

Veiligheid op school

**Het gebruik van herstelrecht op drie
vo scholen in Nederland**

Maartje Reitsma, hoofdonderzoeker
M.m.v. Janet Mulder

<i>Inhoud</i>	1 SAMENVATTING	3
	2 INLEIDING	4
	3 THEORETISCH KADER	6
	3.1 Sociale veiligheid	6
	3.2 Herstelrecht	7
	4 METHODE	11
	4.1 Onderzoeksdesign	11
	4.2 Instrumenten	12
	4.3 Dataverzameling en -verwerking	12
	5 RESULTATEN	14
6 DISCUSSIE	21	
7 REFERENTIES	24	
8 VERKLARENDE WOORDENLIJST	27	

1 SAMENVATTING

Drie scholen voor voortgezet onderwijs in Nederland zijn gedurende 18 maanden gevolgd in de implementatie en ontwikkeling van Herstelrecht (HR) op hun school. De scholen voerden diverse interventies in die met name gericht waren op het herstellen van de relatie tussen leerlingen onderling na een conflict. Over het algemeen wordt het werken met HR door alle partijen binnen de school enthousiast ontvangen en lijkt het erop dat het er een effect waarneembaar is op met name het aantal (grote) conflicten, het aantal leerlingen dat uit de les wordt gestuurd of geschorst en de sfeer (klimaat) op school. De implementatie van HR is een proces van de lange adem. Belangrijk bij de implementatie zijn een structurele aanpak en aandacht voor HR, inspirerend leiderschap en een integrale aanpak en visie op HR. Ondersteuning van externen bij de implementatie (critical friend) en training van het team lijkt een voorwaarde.

De scholen geven aan dat zij zich voornamelijk nog richten op een reactief en curatief gebruik van HR en dat het lastig is om de omslag te maken naar een pro-actieve inzet van HR.

2 INLEIDING

Het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap in Nederland investeert structureel in sociale veiligheid op scholen (Ministerie van OCW, 2009a; 2009b). Het is zeker geen nieuw thema. Er zijn altijd al leerlingen en medewerkers geweest die onacceptabel of storend gedrag op school vertonen, variërend van misdragingen en respectloos gedrag tot vijandig, agressief en gewelddadig gedrag. Er is daarnaast steeds meer interesse, ook vanuit de wetenschap, om veiligheid op scholen te bestuderen (Cornell & Mayer, 2010).

Veiligheid is dan wel geen nieuw thema, maar wel een belangrijk thema. Sinds de gehechtheidstheorie van Bowlby weten we dat wanneer kinderen zich veilig voelen ze dingen gaan ondernemen en uitproberen. Daardoor leren ze. De relatie van kinderen met hun ouders is hier basaal in, maar ook op school is veiligheid een essentiële voorwaarde voor leren. Diverse onderzoeken tonen aan dat een onveilige school (of een school die als onveilig wordt ervaren) bijdraagt aan zwakkere leerprestaties en de kans op voortijdig schoolverlaten vergroot (onder andere Gresham, 2008; Gronna & Chin-Chan, 1999; Johnson, 2009). Een onveilige school is niet alleen de school waar extreme geweldsuitingen en incidenten voor komen, maar ook de school waar in de dagelijkse omgang met elkaar diverse conflicten voor komen die kunnen uitmonden in pesten, sociale uitsluiting, schelden of intimidatie (Cornell & Mayer, 2010).

Conflicten en het verkennen van grenzen door jongeren is inherent aan het proces van volwassen worden. Een goed pedagogisch klimaat betekent dat er grenzen gesteld worden aan gedrag en de wijze waarop de mensen in school met elkaar omgaan. Maar het betekent ook dat leerlingen ruimte krijgen om te oefenen met hun gedrag (Van der Wolf & Beukering, 2009). Uit de dagelijkse adviespraktijk van KPC Groep en de adviseurs van het Kwaliteitsteam Veiligheid blijkt dat conflicten door docenten veelal gezien worden als een negatief element in hun werk. Docenten voelen zich vaak onvoldoende toegerust om op een constructieve manier om te gaan met conflicten. Hierdoor zijn sommigen geneigd om steeds meer en ook strengere regels te stellen. Wanneer dat niet werkt is een veel geziene reactie van docenten dat zij zich terugtrekken en zich nergens meer mee bemoeien. Ze vermijden liever conflicten. Andere docenten daarentegen stellen weinig grenzen uit begrip voor de jongeren en zien veel door de vingers. Al deze werkwijzen zijn vaak beperkt effectief en dragen niet bij aan een duurzame oplossing in het voorkomen en leren omgaan met conflicten.

Een aantal jaren geleden zijn er in Schotland diverse scholen gestart met de invoering van Restorative Practices (Kane et al., 2007). Restorative Practices wordt in Nederland vrijelijk vertaald met Herstelrecht. Herstelrecht is een verzameling van diverse interventies en handelingswijzen en wordt gebruikt om conflicten te voorkomen en op te lossen. Het is een manier van denken en handelen, waarbij een autoritatieve begeleidingsstijl de boventoon voert en waarin mensen samen verantwoordelijk zijn voor een goed leefklimaat. Deze gezamenlijke verantwoordelijkheid wordt bereikt doordat er sprake is van zowel sturing en controle van gedrag, maar ook van ondersteuning van gedrag. Op scholen in Schotland, die in staat bleken om de principes van Herstelrecht consequent toe te passen, was er sprake van een vermindering van het aantal conflicten en vechtpartijen. Ook was de mate van geweld en het aantal uit de klas gestuurde of geschorste leerlingen fors afgenomen (McCluskey et al., 2008b; www.iirp.org).

Om scholen te ondersteunen in het omgaan met conflicten en het pedagogisch klimaat te verbeteren is KPC Groep in 2008 gestart met het project 'Veiligheid op school' in het kader van de Wet SLOA (Subsidiëring Landelijke Onderwijsondersteunende Activiteiten) in opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW). Dit project sluiten aan bij de Strategische kern en het Kennisthema: 'Het vergroten van sociale veiligheid en sociale cohesie' (VSLPC, 2008).

Drie scholen die de principes van Herstelrecht al gedeeltelijk toepasten of dit van plan waren te gaan doen, hebben in dit onderzoek geparticipeerd. Gezamenlijk werd er met de scholen gezocht naar manieren en interventies om conflicten op een constructieve manier op te lossen en te werken aan het herstellen van een goed pedagogisch klimaat.

Aan de hand van een 'probleemanalyse' van de school, werd er door de scholen een plan van aanpak gemaakt om interventies te ontwikkelen en uit te voeren. Het onderzoek richtte zich op de mogelijkheden die de school ervoer in het gebruik van Herstelrecht. Hierbij zijn de volgende onderzoeksvragen gesteld.

1 In hoeverre is de school in staat geweest om het plan van aanpak uit te voeren?

Met als deelvragen:

- welke interventies zijn ontwikkeld en uitgevoerd en hoe wordt dit ervaren door de leerlingen, medewerkers en directie?
- welke kritische factoren op school spelen, volgens de directie, in de planning en uitvoering een rol?
- welke interventies en begeleiding van de adviseurs zijn in het proces voor de directie van toegevoegde waarde geweest?

2 Wordt de school(omgeving), waarin herstelrecht toegepast wordt, door de betrokkenen als sociaal veiliger ervaren?

Met als deelvraag:

- heeft het werken met herstelrecht een preventieve functie in de school? Zijn er minder conflicten en incidenten waar te nemen in de school?

Dit artikel beschrijft het onderzoek en geeft scholen handvatten voor het gebruik van Herstelrecht.

