaaien, oproepen tot geweld, discrimineren, kwetsen, et cetera.

Daarnaast zijn grenzen online minder goed zichtbaar en voelbaar. Je ziet immers niet letterlijk wie er achter een post of een opmerking zit, waardoor je ook niet ziet hoe jouw reactie op die post of opmerking bij iemand binnenkomt. Je mist de getoonde emoties. Daardoor is het makkelijker om online grensoverschrijdend gedrag te vertonen, zoals pesten, schelden, dreigen, et cetera.

Taak en opdracht van de school

Wat kun je doen als schoolleider als het gaat om online wij-zij-denken dat de school binnenkomt en zich op negatieve wijze uit⁴? Of, positief geformuleerd: Hoe zorg je als school voor online sociale veiligheid?

School & Veiligheid heeft drie basisvoorwaarden opgesteld om te werken aan online sociale veiligheid:

1. **Online veiligheid verankeren in visie en beleid**, zowel preventief als curatief.
2. **Draagvlak creëren en leiderschap tonen**, bijvoorbeeld door het voorleven en handhaven van online veiligheidsbeleid van jou als schoolleider binnen het team. Maar ook het aanstellen van een werkgroep of expert.
3. **Kennis en vaardigheden ontwikkelen**; basiskennis over digitale geletterdheid en weerbaarheid. Voor zowel het team als leerlingen.



Bij het laatste punt kun je zeker ook denken aan het ontwikkelen van digitale veerkracht bij jongeren. Belangrijke kennis en vaardigheden die gerelateerd zijn aan digitale veerkracht zijn: inzicht in online risico's, kennis van mogelijke oplossingen bij gevaar, praktische kennis en computervaardigheden, kunnen omgaan met stress als gevolg van online problemen en het hebben van digitaal zelfvertrouwen.

Er is online helaas veel desinformatie en misinformatie te vinden. Ook dat kan een oorzaak zijn van vergrote tegenstellingen tussen mensen. Je kunt als schoolleider je team hierop bekwalen, zodat leerlingen goed leren hoe ze kunnen prebunkten en debunkten⁵ (*10 keer vraag en antwoord over anti-lhbtq+ complottheorieën, 2025*) en hoe ze zelf kunnen bepalen welke sites correcte feiten en cijfers verschaffen. Meer hierover lees je in het ➔ [kader Verschillende waarheden](#).



⁵ Prebunkten houdt in dat je online manipulatie leert herkennen en er daardoor minder vatbaar voor wordt. Debunkten is het ontkrachten van bepaalde desinformatie, bijvoorbeeld door fact-checking en het presenteren van tegenbewijs.

Dit gaat echter om cognitieve kennis; waardevol en nuttig, maar daarmee beïnvloed je nog niet sociaal gedrag. Juist online is ook de omgang met elkaar zo belangrijk. En daar kun je als schoolleider invloed op uitoefenen door de volgende acties:

- Stel een duidelijke norm.
- Begeleid de norm en leef de norm voor.
- Handhaaf en begrensd de norm.
- Werk samen met ouders en veiligheidspartners.

Stel een duidelijke norm

Als schoolleider is het belangrijk om een duidelijke norm te stellen voor online gedrag en te zorgen dat die zichtbaar en herkenbaar is in de schoolcultuur. Online gedrag is een vast onderdeel van de pedagogische cultuur in de school. Het hoort bij hoe je met elkaar praat, samenwerkt en omgaat met verschillen. Dat komt juist ook tot uiting in gesprekken over maatschappelijke thema's.

Het stellen van een duidelijke norm betekent dat je, in samenspraak met je team, afspraken hebt gemaakt over hoe je op school respectvol met elkaar omgaat, ook op sociale media. Dit geldt voor afspraken voor zowel jou en je teamleden onderling, als de leerlingen. Deze norm helpt iedereen binnen de schoolgemeenschap begrijpen wat wel en niet acceptabel is. Want laten we wel wezen, ook als volwassenen zijn we zoekende in ons eigen sociale-media-gebruik en kunnen we hierin nog leren.

