

WENDBAAR
& WEERBAAR

Kletsboek eigen Regie

Ontdek wat jouw ontwikkeling en welzijn écht
vooruihelpt – én wat je tegenhoudt.

curio



› FOR SOCIETY

Fontys Hogeschool

Februari 2025

Fontys Kenniscentrum Leven Lang Ontwikkelen

Danae Bodewes, Elke van Beek, Rosalie Reichardt,
Sandra Janssen en Dick Siesling



Inhoud

Inleiding. Grip op jouw eigen regie	5
Kletsspot en Kletskaarten	5
Kletsboek	5
Hoofdstuk 1. Wendbaarheid	6
1.1 Adaptieve expertise	6
Oefening: Hoe ontwikkeld is jouw adaptieve expertise?	6
1.2 In vier stappen feedback vragen die werkt	7
Oefening: In vier stappen naar feedbackvragen die werken.	7
1.3 Wanneer is goed, goed genoeg?	8
Oefening: Wanneer mag jij trots zijn op jezelf?	8
1.4 Relativeren.	8
Oefening: Onderschat jezelf niet!	9
1.5 Energiebalans	9
Oefening: Ontwikkel helpende gewoonten.	9
Hoofdstuk 2. Weerbaarheid	11
2.1 Wat is weerbaarheid?	11
2.2 Kwetsbaarheid	11
2.3 Assertiviteit	11
2.4 Veerkracht.	12
Oefening: Een moeilijk gesprek	13
2.5 Tijdsmanagement en balans	13
Oefening: Motivatie voor tijdsmanagement.	14
Oefening: Inzicht in taken en tijdsmanagement	14
Oefening: Prioriteiten stellen in je taken	14
Hoofdstuk 3. Keuzes maken	15
3.1 Motivatie	15
Oefening: Wat motiveert jou?	16
3.2 Intern kompas.	16
Oefening: Wat vind ik interessant?	16
Oefening: Wat zijn jouw kernwaarden?	16
3.3 Nieuwsgierigheid	17
Oefening: Hoe nieuwsgierig ben jij?	18
Hoofdstuk 4. Interne dialoog	19
4.1 Self-talk	19
Oefening: Jouw gedachten	19
Oefening: De automatische piloot	20
4.2 Dilemma's van leerkrachten	20
Oefening: Welke professionele identiteitsspanningen herken jij bij jezelf?	21
4.3 Grip op jouw gedachten	22
Oefening: Positieve self talk	22

Hoofdstuk 5. Eigen regie	23
5.1 Neem zelf het stuur in handen	23
5.2 Vijf bouwstenen voor eigen regie	23
Oefening: De eerste stap om te doen wat jij wilt	24
Oefening: Stel je eigen werkplan op	25
Oefening: Hier ben ik slecht in	25
5.3 Persoonlijke hulpbronnen en barrières	26
Oefening: Ontdek je persoonlijke hulpbronnen	26
Oefening: Ontdek je persoonlijke barrières	26
5.4 Vormgeven aan jouw klassenmanagementleerproces	26
Oefening: Ontdek jouw klassenmanagementleren	27
Hoofdstuk 6. Wat heb jij nodig?	29
6.1 Wat werkstress met je denken en doen doet	29
6.2 Externe barrières	29
6.3 Onze basisbehoeften en stress	30
Oefening: Herkennen van de basisbehoeften bij anderen en bij jezelf	31
6.4 Hulpbronnen voor het verminderen van stress	31
6.5 Pak weer de regie	32
Oefening: Hoe gaat het nu met mij?	32
Hoofdstuk 7. Direct aan de slag?	33
Literatuurlijst en extra leestips	34



Tip



Opdracht



Zoek op internet



Verdiepende kennis

Inleiding. Grip op jouw eigen regie

Misschien ben je net begonnen als docent of heb je al wat meer ervaring. Tijdens jouw werk als docent kom je verrassingen en uitdagingen tegen die je uit balans kunnen brengen en je uitnodigen om te groeien. Dit kan soms best lastig zijn. Dit boek en de bijbehorende Kletsspot en Kletskaarten helpen je om de regie (terug) te pakken op jouw leer-, ontwikkelproces en welzijn.

Kletsspot en Kletskaarten

De Kletsspot is een glazen, afsluitbare pot met 90 Kletskaarten die jou en jouw collega's helpen reflecteren op jullie eigen leer-, ontwikkelproces en welzijn. Wat in jezelf helpt je en wat belemmert je om eigen regie te pakken? Wat in je omgeving helpt je en wat belemmert je om eigen regie te pakken?

De Kletskaarten zijn opgedeeld in 6 thema's: Wendbaarheid, Weerbaarheid, Keuzes maken, Interne dialoog, Eigen regie en Wat heb jij nodig? Naast de 90 kaarten met vragen en opdrachten zijn er in totaal 30 blanco Kletskaarten die je zelf kan invullen.

Kletsboek

Wanneer je geraakt bent door een van de Kletskaarten en je aan de slag wil gaan met het betreffende thema dan biedt dit boek je verdiepende informatie, praktische voorbeelden, tips en extra oefeningen. Op deze wijze leer je stap voor stap je eigen regie te pakken en behouden door je wendbaarheid en weerbaarheid te ontwikkelen, betere keuzes te maken, aanwezige hulpbronnen te benutten en grip te krijgen op je gedachten, emoties, gedrag en energiebalans.

De Kletsspot en het Kletsboek zijn geen vervanging van professionele hulp. Dus voel je je mentaal slecht in je vel zitten, zoek ondersteuning!

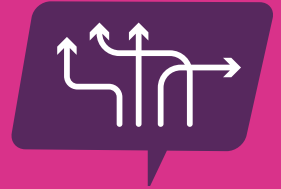
De verschillende thema's hebben in de Kletskaarten dezelfde kleur als in dit Kletsboek.

De Kletsspot, Kletskaarten en het Kletsboek zijn resultaten van het onderzoek 'Young Professionals in het onderwijs' van het Fontys Kenniscentrum Leven Lang Ontwikkelen. Dit onderzoek is uitgevoerd bij en in samenwerking met Curio.

De Kletskaarten en het Kletsboek zijn ontwikkeld door Fontysonderzoekers: Danae Bodewes, Elke van Beek, Rosalie Reichardt, Sandra Janssen en Dick Siesling in samenwerking met Curio docentcoach Rebecca Habets.

1 Projectpagina van het onderzoeksproject (z.d.). <https://www.fontys.nl/Onderzoek/Industrial-engineering-and-entrepreneurship/Young-professionals-in-het-onderwijs.htm>

Hoofdstuk 1. Wendbaarheid



Onderwijs is complex en altijd verrassend. Soms gebeuren er dingen die zo nieuw, onverwacht en complex zijn dat je er niet uit komt met de kennis en ervaring die je al hebt. Wanneer je wendbaar bent kan je sneller en makkelijker schakelen in dit soort situaties. Vaardigheden die je hierbij kunnen helpen zijn onder andere: adaptieve expertise, feedback vragen, relativeren en risico's inschatten en het managen van je energiebalans. In dit hoofdstuk ga je aan de slag met deze vaardigheden.

1.1 Adaptieve expertise

Hoe vaak kom jij in jouw werk situaties tegen die je nog niet eerder hebt meegemaakt? Wanneer jouw bekende manieren van denken en handelen niet helpen, lukt het jou dan om nieuwe manieren te ontwikkelen? Adaptieve expertise is het vermogen om nieuwe kennis en vaardigheden te blijven ontwikkelen waardoor je goed kunt handelen in situaties die nieuw voor je zijn.



Oefening: Hoe ontwikkeld is jouw adaptieve expertise?

Test jezelf met onderstaande zes vragen².

1. Sta je open voor andere perspectieven en combineer je deze?	4. Kun je een paalde mate van onzekerheid hanteren?
2. Ben je in staat om in interactie met anderen te experimenteren?	5. Ben je bewust van jouw eigen kwaliteiten ten opzichte van die van anderen?
3. Durf je gecalculerde risico's te nemen?	6. Kan je bestaande kennis integreren, aanpassen of uitbreiden?

Heb je 5 of 6 vragen met 'ja' beantwoord? Dan zit het goed met jouw adaptieve expertise!

Heb je 4 of minder vragen met 'ja' beantwoord? Lees dan nog eens onderstaande drie tips³ voor de ontwikkeling van jouw adaptieve expertise.