3 THEORETISCH KADER

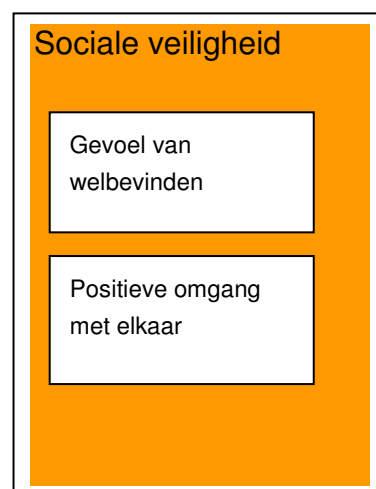
3.1 Sociale veiligheid

Er is weinig overeenstemming wat we onder veiligheid en onveiligheid verstaan. Het is een steeds breder en algemener begrip geworden (Van de Bunt & Bijleveld, 2003). Van oorsprong heeft veiligheid met name betrekking op de fysieke veiligheid: bedreigingen van buitenaf zoals natuurrampen, brand, voedseltekort, epidemieën en oorlogen die de veiligheid van mensen in gevaar kunnen brengen (Bruinsma & Bernasco, 2004; WRR, 2008)¹. Bij sociale veiligheid daarentegen komt de bedreiging van binnenuit (Bruinsma & Bernasco, 2004). Sociale veiligheid betreft de wijze waarop alle betrokkenen met elkaar omgaan en waarbij ongewenste omgangsvormen het veiligheidsgevoel van de betrokkenen aan kunnen tasten (Inspectie van het Onderwijs, 2010; OCW beleidsvisie 2009).

De VN (2003) spreekt niet over sociale of fysieke veiligheid, maar over menselijk veiligheid (human security) en verwijst daarmee naar twee elementen. Human security betekent je beschermd voelen; niet bloot staan aan gevaar. En human security verwijst ook naar 'empowerment'; zelf wat kunnen doen aan een onveilige situatie of zelf onveilige situaties voorkomen.

Tegenwoordig wordt het begrip veiligheid in allerlei contexten en domeinen gehanteerd. Sociale onveiligheid is verworden tot een containerbegrip voor situaties waar mensen zich onbehaaglijk voelen en waar mensen last hebben van gedragingen van anderen, zoals geweld, antisociaal gedrag, hinderlijk gedrag, spijbelen, rommel en herrie maken et cetera (Van de Bunt & Bijleveld, 2003). Er is daarbij onderscheid te maken tussen de objectieve sociale onveiligheid (daadwerkelijk slachtofferschap als gevolg van handelingen van anderen), en de subjectieve sociale onveiligheid (zorgen over of angst voor slachtofferschap) (Bruinsma en Bernasco, 2004).

Het begrip sociale veiligheid op school is in dit onderzoek breed gedefinieerd. Het gaat om de beleving van mensen; om situaties binnen en rondom de school waar leerlingen, medewerkers en partners zich veilig voelen. Het betreft zowel de sociale veiligheid (geen bedreiging en verstorend gedrag van binnenuit) en de menselijke veiligheid (je beschermd voelen en weten dat je zelf (en anderen) sturing kunnen geven aan de veiligheid). Dit veilig voelen hangt grotendeels samen met welbevinden, je goed voelen op school. In scholen waar leerlingen zich goed voelen en tevreden zijn komt minder verstorend gedrag voor (Engels et al., 2001). Anders gezegd, een school wordt als sociaal veilig ervaren als de participanten van de school zich goed voelen en als ze op een positieve manier met elkaar omgaan (Figuur 1)



In dit onderzoek sluiten we aan bij de stelling van Cornell & Mayer (2010) die vinden dat veiligheid op school geen geïsoleerd (gedrags)probleem is waar simpele oplossingen voor zijn, maar juist integraal benaderd moet worden. Veiligheid hangt samen met factoren die het ontwikkelingsproces van leerlingen raken (en andersom). De school is verantwoordelijk voor een integrale aanpak en moet in samenwerking met ouders en stakeholders aandacht hebben voor de cognitieve en sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen en voor hun lichamelijke- en geestelijke gezondheid.

Figuur 1 – operationalisatie van sociale veiligheid

¹ Fysieke veiligheid wordt soms ook gebruikt in de context van lichamelijke integriteit, zoals lichamelijk geweld, slaan, schoppen of het dreigen daarmee (Inspectie van het Onderwijs & Inspectie Jeugdzorg, 2004).

3.2 Herstelrecht

Herstelrecht is een manier om met conflicten om te gaan en vindt zijn oorsprong bij de rechtspraak van de Maori's in Nieuw Zeeland. Wanneer er sprake was van criminaliteit of onrecht lag de focus niet zozeer op vergelding, maar op herstel van de aangerichte schade en van de verstoorde relatie. Sociaal-emotionele binding en harmonie waren daarin belangrijker dan afwijzing van de dader(s) (www.herstelrechtinhetonderwijs.nl). Vanuit Nieuw Zeeland en Australië vond Herstelrecht zijn weg over alle werelddelen. In eerste instantie betrof het alleen een smalle benadering: bemiddeling tussen daders en slachtoffers (Restorative Justice). Inmiddels is het uitgegroeid tot een brede manier van denken, waarbij verschillende interventies en initiatieven worden ontwikkeld (Restorative Practices) om relaties op te bouwen, te verstevigen en te herstellen. Dit wordt zowel preventief, reactief, als curatief als ingezet. Bij alle manieren van gebruik is de onderliggende gedachte hetzelfde: *sociaal kapitaal en sociale cohesie ontstaat door samen te leren en samen beslissingen te maken* (McCluskey, 2008a).

Interventies bevinden zich op een continuüm van informeel (waarbij mensen onderling de kans krijgen om emoties en gevoelens met elkaar te delen) naar formeel (waarbij op een formele manier relaties worden hersteld). Een voorbeeld van formele interventies zijn herstelconferenties, herstelconferenties en groepsgesprekken (circles, www.iirg.org). Informele interventies zijn informatie geven en vragen stellen op gevoelsniveau, vragen stellen die de bewustwording van het gedrag en effect op anderen in gang zet of bijvoorbeeld een persoonlijk gesprek waarin afspraken gemaakt worden over hoe er met elkaar om wordt gegaan.

Herstelgesprek

In een Herstelgesprek gaan de 'dader' (de persoon die aangesproken wordt op zijn gedrag en het 'slachtoffer' (de persoon die de ander aanspreekt op zijn gedrag) samen in gesprek. Het doel van dit gesprek is om uit te vinden op welke manier mensen zijn geraakt door het incident en hoe de schade en de pijn kan worden hersteld.

Een herstelgesprek kan plaats vinden onder begeleiding van een gespreksleider, bijvoorbeeld een mentor of een andere leerling. Dit is niet per se noodzakelijk.

Een herstelgesprek vindt plaats aan de hand van vragen die op een Herstelrechtkaartje staan. Eventueel kan er na één of twee weken nog een vervolggelgesprek worden gehouden om te checken of de actie die nodig is om de schade te herstellen ook daadwerkelijk uitgevoerd is.

Herstelrechtvragen	
<i>Deze vragen kunnen jou helpen wanneer je schade of last hebt ondervonden van het gedrag van een ander.</i>	<i>Als jij wordt aangesproken op jouw gedrag, kunnen deze vragen je helpen het probleem op een goede manier op te lossen.</i>
<i>1. Wat gebeurde er precies?</i>	<i>1. Wat gebeurde er precies?</i>
<i>2. Wat dacht je op dat moment?</i>	<i>2. Wat dacht je op dat moment?</i>
<i>3. Wat vind je er nu van?</i>	<i>3. Wat vind je er nu van?</i>
<i>4. Wie is of zijn benadeeld? Hoe?</i>	<i>4. Wat is het ergste voor jou?</i>
<i>5. Hoe ga je dat herstellen?</i>	<i>5. Wat is nodig om de schade te herstellen?</i>

Gesprekscirkel of gesprekskring

Dit is een voorbereide bijeenkomst met een grote groep betrokkenen en worden structureel gehouden op vaste tijdstippen van de dag of van de week. Bijvoorbeeld als opening en/of afsluiting van de dag. In een gesprekscirkel wordt besproken hoe iedereen zich voelt, wat je nodig hebt om aan het werk te gaan en welke hulp je daarbij nodig hebt. Aan het eind van de

dag wordt teruggekeken op de dag, of iedereen goed naar huis kan en wat daarvoor misschien nog moet gebeuren. Deze bijeenkomsten zijn vooral bedoeld om het gemeenschapsgevoel te stimuleren, vanuit assertiviteit, kwetsbaarheid en zorgzaamheid.

Een gesprekskring ook kan ook ingezet worden als er een probleemsituatie is ontstaan in de groep die om een directe aanpak vraagt. Ook hier worden de herstelrechtkaartjes gebruikt als hulpmiddel om te begrijpen en te herstellen wat er gebeurd is. De tijdsduur van een kring kan variëren van tien minuten tot meer dan een uur, naar gelang de behoefte.