Concrete acties

- Gebruik casussen uit de praktijk (anoniem en veilig) om met je team gesprekken over (grensoverschrijdend) online gedrag te voeren en zo samen tot een gedragen norm te komen. Deze casuïstiek hoeft niet alleen te gaan over leerlinggedrag, maar kan ook gaan over online gedrag van medewerkers. Het zijn soms ethische vraagstukken, die vragen om rustig doordenken met elkaar.
- Stel schoolbrede gedragsregels op over online communicatie, samen met leerlingen en medewerkers. Overweeg ook om ouders hierbij te betrekken, omdat dit draagvlak creëert.
- Verwerk deze norm(en) in het veiligheidsbeleid, pestprotocol en andere beleidsstukken.
- Zorg dat de regels zichtbaar zijn in school (bijvoorbeeld posters in de gang).
- Maak online gedrag een vast aandachtspunt bij het werken aan de schoolcultuur.

Heb je als schoolleider een ethisch dilemma rondom een online vraagstuk, ga dan samen het gesprek aan met de gesprekstool *Struisvogel Sessie*.

➔ [Struisvogel Sessie | School & Veiligheid](#)

Begeleid de norm en leef de norm voor

Niet alleen leerlingen, maar ook medewerkers (denk hierbij ook aan stagiaires) hebben begeleiding nodig om goed om te gaan met sociale media. Als schoolleider heb je ook hier een voorbeeldfunctie om de norm uit te dragen. *Wanneer zijn telefoons bijvoorbeeld wel of niet toegestaan en wat laat jij daarin zelf zien? Ben je telefonisch bereikbaar tijdens een vergadering of niet? Welk signaal geef je hiermee af aan je team?*

Daarnaast faciliteer je samen met je team dat hier aandacht voor is in de lessen, bijvoorbeeld via mediawijsheid en digitale geletterdheid.

Ook is het belangrijk dat je als schoolleider en team weet wat er speelt in de online wereld van jongeren en dat je hen goed advies kunt geven. Een veelgehoord geluid vanuit jongeren is dat ze – als ze online iets vervelends hebben meegemaakt – dit niet melden bij hun mentor of leraar, omdat ze denken dat deze persoon toch geen idee heeft van hoe de online wereld werkt en wat er speelt.

Concrete acties

- Draag als schoolleider zelf de afgesproken online norm consequent uit. Verwacht dit ook van je team en reflecteer hier samen regelmatig op.
- Zorg dat mediawijsheid en digitale geletterdheid geborgd zijn in het lesprogramma. Bijvoorbeeld via burgerschapslessen of mentoruren.
- Investeer in de professionalisering van jouw team op dit thema. Bijvoorbeeld via studiedagen of workshops.
- Stel een mediacoach aan (of wijs een expert aan binnen het team) die collega's en leerlingen kan ondersteunen.
- Stimuleer leraren om in de gesprekken met leerlingen over maatschappelijk gevoelige thema's, ook de online-kant aan bod te laten komen. Bespreek dit bijvoorbeeld zelf regelmatig met je team, als het gaat om een actueel en gevoelig onderwerp. *Welke rol spelen sociale media bij dit onderwerp? Hoe worden jullie daar zelf (privé) door beïnvloed? En wat daarvan neem je mee naar school?*
- Maak online gedrag een vast en terugkomend onderdeel van het pedagogisch handelen in de school.

Handhaaf en begrensd de norm

Als je als schoolleider een norm stelt, is het belangrijk om deze ook consequent te handhaven en te begrenzen. Dus als teamleden of leerlingen (online) de grens overgaan, moet je optreden. Niet alleen corrigerend, maar ook lerend. Tot slot is het ook van toegevoegde waarde om ouders te betrekken bij het handhaven en begrenzen van de norm (zie ook het hoofdstuk *Ouders*).

Concrete acties

- Handhaaf en begrensd de norm als schoolleider consequent bij je team en bij leerlingen. Voor iedereen is de online wereld een lerende omgeving, dus blijf in verbinding als je handhaaft, door door te vragen waarom iemand toch de norm overschreden heeft. *Wat kun je hier samen uit leren?*
- Zorg dat er een duidelijke aanpak is bij grensoverschrijdend online gedrag (bijvoorbeeld online pesten of haat zaaien). Zie: [Stappenplan online incidenten | School & Veiligheid](#)
- Betrek ouders voor het (her)stellen van de norm.

Werk samen met ouders en veiligheidspartners

Als schoolleider betrek je ook ouders, wijkteams, jongerenwerk of andere veiligheidspartners bij de online wereld van jouw leerlingen. Door samen te werken, kunnen signalen sneller worden opgevangen en wordt de ondersteuning sterker. Dit geldt voor zowel binnen als buiten de school.