Tip 1. Stel jezelf open vragen om tot de kern te komen. Bijvoorbeeld: Wat heb je nodig om jouw les goed voor te bereiden? Welke uitdagingen kun je tegenkomen in de les? Bijvoorbeeld: hoe wil je reageren wanneer leerlingen/studenten vragen stellen die je niet direct kunt beantwoorden? Wat en, of wie heb je nodig om je hierop voor te bereiden?



Tip 2. Onderzoek je eigen aannames en vooroordelen. Denk je bijvoorbeeld bij voorbaat al dat iets niet gaat lukken, niet interessant is, of dat de ander het niet weet of kan? Vraag jezelf dan af: zijn deze opvatting gebaseerd op feiten of op onbewuste factoren?



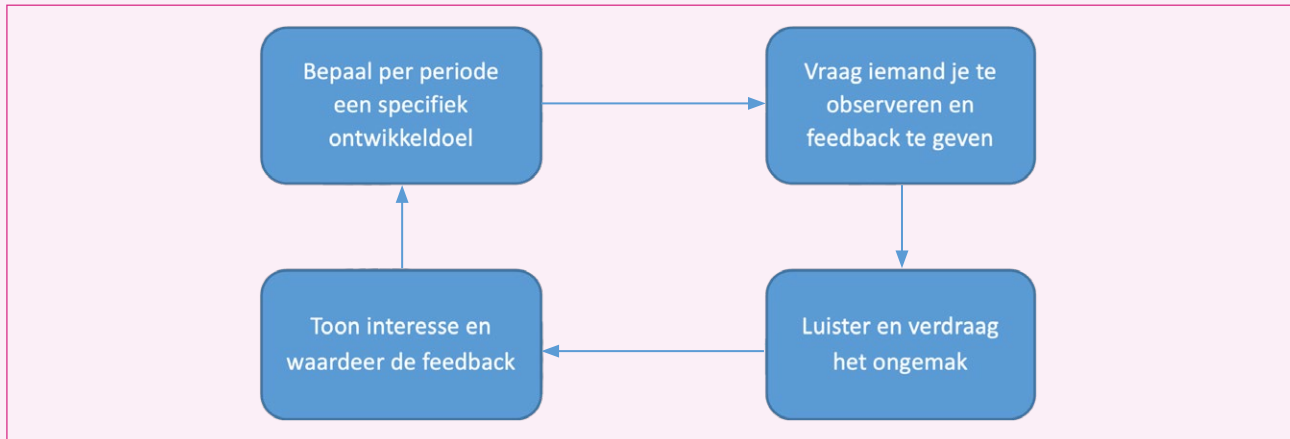
Tip 3. Vraag collega's, studenten en belanghebbenden hoe zij over jouw houding en handelen denken. Hun inzichten kunnen jouw blik verruimen en jouw blinde vlekken aan het licht brengen.

² Aangepast overgenomen uit: Adapt at work (z.d.). Gesprekskaart Adaptieve expertise in het werk: <https://adaptatwork.nl/resultaten/gesprekskaart-en-handreiking-voor-onderwijs/>

³ Aangepast overgenomen uit: Adapt at work (z.d.). Gesprekskaart Adaptieve expertise in het werk. [Gesprekskaart en handreiking voor onderwijs - Adapt at Work](#)

1.2 In vier stappen feedback vragen die werkt

Door het vragen van feedback leer je jezelf beter kennen en geef je jezelf de kans om je blinde vlekken te ontdekken en aan je valkuilen te werken. Feedback ontvangen die niet helpt kan echter bijzonder frustrerend en zelfs demotiverend zijn. De volgende 4 stappen⁴ helpen je om feedback te vragen die werkt.



Afbeelding 1.1: In vier stappen feedback vragen die werkt. Aangepast overgenomen uit Bregman, P. (2014).



Oefening: In vier stappen naar feedbackvragen die werken

Stap 1: Bepaal per periode een specifiek ontwikkeldoel.

Dit kan bijvoorbeeld gedurende een lesperiode zijn of de duur van een project. Kies een ontwikkeldoel dat je centraal wilt stellen en de komende periode wilt bereiken. Je wilt je bijvoorbeeld verder ontwikkelen als mentor. Maak het doel specifiek door een houding en, of vaardigheid te kiezen die bijdraagt aan jouw ontwikkeling als mentor en waar je de komende periode aan gaat werken. Bespreek deze keuze met bijvoorbeeld je leidinggevende, coach en/of andere vertrouwde collega's die inzicht hebben in jouw interesses, talenten en valkuilen. Bepaal met behulp van hun input jouw ontwikkeldoel. Het gespecificeerde ontwikkeldoel dat je kiest wordt de kern van je feedbackverzoek.

Stap 2: Vraag iemand om je te observeren en feedback te geven.

Het doel van deze observatie is dat deze persoon je ziet terwijl je in de praktijk aan je ontwikkeldoel werkt en vervolgens feedback geeft op de impact van je gedrag zonder te oordelen over wat hij denkt dat 'goed' of 'slecht' is. Bijvoorbeeld: in plaats van: 'Je luistert niet goed'. 'Toen je tijdens de bemiddeling student x onderbrak en feedback gaf, wist je niet wat zijn kant van het verhaal was. De student leek teleurgesteld en hield daarna zijn mond'.

Vraag alleen feedback op dat wat je echt wilt weten. Anders sta je niet open voor de feedback en is het zonde van jouw tijd en die van de ander. Formuleer je verzoek als volgt: Begin met je ontwikkeldoel en specificeer vervolgens de houding of vaardigheid waaraan je werkt. Vraag deze persoon om je gedrag in actie te observeren en de waargenomen impact van je gedrag met jou te delen.

Bijvoorbeeld: "Ik wil me graag verder ontwikkelen als mentor en richt me daarbij op mijn bemiddelingsvaardigheden. Kun je volgende week dinsdag mijn les bezoeken en na de les aangeven hoe ik luister en samenvat tijdens het bemiddelen? Kan je aub ook kijken hoe ik feedback geef en of dit het gewenste effect heeft?"

⁴ Aangepast overgenomen uit Bregman, P. (2014). How to ask for feedback that will actually help you. *Harvard Business Review*.

Benadruk dat je het maximale uit deze observatie en het gesprek wilt halen en daarom eerlijke feedback wilt, zelfs als deze niet direct fijn voor je is om te horen. Vraag wat je een volgende keer beter of anders kan doen in plaats van te lang stil te staan bij wat je op dat moment verkeerd hebt gedaan. Als je vraagt naar wat in de toekomst beter kan zijn mensen vaak makkelijker eerlijk.

Stap 3: Luister en verdraag het ongemak.

Luister om te begrijpen zonder te oordelen of de feedback die je krijgt positief of negatief is. Ervaar en tolereer het eventuele ongemak dat je hierbij ervaart.

Stap 4: Toon interesse en waardeer de feedback.

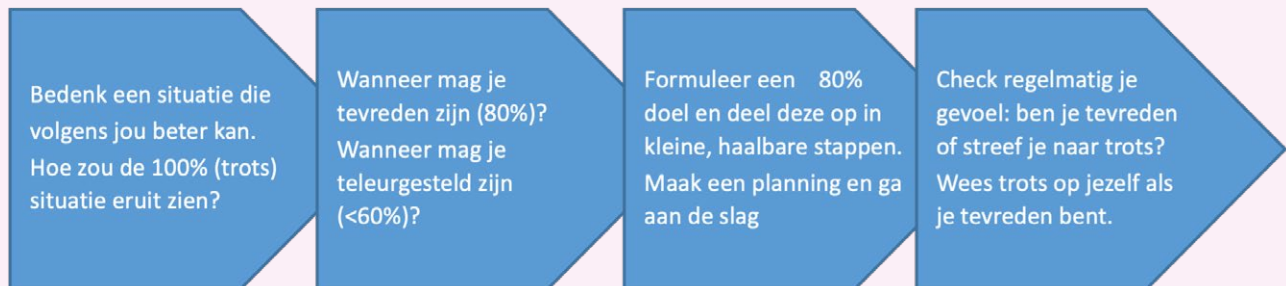
Schrijf op wat de ander zegt. Door niet direct te reageren laat je merken dat je de feedback serieus neemt. Het geeft de ander ook tijd om verder na te denken en vrijwillig een tweede waardevolle observatie of advies te delen. Kan je de feedback niet plaatsen of is deze niet duidelijk voor je vraag dan om toelichting: Hoe bedoel je dat? Interessant, waardoor ervaar/interpreteer je dat op die manier? Vraag of je het goed begrepen hebt: Bedoel je dat ik, hij, zij... en dat ik de volgende keer...? Bedank tenslotte voor de eerlijke feedback. Wanneer je aangeeft welke feedback je als nuttig of minder nuttig ervaart en waarom voelt de ander zich meer gehoord en gewaardeerd en zal hij in de toekomst makkelijker eerlijke feedback geven.