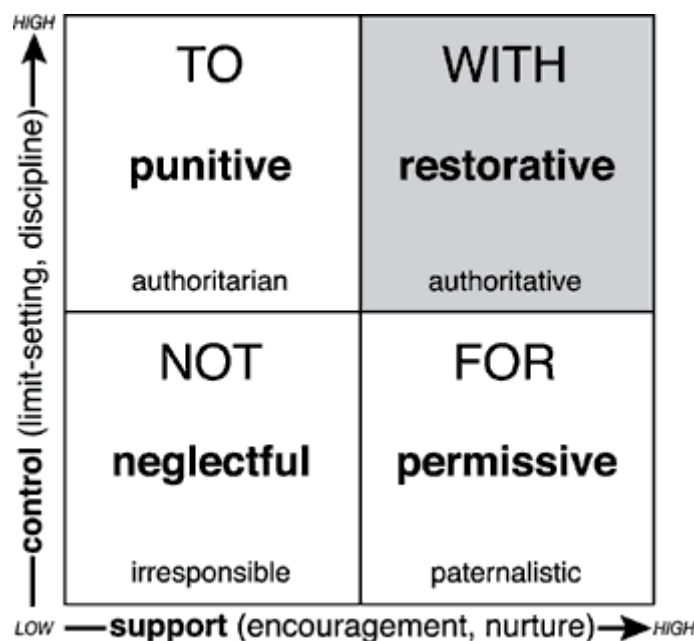
Herstelconferentie

Dit is een formele bijeenkomst met dader(s), slachtoffer(s), en belangrijke ondersteuners en vindt plaats na een zwaar incident. Een herstelconferentie wordt gehouden onder leiding van een (opgeleide) Herstelrechtsspecialist van binnen of buiten de school.

Degene die de conferentie leidt vraagt aan de dader en het slachtoffer of ze bereid zijn tot een conferentie. Belangrijk hiervoor is dat de dader zijn verantwoordelijkheid wil dragen. Tijdens de conferentie worden de herstelrechtvragen aan dader, het slachtoffer én aan de ondersteuners gesteld. Uiteindelijk wordt er een herstelplan geschreven die door alle betrokkenen ondertekend wordt.

De hypothese is, dat mensen gelukkiger, coöperatieve en productiever zijn en meer bereid zijn om hun gedrag op een positieve manier te veranderen, als er beslissingen samen *met* hen genomen worden in plaats van *voor* hen of *over* hen. In de sociale-discipline-matrix van Ted Wachtel (1997) worden deze begeleidingswijzen gevisualiseerd (zie Figuur 2). De matrix is gebaseerd op twee assen: de controle/sturing as en de support/ondersteuning as. Wanneer de begeleiding zowel een hoge mate van sturing als een hoge mate van steun biedt, dan is er sprake van een autoritatieve begeleidingsstijl. Bij herstelrecht is er een duidelijke keuze voor dit vierde kwadrant, het kwadrant 'WITH' (*met*) (Oostrik, 2010).

De matrix is vergelijkbaar met de opvoedingsstijlen van Baumrind. Uit onderzoek blijkt dat jonge kinderen van ouders met een autoritatieve opvoedingsstijl, die zowel eisen en grenzen stellen aan hun kind als luisteren naar hun kind en zich verplaatsen in het gezichtspunt van het kind, meer zelfvertrouwen en zelf controle hebben en exploratiever zijn dan kinderen van ouders met een andere opvoedingsstijl (Cole, Cole & Lightfoot, 2005).



Figuur 2, sociale-disciplinematrix, Ted Wachtel (1997)

Herstelrecht wordt binnen verschillende werkerreinen toegepast; ook binnen het onderwijs (www.iirg.org; www.safersanerschools.org).

Diverse onderzoeken wijzen uit dat op scholen die Restorative Practices ontwikkelen en deze op de juiste manier toepassen er sprake is van een vermindering van het aantal conflicten en vechtpartijen, geweld, het aantal leerlingen dat de klas wordt uitgestuurd of wordt geschorst (McCluskey et al., 2008b; www.iirp.org). In het onderzoek van McCluskey (2008b) werden niet bij alle scholen dezelfde positieve resultaten geboekt. Een succesfactor bleek de wijze van implementatie en de betrokkenheid van alle participanten van de school. Een ander onderscheidend punt was de bereidheid van de schoolleiders en de medewerkers om te reflecteren op hun eigen gedrag en begeleidingsstijl en de bereidheid om dit te veranderen. De verbinding van het management met Restorative Practices, het enthousiasme van de leider, goed leiderschap en de ontwikkelingen van het management bleken tevens belangrijk voor de positieve impact op de relaties binnen de school (McCluskey et al., 2008b).

Uit onderzoek van McCluskey et al. (2008b) bleek dat scholen voor primair onderwijs er beter in slagen om de hele school mee te nemen in de ontwikkeling van een veranderende, meer preventieve schoolcultuur, dan scholen voor voortgezet onderwijs (vo-scholen). Bij vo-scholen werd Restorative Practices al snel gezien als weer een nieuw stuk gereedschap in de gereedschapskist. Restorative Practices was volgens veel docenten uit het onderzoek van McCluskey geschikt voor een aparte groep binnen de school en minder voor de hele school (en ook niet voor hen).

Vanaf 2000 ontwikkelde KPC Groep vanuit de principes van herstelrecht de 'Verbindende school' (Oostrik et al., 2005; Oostrik 2009). Deze school kent drie peilers te weten:

- 1 een proactieve benadering: de sociale-disciplinematrix (pedagogische dansvloer) als basis voor een goed onderwijsklimaat, waarin docenten en leerlingen vanuit wederzijds respect gedeelde verantwoordelijkheid dragen voor de eigen ontwikkeling, de relatie met anderen en de zorg voor de leeromgeving;
- 2 een reactieve benadering: van informele- (een waarschuwend knipoogje) tot uiterst formele interventies (Herstelrechtconferenties);
- 3 een curatieve benadering: de non-contracten, waarbij leerlingen gestimuleerd worden hun behoeften op een positieve manier vorm te geven.

Er wordt gewerkt vanuit een visie dat iedereen de moeite waard is en wordt gewaardeerd om wie hij is, om wat hij kan en om wat hij doet, binnen zijn eigen mogelijkheden en binnen de afgesproken kaders van de school. Acceptatie vindt plaats als mensen zich veilig voelen, invloed hebben en persoonlijke relaties kunnen aangaan. Het schoolklimaat is gebaseerd op respect: respect voor jezelf, respect voor de ander, respect voor de omgeving. Alle omgangsregels en gedrag worden getoetst aan deze indicatoren.

Voorbeelden van soorten interventies

Pro-actief

- *Bevorderen van de onderlinge communicatie en het geven van feedback over lastige situaties en gebeurtenissen, door middel van bijvoorbeeld gesprekskringen.*
- *Stimuleren van (zelf)reflectie op leerprestaties, waarmee docenten een coachinginstrument in handen hebben bij voortgangsgesprekken. Het stellen van eigen leer- en ontwikkelingsvragen, het opbouwen van een portfolio en het presenteren van een portfolio kan daarbij bijvoorbeeld behulpzaam zijn.*

Reactief

- *Herstelgesprekken.*
- *Gesprekken met de herstelrechtkaartjes.*
- *Herstelconferentie.*

Curatief

- *Het opstellen van non-contracten door leerlingen met specifiek probleemgedrag.*
- *Het achterhalen van de achterliggende hulpvraag en de onderliggende behoefte.*
- *Het zoeken naar oplossingsgerichte sancties in plaats van repressieve strafmaatregelen.*

Repressief

- *Bij ernstige overtredingen kan een schorsing op zijn plaats zijn. Dit biedt de mogelijkheid voor bezinning op het gebeurde, bewustwording van de eigen verantwoordelijkheid en het voorbereiden op een herstelconferentie. Schorsing vindt plaats met de intentie om te herstellen wat er is gebeurd.*
- *Een leerling die alle bovengenoemde mogelijkheden naast zich neerlegt, kiest daarmee uiteindelijk voor een school zonder Herstelrecht. Dat betekent dat zo'n leerling de school zal verlaten, uit eigen keuze. Hij wordt dus niet verwijderd, maar gaat zelf.*

In dit onderzoek spreken we over Herstelrecht in de context van interventies die passen binnen de brede opvatting van Restorative Practices en de Verbindende School. De scholen hebben daarbij hun focus gelegd op de relatie tussen leerlingen onderling, de wijze waarop zij conflicten oplossen en kunnen voorkomen, de rol daarin van de docent en de aanpassingen die dit vraagt op schoolniveau. Het uiteindelijke doel voor de scholen is om het pedagogisch-didactisch klimaat te verbeteren en indirect de sociale veiligheid te vergroten.