Concrete acties

- Organiseer ouderavonden over sociale media en online risico's, en wat ouders thuis kunnen doen. Betrek leerlingen hierbij en organiseer het bijvoorbeeld samen met hen.
- Betrek jongerenwerk, een wijkagent of de GGD in preventieve voorlichting of als sparringpartner.
- Zorg voor korte lijnen met zorg- en veiligheidspartners om bij incidenten snel te kunnen handelen.
- Deel regelmatig tips of informatie over mediawijsheid via nieuwsbrieven of de schoolwebsite.

Verschillende waarheden

Gevoelsmatige (affectieve) polarisatie kan worden aangewakkerd doordat leerlingen verschillende offline en (vooral) online nieuwsbronnen raadplegen. De gemeenschappelijkheid aan nieuwsbronnen is afgenomen: leerlingen kijken minder vaak naar het journaal, maar halen hun informatie van een grote diversiteit aan sociale media. Hierdoor ontstaan tussen leerlingen steeds meer onderlinge verschillen in de nieuwsfeiten, interpretaties en emoties die ze meekrijgen. Er ontstaan verschillende waarheden (Handelingsperspectief: omgaan met affectieve polarisatie bij jongeren, 2025).

Desinformatie en misinformatie

Desinformatie en misinformatie vormen ook oorzaken van gevoelde polarisatie die de klas binnenkomt. Zo hielden allerhande interpretaties en scenario's rondom het COVID-virus de gemoederen in menig schoolklas bezig. Of denk aan Poetin die zijn inval in de Oekraïne goedpraatte met desinformatie. Of de bestorming van het Capitool op basis van misleiding. Maar denk ook aan deepfake, waarmee eenvoudig foto's en beelden gemanipuleerd kunnen worden, waardoor leraren en leerlingen makkelijk doelwit kunnen worden van (schadelijke) pesterijen.

Desinformatie

Desinformatie is het doelbewust verspreiden van misleidende informatie, vaak met kwade bedoelingen. Desinformatie wordt verspreid om meningen te beïnvloeden, geld te verdienen of schade aan te brengen aan onze samenleving, de democratie of de volksgezondheid (*Desinformatie, sd*). Desinformatie bestaat niet altijd uit onjuiste informatie. Regelmatig gaat het juist om een combinatie van feiten en verzonden informatie, of een uit de context getrokken gebeurtenis.

Misinformatie

Misinformatie is valse of misleidende informatie die niet goed begrepen wordt en wordt verspreid zonder schadelijke bedoelingen. De verspreider weet niet dat de informatie niet klopt, maar de effecten kunnen nog steeds schadelijk zijn.

Wat kun je doen?

Wat kun je als schoolleider doen om de invloed van verschillende waarheden, desinformatie en misinformatie zo veel mogelijk te beperken?

- Bekwaam je team in hoe ze leerlingen leren te onderzoeken of hun bronnen feitelijkheden bevatten. *Wat zijn feiten en meningen eigenlijk? En wat is goede journalistiek?*
- Geef je team, om dit te faciliteren, de gelegenheid om zich te professionaliseren op dit gebied. Want vaak weten leraren onvoldoende over deze onderwerpen om hier les over te geven. Soms gebruiken leerlingen bijvoorbeeld bronnen die wel degelijk valide zijn, maar waarvan teamleden niet goed op de hoogte zijn.

Concrete acties

- Wijs een teamlid aan dat zich hierop ontwikkelt en het team meeneemt.
- Huur een externe expert in om het team te scholen.
- Stel (tijdelijk) een werkgroep aan die zich bezighoudt met verdieping van deze onderwerpen en die een advies schrijft over hoe jullie dit kunnen opnemen in het onderwijscurriculum.