1.3 Wanneer is goed, goed genoeg?

Feedback vragen is heel waardevol. En misschien doe je dat al van nature omdat je graag wilt leren en groeien. Er wordt immers veel van jou als docent gevraagd en docenten verwachten vaak veel van zichzelf. Deze verwachtingen kunnen leiden tot perfectionisme. Hoe zorg je dat je niet altijd voor de volle 100% of 110 % gaat maar tevreden kan zijn met 80%?



Oefening: Wanneer mag jij trots zijn op jezelf ⁵?



Afbeelding 1.2: Van perfectionisme naar trots. Aangepast overgenomen uit Marnix Academie, *Leerkracht Veerkracht Toolbox*.

1.4 Relativeren

Faalangst en perfectionisme gaan vaak samen. De volgende tips en oefening helpen je te relativeren en risico's beter in te schatten⁶.

Leer van je ervaringen: 'Wanneer je angst hebt om risico te nemen en onvoldoende of juist te veel informatie hebt, kun je risico's overschatten. Denk maar aan de patiënt die zijn eigen symptomen googelt. Wanneer je

⁵ Aangepast vergenomen uit Marnix Academie (z.d.). *LeerkrachtVeerkracht Toolkit*, tool 10

⁶ Overgenomen uit Bodewes. D. (2022). *Schaamteloos nieuwsgierig*. Voor meer zelfleiderschap en bevoegenheid. Amsterdam: Boom uitgeverij.

te zelfverzekerd bent of onvoldoende geïnformeerd, kun je risico's onderschatten. Denk aan de ondernemer die denkt dat eerder succes een garantie is voor toekomstig succes en hierdoor veel geld verliest. Of jouw inschatting van een risico reëel was weet je vaak pas achteraf. Je kunt veel leren van ervaringen waarbij je risico's hebt overschat of onderschat.'

Korte- en lange termijn onzekerheden afwegen: 'Een manier om risico's beter in te schatten is door korte termijn onzekerheid te accepteren op een vlak dat weinig tot matig belangrijk voor je is, om zo lange termijn onzekerheid te minimaliseren op een voor jou belangrijker aspect van je leven. Denk aan verhuizen voor een baan met een vast contract of tijdelijk een lange afstandsrelatie accepteren om later bij elkaar te kunnen zijn. De geruststelling van zekerheid op de lange termijn maakt het makkelijker om onzekerheid te accepteren op de korte termijn'.



Oefening: Onderschat jezelf niet!

'Vraag jezelf af: op welke gebieden onderschat ik mijzelf? Vraag vervolgens aan anderen waarin zij denken dat jij jezelf onderschat. Neem een van deze onderwerpen waarop jij jezelf onderschat onder de loep. Bedenk een uitdaging om aan jezelf te bewijzen dat je meer kunt dan jezelf denkt. Herinner jezelf eraan dat fouten maken mag en juist een waardevol onderdeel is van de leerervaring'.

1.5 Energiebalans

'Voor een goede energiebalans en het managen van stress en verveling is het van belang om te zorgen voor een balans tussen actief zijn (prikkel opzoeken) en rust nemen (prikkel ontwijken of wegnemen). Het gaat echter niet alleen om kwantiteit, sommige prikkels geven je namelijk energie terwijl anderen jou juist energie kosten. Wil je de juiste hoeveelheid en soort prikkels opzoeken? Kijk dan kritisch naar de kwaliteit, intensiteit en diversiteit van de aanwezige prikkels en de wijze waarop je deze selecteert en doseert'⁷.

Kwaliteit: Een prikkel is van goede kwaliteit wanneer deze 1) aansluit bij jouw interesses en nieuwsgierigheid 2) je deze als zinvol ervaart omdat deze aansluit bij jouw waarden of doelen 3) je een informatiekloof ervaart die niet te groot of te klein is 4) jouw zintuigen voldoende, maar niet te veel geprikkeld worden.

Intensiteit: Een prikkel heeft de juiste intensiteit wanneer deze goed samen gaat met jouw stressniveau op het gegeven moment. Voorbeelden van intense prikkels zijn risico nemen, sterke emoties, conflict, nieuwsgierigheid, verrassing, complexiteit of ambiguïteit.

Diversiteit: De diversiteit van prikkels is passend wanneer deze samen je intellectueel of zintuigelijk voldoende, maar niet te veel prikkelen.

Werken aan je mentale gezondheid als gewoonte. Een betere energiebalans bevordert je mentale gezondheid en andersom. De kunst is om te ontdekken wat jou helpt en dit in te bouwen in je dagelijkse routines. Je kan hiervoor gebruikmaken van de 'als-dan methode'. Bijvoorbeeld: muziek helpt mij ontspannen. Als ik kook dan zet ik ontspannende muziek aan.



Oefening: Ontwikkel helpende gewoonten

Scan de QR-code voor 36 acties voor het verbeteren van mentale gezondheid. Kies een actie die jou aanspreekt en je haalbaar acht. Oefen, deel je ervaringen met een ander en kijk of je een nieuwe actie toe kan voegen aan jouw gewoonten.



⁷ Overgenomen uit Bodewes, D. (2022). Schaamteloos nieuwsgierig. Voor meer zelfleiderschap en bevoegdheid. Amsterdam: Boom uitgeverij.

Tot slot: Je hebt door de informatie en oefeningen in in dit hoofdstuk zicht gekregen op jouw adaptieve expertise, hoe je effectieve feedback kan vragen, hoe je risico's beter kan leren inschatten en hoe je beter om kan leren gaan met jouw perfectionisme. Tenslotte heb je tips gekregen om jouw energiebalans en mentaal welzijn beter te managen. Dit zijn allemaal thema's die jouw wendbaarheid helpen ontwikkelen. Wil je hier meer over lezen? Bekijk dan de voetnoten en de bronnenlijst achter in dit boek. Of maak gebruik van de volgende Google zoektermen:



Wendbaarheid, aanpassingsvermogen, adaptieve expertise, flexibiliteit, mentale gezondheid, perfectionisme, faalangst, energiebalans, overprikkeling, onderprikkeling, ontspannen, opladen.

Hoofdstuk 2. Weerbaarheid



Voor jouw duurzame inzetbaarheid als docent is het belangrijk om een bepaalde weerbaarheid te ontwikkelen en behouden. Als docent kun je voor veel uitdagingen komen te staan, bijvoorbeeld de druk om lessen op tijd voor te bereiden en uit te voeren, het omgaan met onverwachte situaties met leerlingen en veranderingen in het onderwijs. In dit hoofdstuk leer je hoe je weerbaarder kunt worden door je grenzen te herkennen en aan te geven, je tijd te managen, constructief om te gaan met de dagelijkse hobbels in je werk en zelfstandig keuzes te maken die bij jou passen.

2.1 Wat is weerbaarheid?

Assertiviteit, veerkracht en zelfvertrouwen zijn drie termen die vaak gerelateerd worden aan weerbaarheid⁸. Misschien verbaast het je maar ook kwetsbaarheid en tijdsmanagement helpen je bij weerbaar zijn. Hieronder gaan we verder in op wat kwetsbaarheid, assertiviteit, veerkracht en tijdsmanagement is en kun je met oefeningen aan de slag te gaan om bijvoorbeeld je assertiviteit te vergroten waardoor je meer weerbaar wordt.

2.2 Kwetsbaarheid

In het onderwijs heb je dagelijks veel ervaringen in en buiten de klas om die allerlei emoties met zich meebrengen, bijvoorbeeld een gespannen of onzeker gevoel omdat je met een mentorklas een gesprek gaat voeren over de gevaren van vapes en je niet zo goed weet hoe je dat moet inzetten. Of je ervaart een verdrietig en betrokken gevoel omdat een leerling die je begeleid een lastige thuissituatie heeft. Hierbij is het belangrijk om kwetsbaar te durven zijn waarbij je weet om te gaan met je emoties en daar ook open in durft te zijn. Dit wordt ook wel emotionele veerkracht genoemd. Juist door die emoties te benoemen en te delen met bijvoorbeeld een collega kan het de verbinding met de collega versterken en voel je je meer gesteund daardoor. Bij stap 1 van de oefening 'een moeilijk gesprek', emotionele veerkracht, vind je een oefening om die emoties te kunnen benoemen en delen.