4 METHODE

4.1 Onderzoeksdesign

Het onderzoek van het project 'Veiligheid op school' heeft plaatsgevonden van november 2008 tot en met mei 2010.

Twee participerende scholen voor voortgezet onderwijs hadden reeds ervaring met het gebruik van Herstelrecht. De derde school stond aan de vooravond voor het gebruik van Herstelrecht. De drie deelnemende scholen hebben vanuit hun eigen schoolontwikkeling, hun reeds opgedane ervaring met gebruik van Herstelrecht, hun (door)ontwikkelingsvragen en een 'probleemanalyse' een plan van aanpak gemaakt met interventies en maatregelen die ze wilden uitvoeren. De probleemanalyse kwam tot stand aan de hand van een eerste meting, bij zowel de leerlingen, medewerkers als ouders van de school, over de kennis en het gebruik van herstelrecht en over hun welbevinden. Hierbij zijn diverse methoden en instrumenten (zie kopje instrumenten) gebruikt.

De adviseurs van het onderzoeksproject werkten samen met de school. Zij gaven feedback op de plannen en hadden af en toe contact over de gang van zaken. Specifieke trainingen en teambijeenkomsten over herstelrecht werden door ingehuurd trainingspersoneel verzorgd. Halverwege heeft er een tussenevaluatie plaatsgevonden met de schoolleider/kartrekker van de scholen over de gang van zaken van het project. Na afloop heeft er een tweede meting plaatsgevonden. Om ervaringen uit te wisselen en elkaar te bemoedigen hebben de scholen onderling contact gehad en zijn ze driemaal uitgenodigd voor een tussentijdse gezamenlijke bijeenkomst, waarvan er één door omstandigheden is afgezegd.

Er is door deze onderzoeks aanpak sprake van een *eerste* fase in een educational design approach (Akker et al., 2006), waarbij opgemerkt moet worden dat de scholen (na afsluiting van dit onderzoek) aan de hand van de resultaten van de nameting weer verder zijn gaan met de ontwikkeling van Herstelrecht binnen hun school.

Participerende scholen

Drie scholen voor voortgezet onderwijs participeerden in dit onderzoek om Herstelrecht (door) te ontwikkelen op de school. De scholen hadden allen een ander ontwikkelingsstadium van Herstelrecht (HR) binnen de school, en daarmee ook een andere focus met het plan van aanpak. In Tabel 1 is een schematische vergelijking weergegeven van de drie participerende scholen.

Tabel 1. Deelnemende scholen

School	A	B	C
Soort onderwijs	Vmbo en mbo met huisvesting	Vmbo en havo/vwo eerste drie leerjaren	School voor Praktijkonderwijs
Aantal leerlingen	300	320	304
Herstelrecht sinds	2005	2006	2008
Focus op	Kennis van HR Schoolklimaat Participatie leerlingen	Kennis van HR Conflicten Verbindende school	Kennis van HR Leef (school)regels Professionalisering docenten Uitwisseling over HR Creëren van draagvlak van gebruik HR bij team en ouders

4.2 Instrumenten

Belevingsvragenlijsten voor leerlingen en medewerkers

In een drie-punts vragenlijst is bij de leerlingen en medewerkers gevraagd naar de kennis van herstelrecht, de mate waarin zij zich prettig voelen op school en de wijze waarop zij de school ervaren. Deze vragenlijst is gebaseerd op de vragenlijst die gebruikt is in het onderzoek van Kane et al. (2007).

Om mogelijke veranderingen te kunnen meten is deze lijst gebruikt in zowel de eerste als de tweede meting.

Groepsinterviews met leerlingen

In de eerste meting zijn er twee gesprekken gevoerd met een gemengde groepen leerlingen uit de hele school, in de tweede meting is er één groep geïnterviewd. In het gesprek is er dieper ingegaan op de kennis en het gebruik van herstelrecht binnen de school.

Vragenlijst ingevuld door ouders of gesprek met ouders

Afhankelijk van de bereikbaarheid van ouders is er een vragenlijst opgestuurd of is er een groeps gesprek gehouden met ouders. Er werd ingegaan op de kennis en het gebruik van herstelrecht, het klimaat op school en de wijze waarop school dit met de ouders communiceert. Vanwege het feit dat ouders moeilijk bereikbaar waren en vanwege organisatorische belemmeringen zijn de ouders in de tweede meting niet meer meegenomen.

Groepsinterview met personeel

In de eerste meting is er in twee groepen een gesprek gevoerd met alle docenten over de kennis en het gebruik van Herstelrecht binnen de school.

Open vragen aan personeel

In de tweede meting zijn er schriftelijk aan alle medewerkers vragen gesteld over het proces en implementatie van de interventies.

Interview met de schoolleider/kartrekker

Met de schoolleider/kartrekker is een semigestructureerde interview gehouden over onder andere de schoolcultuur, de visie van de school en de inzet van herstelrecht. Dit interview heeft drie keer plaatsgevonden, tijdens de eerste-, de tussen- en de tweede meting.

Verzameling van kwantitatieve schoolgegevens door de leidinggevende

Over de drie schooljaren zijn er door de directeur gegevens verzameld over het soort incidenten en het gebruik van het soort en aantal herstelrechtinterventies. Deze dataverzameling was helaas te grof en te weinig specifiek waardoor deze niet meegenomen kon worden in de resultaten.

4.3 Dataverzameling en -verwerking

De interviews en de afname van de vragenlijsten is verzorgd door de adviseurs en assistenten. Een onderzoeker heeft de data van de eerste en de tweede meting verwerkt en de adviseur en onderzoeker hebben in gezamenlijkheid voor iedere school apart een onderzoeksverslag geschreven. Dit rapport is door de adviseurs met de directeur/kartrekker besproken. Overkoepelende resultaten na de eindmeting en een bijbehorende rapportage zijn geïnterpreteerd en verwerkt door de onderzoeker.

De kwantitatieve data zijn verwerkt met behulp van SPSS. Om niet alleen op item-, maar ook op factorniveau uitspraken te kunnen doen over veranderingen in de beleving van leerlingen, is een factoranalyse toegepast op de belevingsvragenlijst voor leerlingen. Op basis van 277

ingevulde vragenlijsten van 27 items waren drie betrouwbare (Cronbach's Alpha > .70) factoren te onderscheiden, te weten:

- kennis van herstelrecht (vijf items, Cronbach's Alpha .819);
- welbevinden (vier items, Cronbach's Alpha .757);
- beoordeling school (drie items, Cronbach's Alpha .761).

5 RESULTATEN

Welke interventies zijn ontwikkeld en uitgevoerd, en hoe wordt dit ervaren door de leerlingen, medewerkers en directie?

De scholen hebben allemaal verschillende interventies ingezet, gekoppeld aan hun eigen situatie en de fase van implementatie van herstelrecht (Zie Tabel 2). School A, die de meeste ervaring had met HR, heeft voornamelijk gefocust op nog meer kennis van HR bij alle leerlingen en de nieuwe leerlingen in het bijzonder, versterking van het mediatieteam (M-team) dat betrokken is bij de herstelgesprekken en het vergroten van inspraak van leerlingen via de leerlingenraad. Opvallend hierbij is de nadruk op de participatie van leerlingen.

School B heeft gezocht naar meerdere manieren om HR vorm te geven, zowel reactief (conferenties, herstelgesprekken) als preventief (mentorlessen, leerlingenschoolwachten). Hierbij heeft de participatie van leerlingen een begin gekregen.

De school die sinds 2008 HR invoert heeft de nadruk gelegd op de investering van kennis van HR en vaardigheden door met name 16 medewerkers op te leiden als HR specialist. Aan de ouders en de leerlingen is er voorlichting gegeven over het gebruik van HR. De leerlingen participeren (nog) niet zelf in de uitvoering van interventies. Bij het formuleren en hanteren van de schoolregels zijn alle participanten van de school betrokken (leerlingen, team en ouders).