Meer informatie en lessen rondom desinformatie en misinformatie vind je in 23 interventies van:

[Netwerk Mediawijsheid](#)

Complotdenken

Affectieve polarisatie wordt daarnaast gevoed door complotdenken. *Wat kun je als schoolleider en team doen om grip te krijgen op complotdenken?*

Faciliteer ook hier dat leraren zich bekwamen in lesgeven hierover en het gesprek erover aangaan met leerlingen. Hierbij is kennis van je leerlingpopulatie en bepaalde complottheorieën onontbeerlijk. Wijs je team bijvoorbeeld op de volgende websites en brochure:

[Complotmythen zijn hardnekkig, ze leren herkennen is key | Expertise-unit Sociale Stabiliteit](#)

[You!nG fakenieuws | Kennisplatform Integratie en Samenleving \(KIS\)](#)

[Omgaan met complotten in de klas | School & Veiligheid](#)

Bibliografie

- 10 keer vraag en antwoord over anti-lhbtq+ complottheorieën. (2025, Januari 23). Opgeroepen op Juli 11, 2025, van Movisie: [movisie.nl](#).
- Bennema, T. (sd). Het valt eigenlijk wel mee met de polarisatie in Nederland. Opgeroepen op Juni 27, 2025, van Tilburg University: [tilburguniversity.edu](#).
- De Vries, H., & Quekel, S. (2025, Maart 25). Waarschuwing voor Nederlanders met X in het paspoort die naar VS reizen, belangenclub raadt vakantie af. Opgeroepen op Juli 11, 2025, van AD.nl.
- Desinformatie. (sd). Opgeroepen op Juli 11, 2025, van Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid (NCTV): [nctv.nl](#).
- Do's en don'ts om discriminatie en vooroordelen te voorkomen. (2022). Opgeroepen op Juni 27, 2025, van Movisie: [movisie.nl](#).
- Handelingsperspectief: omgaan met affectieve polarisatie bij jongeren. (2025, Juni 10). Opgeroepen op Augustus 6, 2025, van Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS): [KIS.nl](#).
- Handreiking Visie en beleid Gezonde relaties & seksualiteit in het basisonderwijs. (2025, Juni 1). Opgeroepen op Augustus 6, 2025, van Seksuele vorming: [seksuelevorming.nl](#).
- Kennisdossier relationele en seksuele vorming. (sd). Opgeroepen op Juli 11, 2025, van Rutgers.nl.
- Lhbt-rechten ingeperkt. (sd). Opgeroepen op Juli 11, 2025, van Amnesty: [amnesty.nl](#).
- Maatschappelijke onrust. (sd). Opgeroepen op Juni 27, 2025, van Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid (NCTV): [nctv.nl](#).
- Muis, Q. (2024). *"Who are those people?": Causes and consequences of polarization in the schooled society*. Tilburg: Open Press Tilburg University.
- Polarisatie. (sd). Opgeroepen op Augustus 5, 2025, van Movisie: [movisie.nl](#).
- Positive Behavior Support (PBS). (2023, November 27). Opgeroepen op Augustus 8, 2025, van Wij Leren: [wij-leren.nl](#)
- Van Beusekom, G. (2025, April 24). Opinie: Waarom jezelf zijn voor lhbt-jongeren onder druk staat. Opgeroepen op Augustus 6, 2025, van Volkskrant.nl.
- Van de Pol, L., Lourens, J., & Karssen, M. (2024). *Een sociaal veilig leerklimaat*. Amsterdam: Kohnstamm Instituut.
- Van Gool, R. (2025, Juli 31). Dit gezin zou als het aan Meloni ligt niet bestaan: 'Het is haast een poging tot staatssterilisatie van homoseksuelen'. Opgeroepen op Augustus 4, 2025, van Volkskrant.nl.
- Veelbesproken transgenderwet van tafel na twee oproepen van de Kamer. (2025, Juli 2). Opgeroepen op Juli 11, 2025, van NOS.nl
- Veilig Publieke Taak. (sd). Opgeroepen op Augustus 6, 2025, van Studiecentrum voor Publieke Veiligheid (SPV): [spv.nu](#).
- Wat is een filterbubbel. (sd). Opgeroepen op Juni 26, 2025, van Mediawijs: [mediawijs.be](#).
- Wat is polarisatie. (2018, December 20). Opgeroepen op Juni 27, 2025, van Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS): [kis.nl](#).
- Wat is sociale veiligheid. (sd). Opgeroepen op Augustus 6, 2025, van School & Veiligheid: [schoolenveiligheid.nl](#).
- Wij-zij-denken. (sd). Opgeroepen op Juli 11, 2025, van Inside Polarisation: [insidepolarisation.nl](#).



Een veilige school, daar zorg je samen voor!

www.schoolenveiligheid.nl