2.3 Assertiviteit

Assertiviteit heeft te maken met hoe goed je bent in het kunnen verwoorden van jouw beweegredenen als docent waarbij je je eigen kennis, ervaring, gedachten en gevoelens over een situatie onder woorden kunt en durft te brengen. Daarnaast is het belangrijk dat je jouw grenzen herkent en deze durft aan te geven en te verdedigen wanneer nodig.

Vaak weet je wellicht ergens wel waar je grenzen liggen en wanneer iets te veel wordt. Dat kan zowel lichamelijke als psychische gevolgen hebben waardoor je minder goed in je vel komt te zitten. Ondanks dat je deze grenzen misschien wel aanvoelt, kun je het lastig vinden om dit benoemen en aan de ander aan te geven, bijvoorbeeld omdat je de ander niet wilt teleurstellen, de cultuur in je team is om telkens een stap extra te zetten of dat je het belang van de ander boven je eigen belang stelt. Terwijl grenzen aangeven juist

⁸ Nederlands Centrum Jeugdgezondheid (z.d.). *Weerbaarheid*. <https://www.ncj.nl/onderwerp/weerbaarheid/>

duidelijkheid geeft aan jezelf en de ander, de samenwerking verbetert en voorkomt dat je afgeraffeld werk aflevert. Hieronder een aantal tips⁹ die je kan gebruiken om meer assertief te zijn en je grenzen aan te geven.



Tip 1: Geef je zelf tijd om na te denken of je iets wel of niet kan doen. Dit doe je door aan te geven dat je later op een verzoek terugkomt in plaats van meteen ja te zeggen. Je kan vervolgens controleren of het in je agenda en bij de taken die voor jou belangrijk zijn past. Voor dit laatste kun je gebruik maken van oefening 2 bij tijdsmanagement.



Tip 2: Communiceer op een assertieve manier waarin je duidelijk bent in wat wel of niet mogelijk is. Hierbij kun je ook het belang van de ander meenemen. Hiervoor moet je voor jezelf duidelijk hebben wat je wel en niet kan doen en wanneer. Door bewust te zijn van je beweegredenen voor een keuze hierin en dit helder aan te geven weten zowel jij als de ander waar je aan toe bent.

Bijvoorbeeld: "Deze week heb ik geen tijd meer om begeleiding van deze leerling te bespreken, volgende week dinsdag kan ik wel een afspraak met je inplannen om dit te bespreken."

"Het digitaliseren van lesmateriaal is niet de focus van mijn werk, ik richt me vooral op het ontwikkelen van coachingsvaardigheden, wellicht kun je vragen die heeft dat opgenomen in zijn werkpakket."

2.4 Veerkracht

Als docent ben je **veerkrachtig** wanneer je kunt omgaan met situaties die voelen als een tegenslag of een teleurstelling. Het hebben van een **growth mindset** is hierbij belangrijk. Met een growth mindset ben je ervan overtuigd dat je kan leren van je ervaringen en sta je jezelf ook toe dat je soms fouten maakt en dat je hiervan kan leren¹⁰.

Daarnaast is het hebben van **zelfvertrouwen** van belang. Een aantal kenmerken kunnen je daarbij in de weg staan zoals perfectionisme, het goed willen doen voor anderen, faalangst en keuzestress. Wanneer je meer op jezelf durft te vertrouwen ben je makkelijker in staat om keuzes te maken die bij jou passen¹¹. In hoofdstuk één vind je meer informatie over perfectionisme en relativeren in hoofdstuk drie vind je meer informatie over passende keuzes maken.

Persoonlijke en externe hulpbronnen en barrières zijn belangrijk bronnen die je veerkracht kunnen versterken of juist ondermijnen. Je vindt meer informatie over je persoonlijke hulpbronnen en barrières in hoofdstuk 5 en informatie over externe hulpbronnen en barrières in hoofdstuk 6.

Hieronder vind je een oefening die je kan helpen om meer weerbaar en veerkrachtig met situaties om te gaan. We maken hierbij gebruik van **vier dimensies** van veerkracht die je ook terugvindt in de LeerkrachtVeerkracht toolkit¹². Dit zijn achtereenvolgens **emotionele, professionele, sociale en motivationele veerkracht**.

9 Aangepast overgenomen uit: Tijdswinst.com (z.d.). <https://timemanagement.nl/time-management-tips/#1>

10 Growth Mindset - Bazaltgroep (z.d.). *Mindsets*. <https://www.growthmindsets.nl/mindsets>

11 Mansfield, C. F., Beltman, S., Broadley, T., & Weatherby-Fell, N. (2016). Building resilience in teacher education: An evidenced informed framework. *Teaching and teacher education*, 54, 77-87.

12 Marnix academie (z.d.). *LeerkrachtVeerkracht Toolkit*. https://www.marnixacademie.nl/sites/default/files/2024-07/Toolkit%20compleet_webversie%20-%20DEF.pdf



Oefening: Een moeilijk gesprek¹³

Neem een situatie voor je waarin je je onzeker voelde, niet goed wist hoe te handelen of welke keuzes je moest maken. Bijvoorbeeld een oudergesprek dat niet liep zoals je wilde. Het is fijn als het een recente situatie is zodat je onderstaande stappen kunt doorlopen.

Stap 1: Emotionele Veerkracht

Ga na hoe je je voelde bij deze situatie, ervaarde je een bepaalde frustratie, stress, geïrriteerdheid, onmacht, verdrietig of was je juist hoopvol, verzorgend of energiek. Wanneer je inspiratie nodig hebt, kun je eens kijken naar de Emotiewiel oefening¹⁴ voor een overzicht van emoties. Een emotionele reactie kan in bovenstaande situatie komen vanuit een betrokkenheid naar de leerling toe, maar ook in reactie op hoe de ouders naar jou als docent reageren. Iedereen heeft gevoelens en deze zijn niet vreemd of raar, deze gevoelens mogen er zijn. Ga bij jezelf na hoe je je voelde en benoem dit. Spreek dit ook uit naar iemand die je vertrouwt en bij wie je je kwetsbaar durft op te stellen.

Stap 2: Professionele en sociale veerkracht

Ga bij jezelf na wat je al in huis hebt om met de situatie om te gaan. Welke kennis en vaardigheden heb je al, bijvoorbeeld over welke stappen je kan zetten bij het voeren van moeilijke gesprekken? Welke ervaringen heb je al met moeilijke gesprekken en wat was daarin effectief of juist niet? Wat mis je nog aan kennis, vaardigheden en ervaring? Waar zou je dat kunnen halen? Maak voor jezelf duidelijk wat je nog nodig hebt om met de situatie om te gaan en hoe je daartoe kan komen, bijvoorbeeld:

- *Welke collega met veel ervaring waarvan je kan leren en wie goede feedback kan geven?*
- *Welke bronnen kunnen je helpen, via internet en literatuur?*
- *Welke vragen zou je aan AI kunnen stellen om je voor te bereiden op de situatie?*

Maak voor jezelf op basis van de uitkomsten van bovenstaande vragen een stappenplan om met de situatie om te kunnen gaan, in het bovenstaande voorbeeld gaat het om een stappenplan voor het voeren van het oudergesprek.

Stap 3: Motivationale veerkracht

Ga na welke gedachten je hebt over de situatie en schrijf deze op. Welke gedachten motiveren en welke niet. Hoe zou je deze gedachten positief kunnen formuleren waarin je haalbare doelen voor jezelf stelt voor wat je in de situatie kunt bereiken? Op deze manier zijn je verwachtingen van hoe je in de situatie gaat handelen reëel en haalbaar. Bespreek deze gedachten en verwachtingen eventueel met iemand die je daarin kan helpen.

Stap 4: Evalueer

Sta nu nog eens stil bij de situatie, hoe voel je je erbij en welke gedachten heb je hierover? Denk na over wat uit bovenstaande stappen je geholpen heeft om de situatie nu anders te benaderen en welke persoonlijke en externe hulpbronnen je in de toekomst vaker kan inzetten om met veerkrachtig met uitdagende situaties om te gaan.