Tabel 2. Overzicht van HR interventies en activiteiten geordend per doelgroep

school	A	B	C	
HR sinds	2005	2006	2008	
Interventie				
leerlingen	Informereren	Lessen Uitleg HR gesprek	Lessen Uitleg HR gesprek Eigen film	Uitleg HR gesprek
	Professionalisering	Training Mediatieteam	-	-
	Leerlingenraad	+		+
	Peer-mediation	Mediatieteam	Schoolwacht	-
	Herstelgesprekken	+	+	+
	Conferenties	-	2	-
	Mentorlessen	-	ledere dag	-
	Ergerniskaartjes	-	+	-
	Non-contracten	+	-	+
	Leerling als coach	Pilot	-	-
team	Visiediscussie	-	-	Schoolregels
	Professionalisering	Team training Schoolklimaat	Team training 'Oplossingsgericht coachen'	-
	Opleiding HR specialist	4	4	16
	Groepsreflectie	Casus bespreking	-	Uitwisseling Ervaringen
	Informereren	-	Eigen Film Instructie HR	HR voorlichting Team instructie
	HR koppeling aan LL-volgsysteem	-	+	+
	Overleg HR specialisten	+	+	+
ouders	Visie/schoolregels	-	-	Discussie met ouderraad
	Informereren	Bulletin Schoolgids	Bulletin Ouderavond Mentoravond	Schoolgids Ouderavond
	Betrokken bij conferenties	-	-	+
	Betrokken bij HR gesprek	-	+	+
	HR verdieping MR/ouderraad	+	+	-
andere scholen	Uitwisselingsprogramma samenwerkingsverband	+	+	+
				Voorlichting HR

Mediatieteam

Op school A zijn leerlingen betrokken in het oplossen van conflicten, door een zogenaamd M-team (Mediationteam). De leerlingen zijn getraind in het bemiddelen bij conflicten tussen leerlingen en het begeleiden van een herstelgesprek.

Mentorlessen

Op school B hebben de leerlingen aan het begin van iedere dag een mentorles met hun eigen mentor. Tijdens deze lessen worden er met regelmaat kringgesprekken gevoerd waardoor zaken die dwarszitten vroegtijdig worden signaleerd worden, waardoor escalatie wordt voorkomen. Door het dagelijkse contact is de groep met elkaar vertrouwd en zijn leerlingen eerder bereid om zich te uiten.

Schoolwacht

Leerlingen van school B uit het derde leerjaar 3 van school B worden ingezet tijdens de pauzes. Zij surveilleren in de kantine en op het schoolplein, om de orde, rust en veiligheid op school te bewaken.

Een schoolwacht zorgt voor het naleven van de schoolregels, ziet erop toe dat de leerlingen en personeel hun afval opruimen, registreert vernielingen en/of conflicten en geeft veel complimenten bij goed gedrag. Bij grotere conflicten kunnen ze de hulp van een docent inroepen.

Aan de leraren is gevraagd of zij op de hoogte waren van het project (zie Tabel 3) en wat zij ervan mee hebben gekregen (zie Tabel 4).

Tabel 3. Bent u op de hoogte van het project?

	N	Ja	Nee	Misschien
A	20	17	-	3
B	12	12	-	-
C	24	22	1	1

Op alle drie de scholen zijn de (meeste) docenten op de hoogte van het project op hun school. Alle participanten van alle drie de scholen zijn over het algemeen enthousiast over het gebruik van Herstelrecht op hun school.

School A

De schoolleiding en de meeste docenten zijn tevreden over het project en het gebruik van HR. Volgens de schoolleiding is iedereen goed geïnformeerd en wordt HR door iedereen gebruikt. HR is opgenomen in de missie en visie van de school en heeft structurele aandacht op de teamvergaderingen. Er zijn tevens structurele ontmoetingen tussen de HR specialist en het M-team. Een bijkomend positief effect van HR is, volgens de schoolleiding, de bijdrage aan een meer flexibele houding van de docenten en de bereid tot zelfreflectie.

Uit de vragenlijst voor de medewerkers blijkt dat de meeste docenten zich aan het einde van het project zich significant meer capabel voelen om HR toe te passen.

Toch zijn er ook kritische opmerkingen gemaakt door de leerlingen en het team over het gebruik van HR. Sommige docenten rapporteren dat zij geen HR (willen) toepassen. Dit lijkt bevestigd te worden door de leerlingen die vinden dat de docenten niet allemaal even consequent zijn in het gebruik van HR.

De kennis over herstelrecht is bij de leerlingen, in vergelijking met 2008 niet significant veranderd (zie Tabel 4).

School B

Alle personeelsleden die de vragenlijst hebben ingevuld geven aan dat zij op de hoogte zijn van het project (zie Tabel 3), maar niet iedereen voelt zich voldoende geïnformeerd en voldoende gesteund door het management. Er is enthousiasme over de gevoerde herstelgesprekken en de twee herstelconferenties. De leerlingen zijn erg tevreden over de invoering van de dagelijkse mentorlessen. Zij hebben wel hun bedenkingen bij de motivatie van de schoolwachten. De kennis over herstelrecht is bij de leerlingen, in vergelijking met 2008 niet significant veranderd (zie Tabel 4). De schoolleiding is enthousiast, maar ook het meest kritisch. Hoewel zij vinden dat de HR-ontwikkelgroep heeft geleid tot een gedeelde verantwoordelijkheid en eigenaarschap, is nog niet iedereen competent om HR toe te passen.

School C

Van de 24 personeelsleden geeft één personeelslid aan niet op de hoogte te zijn van het project en één personeelslid heeft niets ingevuld (zie Tabel 3). Hoewel er 16 medewerkers zijn getraind als Herstelrechtsspecialist en uit de vragenlijst blijkt dat de kennis over HR significant is toegenomen, geven sommige docenten en de schoolleiding toch nog aan dat niet iedereen voldoende is geïnformeerd. Ook is het voor nog niet alle docenten duidelijk wanneer HR toegepast wordt in de school. Zij geven tevens aan dat het enthousiasme op school groeiend is, maar dat er bij sommigen nog sprake is van een 'gezonde twijfel'. De invoering kost meer tijd dan verwacht.

De leerlingen geven aan dat zij het begrip 'de verbindende school' kennen, maar dat zij nog onvoldoende geïnformeerd zijn over HR. De kennis over herstelrecht is bij de leerlingen, in vergelijking met 2008 niet significant veranderd (zie Tabel 4).

Tabel 4. Kennis van herstelrecht gemeten bij de leerlingen

School	Jaar	A		B		C	
		N	Gem	N	Gem	N	Gem
Kennis van herstelrecht	2008	70	1.84	70	2.13	64	1.85
	2010	61	1.90	53	2.19	26	2.05

1 = helemaal mee eens (veel kennis), 2 = gedeeltelijk mee eens, 3 = niet eens (weinig kennis)

Welke kritische factoren op school spelen, volgens de directie, in de planning en uitvoering een rol? En welke interventies en begeleiding van de adviseurs zijn in het proces voor de directie van toegevoegde waarde geweest?

In tabel 5. is te lezen welke factoren volgens de schoolleiding belangrijk zijn bij de implementatie van herstelrecht. In grote lijnen hebben de scholen dezelfde ervaringen. Als eerste wordt genoemd het belang van de structurele aanpak en het structureel onder de aandacht brengen van HR in teamvergaderingen, bij nieuwe leerlingen et cetera. Een plan van aanpak kan daarbij behulpzaam zijn.

Een tweede belangrijk punt betreft het eigenaarschap en de visie op HR. HR moet gedragen worden door een grote groep mensen in de school. Goed en enthousiast leiderschap en de inzet van een werkgroep kan hieraan bijdragen.

Een derde punt van aandacht betreft de koppeling aan bestaand curriculum en missie en visie van de school. Met andere woorden, een integrale aanpak verdient de voorkeur boven een instrumentele inzet van HR.

En als laatste belangrijk punt: HR wordt gezien als een cultuuromslag die tijd en aandacht vraagt. Reflectie op het proces door de adviseur, uitwisseling met andere scholen en training van teams en specialisten is hierbij onontbeerlijk.