2.5 Tijdsmanagement en balans

Als docent kun je het druk hebben met veel verschillende taken, je geeft les, je hebt leerlingbesprekingen, je houdt administratie bij, voert oudergesprekken en misschien zit je in een werkgroep voor onderwijsvernieuwing. Tussendoor komen er vaak onverwachte verzoeken, bijvoorbeeld het organiseren van

¹³ Aangepast overgenomen uit Marnix academie (z.d.). *LeerkrachtVeerkracht Toolkit*. https://www.marnixacademie.nl/sites/default/files/2024-07/Toolkit%20compleet_webversie%20-%20DEF.pdf

¹⁴ Mindfulness op maat (z.d) Emotiewiel oefening. Geraadpleegd op 22 januari van: <https://www.mindfulness-op-maat.nl/wp/emotiewiel-oefening/>

extra begeleiding voor een leerling die dit nodig heeft. Toch kun je niet alles tegelijkertijd doen en is het ook belangrijk je taken goed uit te voeren. Goede manieren ontwikkelen om je tijd te beheren en een goede werk-privé balans te houden zijn dan een must. Hiervoor hebben we drie korte oefeningen¹⁵.



Oefening: Motivatie voor tijdsmanagement

We starten met een oefening waarmee je bewust wordt van waarom het voor jou belangrijk is om goed met je tijd en taken om te gaan.

Stel jezelf hiervoor de volgende vragen:

1. *Wat voor voordelen heb ik bij een beter inzicht in en beheer van mijn tijd en planning?*
2. *Wat hebben anderen hieraan en hoe kan ik dit goed verwoorden?*

Wanneer je meer inzicht hebt in wat je doet en waarom kun je daar gerichtere keuzes in maken in wat je wel of niet doet en dat ook uitleggen naar de ander. Dit helpt met het assertiever worden en aangeven wat je wel/ niet kan oppakken aan taken en activiteiten en hierin je grenzen aangeven.



Oefening: Inzicht in taken en tijdsmanagement

Om meer inzicht te krijgen in welke activiteiten je wel of niet wilt blijven oppakken maak je een overzicht van de activiteiten die je doet en de tijd die je daar per week aan besteedt. Breng in kaart of dit overeenkomt met de uren die je krijgt voor deze activiteiten vanuit de organisatie. Dit kunnen ook activiteiten zijn die er gedurende het jaar bij zijn gekomen. Geef per activiteit aan hoeveel uur het in werkelijkheid kost. Een tip is om deze oefening te combineren met de oefening 'Wat motiveert jou?' in hoofdstuk 3. Met deze oefening maak je per activiteit inzichtelijk op welke manier je gemotiveerd bent.

Bekijk het overzicht, ben je tevreden of zou er wat moeten veranderen voor een betere balans in de activiteiten die je doet? Op deze manier kun je onderzoeken waar je echte gemotiveerd voor bent en wat belangrijk en noodzakelijk is om te doen en dit bijvoorbeeld afstemmen met een leidinggevende.



Oefening: Prioriteiten stellen in je taken

Een andere manier om te kijken welke activiteiten voor jou prioriteit hebben is het prioriteren aan de hand van het Eisenhower model. Hierin heb je kun je per activiteit beslissen of het prioriteit heeft of niet en of het urgent is of niet.

- Een taak is dringend en urgent en is iets wat niet uitgesteld kan worden en direct opgepakt moet worden.
- Een taak is belangrijk maar niet urgent en kan ook op een later moment opgepakt worden.
- Een taak is urgent maar niet belangrijk, kan iemand anders het oppakken?
- Een taak is niet dringend en niet belangrijk, is het echt nodig dit uit te voeren?

Tot slot: In dit hoofdstuk heb je meer informatie gekregen over weerbaarheid, waarbij kwetsbaarheid, assertiviteit en zelfvertrouwen, veerkracht en tijdsmanagement belangrijke termen zijn. In de oefeningen heb je meer handvaten gekregen om deze vaardigheden te ontwikkelen en om emotioneel, professioneel, sociaal en motivationeel vlak veerkrachtiger te worden. Je kwetsbaar durven opstellen en je time leren managen zijn twee belangrijke voorwaarden om je weerbaarheid te vergroten. Wil je hier meer over lezen? Bekijk dan de voetnoten en de bronnenlijst achter in dit boek. Of maak gebruik van de volgende Google zoektermen:



Weerbaarheid, veerkracht, zelfvertrouwen, assertiviteit, grenzen aangeven, kwetsbaarheid en tijdsmanagement.

¹⁵ Aangepast overgenomen uit [Timemanagement.nl](https://timemanagement.nl/time-management-tips/#1) (z.d.). <https://timemanagement.nl/time-management-tips/#1>

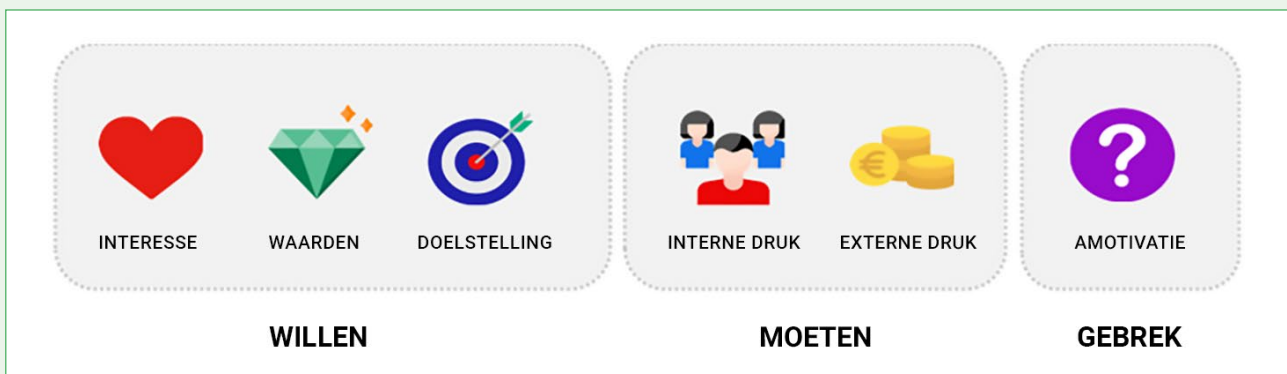
Hoofdstuk 3. Keuzes maken



We kiezen de hele dag door, veelal onbewust, soms bewust. En we doen dit binnen alle verschillende rollen die we hebben, privé en op het werk. Ook als het gaat om of, en de manier waarop je zelf de regie neemt binnen je werk of waarop je jezelf ontwikkelt, maak je keuzes. Het kan je helpen om stil te staan bij waarom je bepaalde keuzes hierin (wel of niet) maakt. Jouw keuzes worden beïnvloed door je interesses, waarden en doelen (samen ook wel je interne kompas genoemd), motivatie en je nieuwsgierigheid. In dit hoofdstuk worden deze verschillende thema's kort toegelicht en in verband gebracht met het maken van keuzes. Ook vind je verschillende oefeningen waarmee je deze thema's bij jezelf kunt onderzoeken.

3.1 Motivatie

Je kunt op verschillende manieren ergens voor gemotiveerd zijn. Het type motivatie wat je ergens voor hebt kan van invloed zijn op keuzes die je maakt. Het tot in de puntjes voorbereiden van een les kan de ene collega doen vanuit een intrinsieke motivatie (omdat hij het tot in de puntjes voorbereiden leuk vindt om te doen) en de andere vanuit extrinsieke motivatie (omdat hij vindt dat hij een goede les moet geven). Maar er zijn meer typen motivatie¹⁶. Hieronder worden de 6 typen motivatie omschreven.



Afbeelding 3.1: De 6 verschillende typen motivatie overgenomen uit Meens (2020) gebaseerd op Ryan and Deci (2000)¹⁷

Je hebt vaak meerdere typen motivatie voor een activiteit tegelijk. Het kan interessant zijn te onderzoeken welk type motivatie bij jou de overhand heeft.

1. **Motivatie uit interesse:** Ik vind het interessant en erg leuk om te doen (intrinsieke motivatie)
2. **Motivatie vanuit waarden:** Ik vind het belangrijk om te doen (intrinsieke motivatie)
3. **Motivatie vanuit doelen:** Ik bereik hiermee persoonlijke doelen (intrinsieke motivatie)
4. **Motivatie vanuit interne druk:** Ik vind dat de activiteit er gewoon bij hoort (extrinsieke motivatie)
5. **Motivatie vanuit externe druk:** Ik zou anderen teleurstellen als ik hiermee zou stoppen (extrinsieke motivatie)
6. **Amotivatie:** Er zijn geen redenen (meer) om de activiteit uit te voeren

16 Meens, E. (2020). Een leven lang kiezen. Het coachen van loopbaan- en levenskeuzes. Amsterdam: Boom uitgevers.

17 Uit Meens, E.E.M. (2020). Een leven lang kiezen. Het coachen van loopbaan- en levenskeuzes. Amsterdam: Boom uitgevers, gebaseerd op Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67



Oefening: Wat motiveert jou?¹⁸

Bedenk eens welke activiteiten je allemaal uitvoert (binnen je werk). Noteer deze onder elkaar zoals in onderstaand voorbeeld. Verdeel vervolgens 10 punten over de verschillende typen motivatie. Kijk daarna voor welke activiteiten je vooral intrinsiek gemotiveerd bent (motivatie 1-3), extrinsiek gemotiveerd bent (motivatie 4+5), of helemaal niet gemotiveerd bent (amotivatie 6).

Tip: Is het mogelijk dat je meer activiteiten gaat uitvoeren waarvoor je intrinsiek gemotiveerd bent? Dus dat je keuzes die je maakt meer baseert op waarvoor je intrinsiek gemotiveerd bent?

	Typen motivatie						Totaal:
	1	2	3	4	5	6	
Activiteit 1							10
Activiteit 2							10
Activiteit 3							10

3.2 Intern kompas

Je kunt je intern kompas raadplegen als je wil weten welke keuzes bij jou passen. In haar boek 'Een leven lang kiezen' schrijft Evelyne Meens (2020) dat een stevig verankerd intern kompas samenhangt met drie vragen: Wat vind ik interessant? Wat vind ik belangrijk? Waar wil ik naartoe?



Oefening: Wat vind ik interessant?

De eerste vraag is Wat vind ik interessant? Voor de één een makkelijk te beantwoorden vraag, voor de ander iets om over na te denken. In dat geval kunnen onderstaande vragen je misschien op weg helpen¹⁸:

- Ben je geïnteresseerd in de activiteiten waarvoor je intrinsiek gemotiveerd bent (zie de oefening hierboven)?
- Zijn dit ook activiteiten die je plezier geven of zijn dit andere dingen? Zo ja, welke activiteiten zijn dit?
- Zijn de activiteiten waar je nu plezier uit haalt dezelfde activiteiten waar je vroeger plezier uit haalde?
- Vergelijk de activiteiten waar je plezier uit haalt met elkaar. Welke gemene deler(s) kun je ontdekken? Welke elementen uit een activiteit geven jou plezier?

De tweede vraag is Wat vind ik belangrijk? Dingen die jij belangrijk vindt in het leven noemen we kernwaarden. Met de volgende oefening ga je op zoek naar jouw kernwaarden¹⁸.



Oefening: Wat zijn jouw kernwaarden?

Zoek op internet op de term 'kernwaarden' en klik op Afbeeldingen. Je vindt hier verschillende lijsten met kernwaarden. Kies een lijst en noteer 10 kernwaarden die je bij jezelf herkent. Breng deze 10 daarna terug naar maximaal 5 kernwaarden die het beste bij jou passen. Je kunt ook vragen aan mensen die jou goed kennen of zij ook 10 kernwaarden willen selecteren die ze bij jou herkennen. Interessant om de overeenkomsten en verschillen met de kernwaarden die jezelf noteerde te bekijken.

¹⁸ Overgenomen uit Meens, E.E.M. (2020). Een leven lang kiezen. Het coachen van loopbaan- en levenskeuzes. Amsterdam: Boom uitgeverij.

<input type="checkbox"/> Beleerbaarheid	<input type="checkbox"/> IJver	<input type="checkbox"/> Spiritualiteit
<input type="checkbox"/> Bescheidenheid	<input type="checkbox"/> Innovatie	<input type="checkbox"/> Sportiviteit
<input type="checkbox"/> Betrouwbaarheid	<input type="checkbox"/> Inspiratie	<input type="checkbox"/> Stabiliteit
<input type="checkbox"/> Bevlogenheid	<input type="checkbox"/> Integriteit	<input type="checkbox"/> Status
<input type="checkbox"/> Comfort	<input type="checkbox"/> Invloed	<input type="checkbox"/> Succes
<input type="checkbox"/> Commitment	<input type="checkbox"/> Kennis	<input type="checkbox"/> Tact
<input type="checkbox"/> Competitie	<input type="checkbox"/> Kwaliteit	<input type="checkbox"/> Traditie
<input type="checkbox"/> Competentie	<input type="checkbox"/> Leergierigheid	<input type="checkbox"/> Veiligheid
<input type="checkbox"/> Creativiteit	<input type="checkbox"/> Lef	<input type="checkbox"/> Verandering
<input type="checkbox"/> Daadkracht	<input type="checkbox"/> Leren	<input type="checkbox"/> Verantwoordelijkheid
<input type="checkbox"/> Degelijkheid	<input type="checkbox"/> Leven	<input type="checkbox"/> Verbondenheid
<input type="checkbox"/> Doelgerichtheid	<input type="checkbox"/> Liefde	<input type="checkbox"/> Vertrouwen

Afbeelding 3.2: Deel van de lijst kernwaarden overgenomen uit *Een leven lang kiezen* (Meens, 2020).

Als je zicht hebt op je interesses en je kernwaarden, kan het interessant zijn na te gaan of je deze herkent in je werk en handelen. Waar haal je plezier uit binnen je werk? En wanneer handel je naar je kernwaarden? Dit kun je koppelen aan de derde vraag: Waar wil ik naartoe? Als het gaat om eigen regie nemen, welke doelen zie je dan voor jezelf?

3.3 Nieuwsgierigheid

‘Wat doe jij op je werk omdat je het wilt en wat doe je omdat het moet? Nieuwsgierigheid zorgt voor intrinsieke motivatie: je doet iets omdat je het wilt, niet omdat het moet.’ Sta eens stil bij de dingen in jouw werk waar je (oprecht) nieuwsgierig naar bent. Zijn dat de vakantie verhalen van je leerlingen, een nieuwe werkvorm waar je over gelezen hebt, of misschien wel iets heel anders?

<p>A Dit wil ik graag en doe ik al</p> <p><i>Goed bezig, houden zo</i></p>	<p>B Dit wil ik niet en doe ik wel</p> <p><i>Wat is de reden dat je hiermee doorgaat? Wat heb je nodig om hiermee te stoppen?</i></p>
<p>C Dit wil ik graag en doe ik (nog) niet</p> <p><i>Wat is de reden dat je dit (nog) niet doet? Wat heb je nodig om dit wel te doen?</i></p>	<p>D Dit wil ik niet en doe ik niet</p> <p><i>Goed bezig, houden zo</i></p>

Afbeelding 3.3: Wat krijgt jouw aandacht? Overgenomen uit (Bodewes, 2022)

Door jouw aandacht en energie te richten

- op kwadrant A stimuleer je jouw nieuwsgierigheid
- op kwadrant B demp je jouw nieuwsgierigheid
- op kwadrant C verwaarloos je jouw nieuwsgierigheid
- op kwadrant D bescherm je jouw nieuwsgierigheid



Oefening: Hoe nieuwsgierig ben jij?¹⁹

Bedenk voor jezelf wat er voor jou binnen de kwadranten valt, schrijf voorbeelden per kwadrant op.

Door jouw nieuwsgierigheid te stimuleren (kwadrant A), bevorder je jouw gevoel van vrijheid, zelfstandigheid en zelfbeschikking. Sta eens stil bij hoe jij jouw nieuwsgierigheid prikkelt. En stel deze vraag eens aan een collega. In hoeverre komen jullie antwoorden overeen of verschillen ze juist?

En wat zijn dingen die jouw nieuwsgierigheid dempen? Als je dit weet kun je dit misschien beperken of zelfs voorkomen waardoor je jouw nieuwsgierigheid beschermt (kwadrant D).