In dit laatste punt zitten ook de interventies van de adviseur verscholen.

De vaste afspraken van het onderzoek en de meet- en evaluatiemomenten boden houvast en werden als een positieve stok achter de deur ervaren. Het kritisch bevragen van het plan van

aanpak en het aandragen van een format, heeft bijgedragen aan een SMART geformuleerd plan. In de tussenevaluatie is de voortgang van het plan bevestigd en is er samen met de schoolleider/kartrekker kritisch naar het proces gekeken. Ook tijdens de uitwisselingsmomenten is er kritisch met de scholen meegekeken. De aanpak van de adviseurs is door de scholen zowel steunend als sturend ervaren. De adviseur heeft de regie over de inhoud van het plan van aanpak bij de school gelaten, maar heeft wel gestuurd op de structuur en inhoud door kaders aan te bieden en kritische vragen te stellen. Daardoor werd de adviseur een 'critical friend'.

Tabel 5. Kritische factoren voor de invoering van herstelrecht, volgens de schoolleiding

A	B	C
Structurele aanpak		
Houd de hoofdlijnen van HR in de gaten		Het werken met een plan van aanpak is ondersteunend.
	Structureel aanpakken is belangrijk om te borgen	Structuur en afspraken maken werken als een stok achter de deur
Besteed op bijeenkomsten en vergaderingen gestructureerd aandacht aan HR	Herstelrecht structureel op de agenda	HR op de agenda's van alle teams
Nieuwe leerlingen en medewerkers moeten goed ingevoerd worden		Regelmatig bespreken van de regels.
Eigenaarschap en leiderschap		
Voorbeeldgedrag werkt		
	Het houden van herstelrechtconferenties	
Werken volgens de stappen van HR-vragen	De actieve rol van de herstelrechtsspecialisten	
Kleinschalig organiseren		
De schoolleiding moet erin geloven en het proces stimuleren/faciliteren		Goede kartrekker
Het personeel in alle lagen van de school moet het willen. In het begin heb je een paar mensen nodig die ervoor gaan: eigenaarschap breed gedragen	Eigenaarschap is belangrijk om herstelrecht te borgen	Werkgroep is ondersteunend en vergemakkelijkt borging
Accepteer dat niet iedereen het wil	Verschillende visies op herstelrecht zijn een knelpunt in het proces	
Neem de leerlingen serieus		
Integrale aanpak		
Integrale aanpak: verankering missie/visie, verbinding tussen curatief en preventief, koppeling HR aan de pedagogische aanpak en begeleiding van de leerlingen en klassenmanagement;		Koppeling van HR aan andere programma's op school (bijvoorbeeld Leefstijl)

cultuuromslag		
		Reflectie op het proces
Neem de tijd om mensen te laten ervaren dat het werkt		Proces en bewustwording kost tijd
Een cultuuromslag duurt jaren		Volle agenda en aandacht voor nieuwbouw lijdt af van aandacht voor HR
Inspiratiebron door gebruik 'good practices' gelijkgestemden buiten school zoals netwerk en een over en weer schoolbezoek	Het uitwisselen van ervaringen met andere scholen en externe expertise in de school halen heeft een positief en inspirerend effect	Draag successen uit
Externe ondersteuning		
Voorlichting en scholing is noodzakelijk	Externe begeleiding	Inhoudelijke ondersteuning en training door externen
	Competenties van het personeel	
	Opgeleide herstelrechtsspecialisten	
Het proces onderhouden door middel van een externe aanjager werkt als inspiratiebron en als ondersteuning.	Supervisie	Externe monitoring en kritische blik is belangrijk
Ook scholingen als klassenmanagement en coaching geven een impuls aan de doelen en resultaten van HR	Een training oplossingsgericht werken sluit goed aan bij herstelrecht	

Heeft het werken met herstelrecht een preventieve functie in de school? Zijn er minder conflicten en incidenten waar te nemen in de school?

Door middel van interviews en open schriftelijke vragen is nagegaan hoe de leerlingen, het team en de directie de effecten van HR ervaren. Het effect is positief te noemen; alle scholen vinden dat er een afname is van conflicten, geweld en het aantal leerlingen dat de klas wordt uitgestuurd of geschorst (zie Tabel 6).

Tabel 6. Ervaren effecten van leerlingen, team en schoolleiders van gebruik HR in de school

		A	B	C
Leerlingen	+	Sfeer direct na HR-gesprek is beter Minder vechtpartijen	Beter schoolklimaat Minder conflicten Minder politie op school	Schoolklimaat beter (komt ook door nieuwe gebouw) Nette school (komt ook door conciërge)
	-	HR werkt niet altijd		
Team	+	Beter schoolklimaat Minder conflicten Minder schorsingen	Beter schoolklimaat Minder conflicten Meer verantwoordelijkheid leerlingen Minder leerlingen uit	Betere omgang met conflicten Betere samenwerking binnen teams

		de les gestuurd		
	-	Spijbelpercentage is hoog		
Schoolleider	+	Minder conflicten Minder schorsingen Betere sfeer Meer verantwoordelijkheid leerlingen Coachende rol leraren Leraren sensitiever en flexibeler Bereidheid team tot zelfreflectie	Minder grote conflicten Betere sfeer op school Schone school	Aandacht voor dader en slachtoffer
	-	Effect van HR is wisselend		

Tevens is er gekeken of leerlingen, door het gebruik van HR, zich prettiger voelen op school of dat zij de school meer gaan waarderen. Op school B en C is dit niet het geval. Bij school A is een significante afname te zien van het welbevinden van de leerling en de beoordeling van de school (Zie Tabel 7).

Tabel 7. Belevingsvragenlijst leerlingen

school	A		B		C		
	Jaar	N	Gem.	N	Gem.	N	Gem.
Welbevinden	2008	105	1.52	130	1.72	118	1.57
	2010	78	1.92*	95	1.80	62	1.68
Beoordeling van de school	2008	112	1.34	120	1.78	120	1.72
	2010	85	1.67*	77	1.79	69	1.75

1 = helemaal mee eens (voelen zich goed), 2 = gedeeltelijk mee eens, 3 = niet eens (voelen zich niet goed)

* = negatief significant effect

Alle schoolleiders geven aan dat HR voornamelijk nog reactief en curatief ingezet wordt (conflicten oplossen) en dat het lastig is om de overgang te maken naar een meer pro-actieve inzet van HR en op *alle terreinen* de principes toe te passen van de 'Verbindende school'.

6 DISCUSSIE

Samenvattend kunnen we concluderen dat op alle drie de scholen gewerkt wordt met diverse interventies die passen binnen een brede band van Herstelrecht. De drie scholen hebben allemaal verschillende specifieke doelen en bevinden zich ook allen in een ander stadium van implementatie. Zodoende zijn ze moeilijk met elkaar te vergelijken. Over het algemeen wordt het werken met Herstelrecht door alle partijen binnen de school enthousiast ontvangen en lijkt het erop dat het er een effect waarneembaar is op met name het aantal (grote) conflicten, het aantal leerlingen dat uit de les wordt gestuurd of geschorst en de sfeer (klimaat) op school. Er is geen positief effect meetbaar op het welbevinden van de leerlingen en het team, en de school wordt door de participanten ook niet positiever beoordeeld.

De implementatie van HR is een proces van de lange adem. Belangrijk daarbij zijn een structurele aanpak en structurele aandacht voor HR, inspirerend leiderschap en een integrale aanpak en visie op HR. Ondersteuning van externen bij de implementatie (critical friend) en training van het team lijkt een voorwaarde.

De scholen geven aan dat zij zich voornamelijk nog richten op een reactief en curatief gebruik van HR en dat het lastig is om de omslag te maken naar een proactieve inzet van HR.

1 In hoeverre is de school in staat geweest om het plan van aanpak uit te voeren?

De scholen hebben allemaal (een deel van) het plan van aanpak uitgevoerd. De scholen zijn daar ook redelijk tevreden over, alhoewel zij ook zien dat de implementatie van HR veel tijd en aandacht kost.