'Nieuwsgierigheid is een natuurlijk (overlevings)mechanisme. Het is nooit te laat of nutteloos om jouw nieuwsgierigheid te stimuleren en te ondersteunen. Zelfs wanneer jouw nieuwsgierigheid is ingedut, abrupt is afgekapt of ver op de achtergrond lijkt te zijn verdwenen. Of zoals Brian Grazer, regisseur van de film *A beautiful mind* en auteur van het boek *A curious mind*, zegt: 'Je bent nieuwsgierig geboren en hoeveel mishandelingen jouw nieuwsgierigheid ook heeft ondergaan, ze staat klaar om gewekt te worden'²⁰.

In hoeverre laat jij keuzes in je professionele ontwikkeling beïnvloeden door dingen waar jij nieuwsgierig naar bent?

Tot slot: je hebt in de informatie en oefeningen in dit hoofdstuk zicht gekregen op waar je (intrinsiek en extrinsiek) gemotiveerd voor bent, hoe jouw intern kompas eruitziet en wat de dingen zijn waar jij nieuwsgierig naar bent. Dit zijn allemaal thema's die het maken van keuzes binnen jouw eigen regie beïnvloeden.



Wil je hier meer over lezen? Bekijk dan de voetnoten en de bronnenlijst achter in dit boek. Of maak gebruik van de volgende Google zoektermen: motivatie, zelfmotivatie, intern kompas, nieuwsgierigheid, kernwaarden, doelen stellen, keuzes maken, loopbaankeuzes of zelfdeterminatie theorie.

19 Aangepast overgenomen uit: Bodewes, D. (2022). Schaamteloos nieuwsgierig. Voor meer zelfleiderschap en bevlogenheid. Amsterdam: Boom uitgevers

20 Overgenomen uit Bodewes, D. (2022). Schaamteloos nieuwsgierig. Voor meer zelfleiderschap en bevlogenheid. Amsterdam: Boom uitgevers.

Hoofdstuk 4. Interne dialoog



Wist je dat jij dagelijks ongeveer 25.000 tot 50.000 gedachten hebt? De hele dag door hoor je als het ware stemmetjes in je hoofd die gaan over van alles en nog wat. Het gaat alle kanten op. Van 'het regent!' tot 'Oh jee, waarom kijken ze zo vreemd naar me' of 'mijn nek doet pijn, wat irritant!'. We noemen dat ook wel self-talk.

In dit hoofdstuk leggen we uit wat self-talk is, waar leraren zoals jij vooral tegen aan lopen als het gaat om self-talk. En we laten je ervaren hoe je meer grip kunt krijgen op jouw eigen gedachten.

4.1 Self-talk

In de literatuur wordt self-talk omschreven als 'een intern gesprek, zoals wanneer iemand zichzelf instructies geeft of belonend toespreekt of zijn gevoelens en waarnemingen interpreteert'.²¹ Het wordt ook wel je 'innerlijke stem'²² genoemd. Steeds als je aan iets denkt, is er sprake van self-talk.

Ongeveer 70% van deze gedachten heeft een waarschuwende functie. Die stemmetjes kunnen behoorlijk negatief van aard zijn. Je hebt dan gedachten als 'dat kan ik niet' of 'wat zal hij van me denken?' of 'misschien beter om dit niet te doen?'. Veel van deze gedachten zijn niet direct zichtbaar en bevinden zich onder de oppervlakte van ons bewustzijn. Ze zijn er wel, maar heel bewust ben je er niet van. Dat kan ook nauwelijks, want met al die gedachten van jezelf houdt je nauwelijks tijd over om een gesprek te voeren met iemand anders. Maar die gedachten zijn er wel. En ze kunnen een hele grote invloed hebben op hoe je je voelt én hoe je je gedraagt. Of je bepaalde stappen in je carrière wel of niet zet of hoe je een (goed bedoelde) opmerking van iemand over je nieuwe schoenen opvat. Je denkt dat je keuzes rationeel maakt, maar dat valt in de praktijk dus behoorlijk tegen²³!



Oefening: Jouw gedachten²⁴

1. *Neem een situatie in gedachten waarvan je eigenlijk denkt: dat zit me niet lekker. Dat zou ik anders willen doen. Dat kan je werk zijn of een situatie thuis. Het is iets waar je steeds tegenaan loopt, maar wat toch continu hetzelfde blijft.*
2. *Beeld je nu in dat je die situatie gaat veranderen. Je gaat het voortaan anders doen dan je tot nu toe hebt gedaan. Probeer je dat zo levendig mogelijk voor te stellen.*
3. *Welke gedachten of excuses om NIET te veranderen komen direct in je op? Schrijf ze eens op zonder daar een oordeel over te hebben. Bedenk je dat deze gedachten er zijn om je veilig te houden, maar bekijk ze ook eens vanaf een afstandje. Wat zeggen deze gedachten eigenlijk? Hoe realistisch zijn ze?*

21 Hackfort, D., & Schwenkmezger, P. (1993). Anxiety In RN Singer, M. Murphey, & LK Tennant,(Eds.). Handbook of research on sport psychology (pp. 328–364).

22 Bunker, L., Williams, J. M., & Zinsler, N. (1993). Cognitive techniques for improving performance and building confidence. *Applied sport psychology: Personal growth to peak performance*, 2(1), 225-242.

23 Reichardt-Mulder. R. (2025). Kwestie van Geluk. Inzicht, acceptatie en regie over je eigen leven. Amsterdam: Boom uitgevers.

24 Overgenomen uit Reichardt-Mulder. R. (2025). Kwestie van Geluk. Inzicht, acceptatie en regie over je eigen leven. Amsterdam: Boom

We denken dat we heel rationele wezens zijn: op basis van gestelde doelen en goede afwegingen maken we verstandige beslissingen en halen zo onze doelen. Maar niets blijkt minder waar volgens meerdere studies van onder andere hoogleraar Ap Dijksterhuis²⁵. Het gedrag dat je laat zien, is vaak onbewust en aangeleerd; óók op de momenten dat je zeker weet dat je keuze heel doordacht en weloverwogen is. Of het nu gaat om het kopen van een nieuwe broek, de aanschaf van een auto of het kiezen van een middelbare school voor onze kinderen. Je denkt dat je die keuze bewust maakt, maar onbewust heb je al gekozen en komen de argumenten achteraf²⁶.

Twijfel je nog? Doe dan eens de onderstaande oefening:



Oefening: De automatische piloot²⁷

Bedenk eens welke handelingen je de afgelopen 15 minuten op automatische piloot hebt gedaan. Welke keuzes heb je gemaakt en hoe doordacht waren deze keuzes?

Bijvoorbeeld: Wel of niet dit boek pakken? Wel of niet deze oefening lezen en uitvoeren? Thee of koffie? Wel of geen koekje erbij? Op de bank zitten of achter je bureau? Nog even je telefoon erbij pakken om je berichtjes te lezen of niet? Dat ene appje beantwoorden of bewaren voor later?

4.2 Dilemma's van leerkrachten

Het goede nieuws is dat iedereen aan self-talk doet. Er is dan ook niets mis met een goede interne dialoog. Behalve als het je in de weg gaat zitten. Tijdens je werk of daarbuiten. De manier waarop jij tegen jezelf praat, het taalgebruik dat jouw innerlijk stemmetje hanteert, heeft een gigantische impact op hoe jij je voelt. Zo kun je bijvoorbeeld in een zogenoemd intern conflict terecht komen. Zowel uit de dagelijkse onderwijspraktijk als uit onderzoek is bekend dat (aanstaande) leraren in het primair en voortgezet onderwijs professionele identiteitsspanningen ervaren²⁸. Vaak gaan die spanningen over alles wat te maken heeft met jou als professional. Zoals dat wat jij persoonlijk relevant vindt en dat wat jij relevant vinden voor jou beroep. Deze identiteitsspanningen zorgen voor gevoelens van onzekerheid en van verlies aan passie, betekenisvolheid, betrokkenheid en controle over jouw eigen handelen.

Wat is voor jou echt belangrijk in jouw werk?

Er zijn 4 hoofdcategorieën vastgesteld rondom deze professionele identiteitsspanningen waar leraren mee te maken krijgen. De eerste gaat over het spanningsveld tussen de professionele versus en persoonlijke relatie die je als leerkracht hebt. De tweede gaat over de spanning die je kunt ervaren als beginnende leraar. De derde gaat over dat wat voor jou belangrijk is versus de organisatie. En het laatste spanningsthema gaat over het verschil tussen persoonlijke en professionele motieven²⁹.