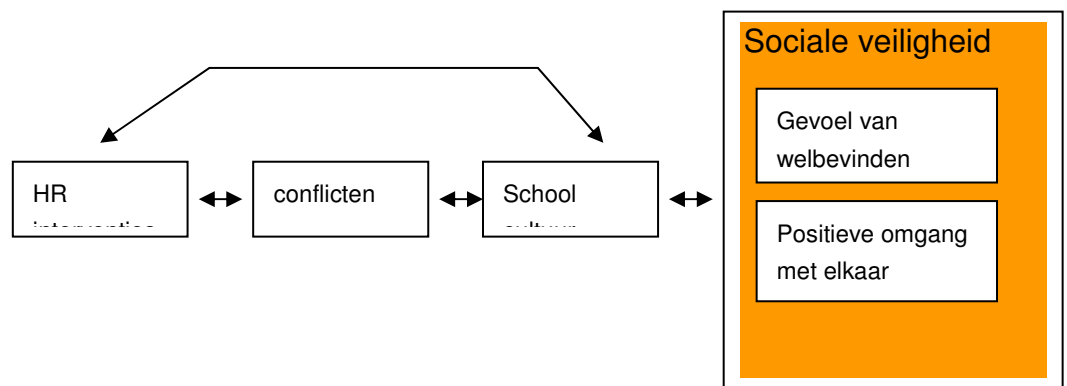
Nog niet alle participanten (medewerkers, leerlingen en ouders) zijn voldoende op de hoogte van het gebruik en het gedachtegoed van HR. De docenten gebruiken HR niet allemaal even consequent. Veelal wordt HR genoemd in de zin van 'conflict oplossen' en is er minder aandacht voor preventieve en proactieve interventies. School B slaagt daar nog het meeste in door de dagelijkse mentorlessen en de inzet van schoolwachten.

Alle scholen vinden het nog moeilijk om HR in de zin van de 'Verbindende School' integraal in te zetten en het lijkt erop dat HR op sommige momenten meer instrumenteel en reactief gebruikt wordt. Uit onderzoek van McCluskey et al. (2008b) bleek al dat scholen voor voortgezet onderwijs het moeilijk vinden om de hele school mee te nemen in de ontwikkeling van een veranderende, meer preventieve schoolcultuur. Het huidige onderzoek lijkt dat te bevestigen.

2 Wordt de school(omgeving), waarin herstelrecht toegepast wordt, door de betrokkenen als sociaal veiliger ervaren?

Op basis van onderzoek van Kane et al. (2007) en McCluskey et al. (2008b) mogen we stellen dat HR interventies een positieve samenhang hebben met het verminderd aantal conflicten. Tevens weten we uit bovengenoemde onderzoeken dat HR bijdraagt aan een beter schoolklimaat en in bepaalde mate van invloed is op de schoolcultuur. Tevens blijkt uit literatuuronderzoek voor het veiligheidsmodel SAFE (Reitsma, in press) dat schoolcultuur van invloed is op de sociale veiligheidsbeleving van leerlingen en medewerkers.

Hieruit volgt het schematische model zoals weergegeven in Figuur 3. '*HR-interventies*' staan in dit model als procesvariabele aan de linkerkant van het model en '*sociale veiligheid*' als afhankelijke variabele aan de rechterkant. Volgens Verschuren (2009) zijn interventies die zoveel mogelijk links in het schema staan, duurzaam en fundamenteeler dan interventies die zich meer op de rechterkant richten. Van duurzame interventies weten we dat het effect aan de rechterkant (op de afhankelijke variabele) klein is en dat er over het algemeen geen effect gevonden wordt binnen een studie als deze. In die zin is er geen antwoord te geven op de onderzoeksvraag. Wel vinden de meeste participanten in alle drie de scholen dat er sprake is van vermindering van het aantal conflicten en een verbeterde sfeer op school (schoolcultuur). Dit is vergelijkbaar met de conclusies uit het onderzoek van McCluskey et al. (2008b).



Figuur 3. Modelbouw HR interventies in relatie tot sociale veiligheid

Het is maar de vraag in hoeverre de effecten op de sociale veiligheidsbeleving daadwerkelijk gemeten konden worden. Tevens is er nog een kritische kanttekening te plaatsen bij de resultaten van deze vragenlijst. Als de meeste participanten (leerlingen, team, schoolleiding) ervaren dat het aantal conflicten vermindert, zijn er dan wellicht andere factoren waardoor leerlingen zich minder goed voelen (bijvoorbeeld: slechte cijfers, meer stress, meer huiswerk etc.)? Het is de vraag in hoeverre de negatieve resultaten voor school A daadwerkelijk ook zo geïnterpreteerd moeten worden.

Een andere verklaring voor de negatieve resultaten zou verklaard kunnen worden door een bewustwordingseffect. Bewustwording van conflicten en de wijze waarop deze opgelost kunnen worden, kan leiden tot een meer kritische blik, waardoor leerlingen hun situatie tijdens de tweede meting anders beoordelen. Daarmee kan een objectief niet veranderende situatie in de beleving van mensen (subjectief) wel anders zijn.

Zoals elk onderzoek heeft ook dit onderzoek zijn beperkingen. De eerste beperking heeft betrekking op de totstandkoming van het plan van aanpak. Hoewel de resultaten van de eerste meting hebben bijgedragen aan het plan van aanpak is het de vraag of de scholen voldoende gekeken hebben naar de interpretatie van de resultaten en de daaraan gekoppelde probleemanalyse. Soms is het verleidelijk om te denken in termen van activiteiten, dan in probleemstellingen.

Er is ook nog wat te zeggen over de gevolgde onderzoeksmethodiek in relatie tot de rol van de adviseur. De adviseur heeft gekozen voor een rol als *'critical friend op afstand'* en typeert zelf de gekozen begeleidingstijl vanuit het vierde kwadrant *'WITH'*, waardoor de school eigenaar bleef van het proces.

Wellicht dat intensievere sturing (nog kritischer) en observaties binnen de school (minder op afstand) mogelijk effectiever geweest zou zijn. In het onderzoek van Kane et al. (2008) is de adviseur/onderzoeker onderdeel van het implementatieteam en is verweven met de school. Daardoor had deze persoon ook zicht op de wijze waarop de implementatie vorm kreeg en werd er constant bijgestuurd.

Het lijkt erop dat het de scholen tot nu toe nog onvoldoende is gelukt om HR in te zetten als proactief instrument zoals de 'Verbindende School' dat doet. Wanneer een school wil bouwen aan sociaal kapitaal en sociale cohesie vanuit de visie dat mensen coöperatieve zijn als ze samen beslissen en werken vanuit een autoritatieve begeleidingsstijl, is de inzet van reactieve HR interventies onvoldoende. Een autoritatieve begeleidingsstijl heeft ook consequenties voor de wijze waarop bijvoorbeeld regels tot stand komen, leerlingen participeren in hun eigen leerproces, leerlingen participeren binnen de klas en op school, de wijze waarop les gegeven wordt, de vormgeving van het curriculum, de wijze waarop de school wordt ingericht en hoe ouders betrokken worden et cetera. Het is interessant om samen met de school de domeinen

van het SAFE model (Reitsma, in press) vanuit deze gedachte opnieuw en consequent vorm te geven. Pas dan ontstaat er een integrale benadering en is HR geen instrument meer maar een visie en een gedachtegoed.

7 REFERENTIES

- Akker, van den A., Ravemeijer, K., McKenney, S. en Nieveen, N. (2006). *Educational design research*. Londen / New York: Routledge Taylor & Francis Group.
- Bijleveld, C.C.J.H., en H.G. van de Bunt (2003). *De grens van onveiligheid*. Diesrede, uitgesproken ter gelegenheid van de herdenking van de 123^{ste} stichtingsdag van de Vrije Universiteit Amsterdam op 20 oktober 2003. Amsterdam: Vrije Universiteit
- Bruinsma, G.J.N., en Bernasco, W. (2004). *De stad en sociale onveiligheid. Een state-of-the-art van wetenschappelijke kennis in Nederland*. Leiden: NSCR / Universiteit Leiden.
- Cole, M., Cole, S. en Lightfoot, C. (2005). *The development of children*. New York: Worth Publishers.
- Cornell, D.G. en Mayer, M.J. (2010). Why do school order and safety matter? *Educational researcher*, 1, 7-15.
- Engels, N., Aelterman, A., Schepens, A. en Van Petegem, K. (2001). Het welbevinden van leerlingen in het secundair onderwijs. *Welwijs*, 12, 3: 28-3
- Gresham, J.G. (2008). Determining the correlation between students perceived level of safety and achievement. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences* 69(5-A) 1616
- Gronna, S.S. en Chin-Chan, S.A. (1999). Effects of school safety and school characteristics on grade 8 achievement: a multilevel analysis. Paper gepresenteerd op de jaarlijkse Meeting of the American educational research association (Montreal, 1999). IIRP, International Institute for restorative practices graduated school (2009). *Improving school climate. Findings from schools implenting restorative practices*.
- Inspectie van het Onderwijs & Inspectie Jeugdzorg (2004). *Zorg voor veiligheid*. Inspectie van het Onderwijs (2010). *De staat van het onderwijs Onderwijsverslag 2008/2009*. Utrecht: Inspectie van het onderwijs.
- Johnson, S.L. (2009). Improving the school environment to reduce school violence: a review of the literature. *Journal of School Health*, 79: 451-465.
- Kane, J., Lloyd, G., McCluskey, G., Riddell, S., Stead, J. & Weedon, E. (2007). *Restorative practices in three Scottish councils. Final report of the evaluation of the first two years of the pilot projects 2004-2006*. Glasgow: University of Glasgow.
- Kane, J., Lloyd, G., McCluskey, G., Riddell, S., Stead, J. & Weedon, E. (2008). Collaborative evaluation: balancing rigour and relevance in a research study of restorative approaches in schools in Scotland. *International Journal of Research and Method in Education*, 31: 99-111.
- McCluskey, G., Lloyd, G., Stead, J., Kane, J., Riddell, S., & Weedon, E. (2008a). 'I was dead restorative today': from restorative justice to restorative approaches in school. *Cambridge journal of education*, 38; 199-216.
- McCluskey, G., Lloyd, G., Kane, J., Riddell, S., Stead, J. & Weedon, E. (2008b). Can restorative practices in schools make a difference? *Educational Review*, 60: 405-417
- Ministerie van OCW (2009a). *Veiligheid in en om het onderwijs*. Brief aan Tweede Kamer, 18 december 2009.
- Ministerie van Onderwijs (2009b). *Veiligheid in en om het onderwijs*. Brief aan Tweede Kamer, 22 januari 2009.
- OCW beleidvisie (2009). *Veiligheid en radicalisering. Kennisfiche en position paper*. Den Haag: Centre for Strategic Studies.
- Oostrik, H. (2010). *Een basis van respect. Herstelrecht in het primair onderwijs*. Den Bosch: KPC Groep
- Oostrik, H. (2009). *Herstelrecht als basis voor een verbindende school*. Den Bosch: KPC Groep.
- Oostrik, H., Ruigrok, J. en Vroonhoven, W. van (2005). *De verbindende school. Herstelrecht in het Nederlandse onderwijs*. Den Bosch: KPC Groep

- Reitsma, M.C.M. (in press). *Integrale veiligheid op school: het SAFE model*. Den Bosch: KPC Groep.
- Verschuren, P. J.M. (2009). *Praktijkgericht onderzoek. Ontwerp van organisatie- en beleidsonderzoek*. Amsterdam: Boom Academic
- VN (2003). *Human security now*. New York: commission on human security.
- VSLPC Vereniging de Samenwerkende Landelijke Pedagogische Centra (2008). *De R&D-functie van de LPC in het kader van SLOA*. Den Bosch: VSLPC
- Wachtel, T. (1997). *Real justice: how can we revolutionize our response to wrongdoing*. Pipersville: The Piepr's Press.
- Wolf, K. van der, en Beukering, T.van (2009). *Gedragsproblemen in scholen. Het denken en handelen van leraren*. Leuven / Den Haag: Acco
- WRR (2008). *Onzekere veiligheid. Verantwoordelijkheden rond fysieke veiligheid*. Amsterdam: Amsterdam University Press.

Websites

www.herstelrechtinhetonderwijs.nl

www.iirp.org. What is restorative practices, www.iirp.org/whatisrp.php

8 VERKLARENDE WOORDENLIJST

Ergerniskaartjes

Een ergerniskaartje is een kaartje met een stappenplan om samen een ergernis te bespreken..

De acht stappen die op het ergerniskaartje staan beschreven, zijn:

- 1 Stap op een goed gekozen moment op de persoon af.
- 2 Vraag of hij/zij even tijd voor je heeft.
- 3 Benoem het gedrag waar je last van hebt.
- 4 Vertel wat het met je doet.
- 5 Vraag: Hoe kan het nu dat dit gebeurt?
- 6 Verzoek vervolgens om er mee op te houden.
- 7 Bedank de persoon voor het gesprek.
- 8 Gebeurt het toch weer, dan zeg je: "Ik heb je gevraagd om op te houden met... Dat doe je niet, als het nu weer gebeurt dan..."

Voor meer informatie: <http://www.leraar24.nl/video/1328/het-ergerniskaartje>

Gesprekscirkel/kring

Dit is een voorbereide bijeenkomst met een grote groep betrokkenen met een vaste structuur op een vast tijdstip. De bijeenkomsten kunnen zowel preventief als reactief gebruikt worden.

Herstelconferentie

Dit is een formele Herstelrechtconferentie met dader, slachtoffer, en belangrijke ondersteuners na een zwaar incident. Een herstelconferentie wordt gehouden onder leiding van een (opgeleide) Herstelrechtsspecialist van binnen of buiten de school.

Herstelgesprek

Dit is een gesprek waarin de 'dader' en het 'slachtoffer' samen in gesprek gaan. Het doel van dit gesprek is om uit te vinden op welke manier mensen zijn geraakt door het incident en hoe de schade en de pijn kan worden hersteld.

Herstelrecht

Is een manier van conflict oplossen waarbij dader en slachtoffer met elkaar in gesprek worden gebracht met als doel het pedagogisch-didactisch klimaat te herstellen en de veiligheid positief te beïnvloeden.

Het is ook een manier om conflicten te voorkomen, waarbij een autoritatieve begeleidingsstijl de basis vormt voor een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

Herstelrechtkaartje

Een kaartje waarop vragen staan die je helpen bij het voeren van een herstelgesprek. Hieronder vind je de vragen die op het Herstelrechtkaartje staan.

Herstelrechtsspecialisten

Herstelrechtsspecialisten zijn personeelsleden (docenten en/of ondersteuners van de school) die opgeleid zijn in Herstelrecht. Ze dragen de verantwoordelijkheid voor de implementatie en de uitvoering van Herstelrecht op de school. Een opleiding bestaat uit een 4-daagse training en coaching op de werkvloer.

Herstelrechtvragen

Herstelrechtvragen	
<i>Deze vragen kunnen jou helpen wanneer je schade of last hebt ondervonden van het gedrag van een ander.</i>	<i>Als jij wordt aangesproken op jouw gedrag, kunnen deze vragen je helpen het probleem op een goede manier op te lossen.</i>
Wat gebeurde er precies?	Wat gebeurde er precies?
Wat dacht je op dat moment?	Wat dacht je op dat moment?
Wat vind je er nu van?	Wat vind je er nu van?
Wie is of zijn er benadeeld? Hoe?	Wie is of zijn er benadeeld?
Hoe ga je dat herstellen?	Wat is nodig om dat te herstellen?

Non-contracten

Een non-contract is een contract of een verklaring waarin de leerling beschrijft hoe zijn goede gedrag voor de komende periode eruit ziet, wat de verklaring is voor zijn gedrag, waar hij behoefte aan heeft, hoe de omgeving hem kan helpen om zijn voornemen te realiseren en wat de consequenties zijn als het voornemen niet gaat lukken. Door het non-contract kan ongewenst gedrag worden omgezet in constructief gedrag. Non-contracten worden ingezet bij leerlingen die steeds in de fout vervallen en gedrag vertonen waarmee ze schade aanrichten. Je kunt niet blijven herstellen.

Onvoorbereide bijeenkomst

Dit is een bijeenkomst met dader en gedupeerde welke 'spontaan' ontstaat na een grensoverschrijdende situatie. Het is een vorm van mediation of een miniconferentie.

Voorbereide bijeenkomst

Dit is een bijeenkomsten met een grote groep betrokkenen, zoals bijvoorbeeld een gesprekskring.