“Als ik dan naar collega's kijk hoe zij voor de klas staan, dan zie ik een hele boel ervaring. Zij schudden het zo uit hun mouw. Ja dat heb ik allemaal nog niet”.

25 Dijksterhuis, A. P. (2007). *Het slimme onbewuste: Denken met gevoel*. Prometheus.

26 Reichardt-Mulder, R. (2025). Kwestie van Geluk. Inzicht, acceptatie en regie over je eigen leven. Amsterdam: Boom uitgeverij.

27 Overgenomen uit Reichardt-Mulder, R. (2025). Kwestie van Geluk. Inzicht, acceptatie en regie over je eigen leven. Amsterdam: Boom uitgeverij.

28 van Diepe, R., Geldens, J., & Wubbels, T. (2016). Spanningen in de professionele identiteit ervaren door eerstejaars aanstaande leraren en de relatie met hun leerlingen. *Tijdschrift voor Lerarenopleiders*, 37(1), 33-44.

29 van Diepe, R., Geldens, J., & Wubbels, T. (2016). Spanningen in de professionele identiteit ervaren door eerstejaars aanstaande leraren en de relatie met hun leerlingen. *Tijdschrift voor Lerarenopleiders*, 37(1), 33-44.



Oefening: Welke professionele identiteitsspanningen herken jij bij jezelf?

Welke van onderstaande 14 professionele identiteitsspanningen³⁰ herken jij bij jezelf? Van welke spanning heb je het meeste last? Bespreek deze met een vertrouwde collega van je.

1. **Je wilt zorgdragen voor leerlingen en goed onderwijs geven.** Om orde te houden, moet je streng zijn, wat lastig is omdat je ook een goede sfeer wilt en aardig gevonden wilt worden. Je wilt dat leerlingen zich gesteund voelen en zich kunnen ontwikkelen, maar dit is moeilijk te combineren met het normale lesgeven.
2. **Je wilt leerlingen als gehele personen behandelen, maar voelt ook de druk om hen op hun leerprestaties te beoordelen.** Het is moeilijk om je alleen op prestaties te richten, omdat je ook het welzijn van de leerlingen belangrijk vindt. Dit dilemma speelt ook in oudergesprekken.
3. **Je ervaart het als lastig om emotionele afstand te bewaren.** Je trekt je het lot van je leerlingen erg aan, waardoor je merkt dat je soms te betrokken bent. Je hebt er moeite mee dat je niet datgene voor je leerlingen kunt doen wat je zou moeten/willen doen om de leerling echt te helpen.
4. **Je hebt moeite met je benadering van onderwijzen.** Je neemt je verantwoordelijkheid voor je leerlingen serieus, maar bent nog jong en staat qua leeftijd dicht bij hen dan je teamleden. Je wilt plezier maken met de leerlingen, maar bent je bewust van je rol als leraar. Als je te ver gaat, nemen ze je misschien niet serieus, maar je wilt ook zelf plezier kunnen hebben.
5. **Je ervaart moeilijkheden in benaderingen van ouders of verzorgers.** Je vindt het moeilijk om te bepalen welke rol je richting ouders/verzorgers moet aannemen ten opzichte van je leerlingen. Ouders/verzorgers geven soms ongevraagd advies waarbij ze verwachten dat jij dat uitvoert. Durf je daar (professioneel) tegen in te gaan?
6. **Je voelt je als een beginnende leraar, maar er wordt van je verwacht dat je je gedraagt als een ervaren leraar.** Dit maakt het moeilijk om zelfverzekerd te zijn, en je wordt ook zo behandeld door leerlingen, teamleden, directie en ouders. Je voelt je nog onervaren en hebt moeite om je brede verantwoordelijkheid volledig aan te kunnen.
7. **Je voelt je niet competent en denkt dat je nog niet alle kennis hebt, maar er wordt van je verwacht dat je de expert bent.** Leerlingen, teamleden, directie en ouders zien jou als iemand die alles weet, terwijl je zelf vindt dat je nog veel moet leren. Je weet niet goed hoe je met deze situatie moet omgaan.
8. **Je merkt een verschil tussen je eigen, vaak impliciete theorieën en de theorieën die relevant zijn voor het lesgeven.** Je hebt het gevoel dat je tijdens je opleiding en werk nog niet alles hebt geleerd wat nodig is om goed te functioneren, waardoor het soms moeilijk is om te voldoen aan de verwachtingen op je werkplek. Ook zijn de opvattingen over lesgeven die je tijdens je opleiding hebt geleerd, niet altijd terug te zien zijn op de werkplek. Hierdoor kun je bepaalde theorieën niet toepassen en zijn sommige opdrachten van de opleiding niet uitvoerbaar op de werkplek.
9. **Je ervaart een tegenstrijdig verbondschap met leerlingen en collega's en voelt je nog te veel als stagiair behandeld.** Je wilt oefenen om zelfstandiger te worden, maar twijfelt wat je moet doen. Aan de ene kant wil je serieus genomen worden door teamleden, directie en ouders, en je betrokkenheid tonen. Aan de andere kant wil je niet te opdringerig overkomen, omdat je nog stagiair/beginnende leraar bent.
10. **Je voelt een conflict tussen je eigen manier van lesgeven en die van je mentor.** Je bent afhankelijk van je mentor, maar haar/zijn manier past niet bij jou. Je wilt je eigen ideeën uitproberen en anders met de leerlingen omgaan. Je twijfelt tussen luisteren naar je mentor voor je stagebeoordeling en lesgeven op jouw manier, wat volgens jou beter is voor de leerlingen.
11. **Je hebt moeite met je benadering van onderwijzen.** Je neemt je verantwoordelijkheid voor je leerlingen serieus, maar bent nog jong en staat qua leeftijd dicht bij hen dan je collega's. Je wilt plezier maken met de leerlingen, maar bent je bewust van je rol als leraar. Als je te ver gaat, nemen ze je misschien niet serieus, maar je wilt ook zelf plezier kunnen hebben.
12. **Je wilt tijd besteden aan het oefenen van lesgeven, maar voelt ook de druk om andere leraar taken uit te voeren.** Je twijfelt of je een goede leraar kunt zijn door de vele administratieve taken en het gebrek aan tijd. Je wilt je tijd verdelen om de school en collega's tevreden te houden, maar ook meer tijd besteden aan lesgeven omdat je vindt dat je leerlingen recht hebben op goede lessen.

30 Aangepast overgenomen uit van Diepe, R., Geldens, J., & Wubbels, T. (2016). Spanningen in de professionele identiteit ervaren door eerstejaars aanstaande leraren en de relatie met hun leerlingen. *Tijdschrift voor Lerarenopleiders*, 37(1), 33-44.

13. *Je wilt de integriteit van de leerlingen respecteren, maar soms voelt het alsof je deze tegenwerkt.* Een leerling heeft je in vertrouwen genomen over een persoonlijk probleem, wat je in een dilemma brengt. Je hebt beloofd het probleem geheim te houden, maar nu weet je niet of je moet ingrijpen.

14. *Je ervaart druk tussen werk en privé en voelt de werkdruk van het docentschap.* Je wilt goed werk leveren, maar ook thuis zijn voor je partner/gezin. Vaak heb je nog werk als het tijd is om naar huis te gaan en weet je niet hoe je je tijd moet verdelen. Het beroep vraagt veel tijd en energie, wat het lastig maakt om vol te houden.

4.3 Grip op jouw gedachten

Wanneer je je gedachten en de spanningen die jij voelt, leert herkennen, krijgen je onbewuste gedachten geleidelijk minder invloed op je. Hoewel een groot deel van je gedachten nog steeds automatisch plaatsvindt, leer je beter om gedachten los te laten en kun je beter kiezen welke gedachten je aandacht wilt geven en welke niet. Je krijgt meer grip op je eigen gedrag en leer meer bewuste keuzes te maken³¹.

“Ik denk ik soms wel eens van: dit is inderdaad wel het beste wat ik nu heb kunnen doen. Ik wil daar niet te lang over blijven nadenken, want dan blijf je in die spiraal zitten”

Eén van de manieren om optimisme, hoop en vreugde te bevorderen is om onze gedachten bewust te vullen met positieve self-talk. Dat is niets meer of minder dan het herformuleren van de manier waarop je gesprekken hebt in je brein. Misschien kom je net terug van een les en heb je kritiek op jezelf over hoe je sprak en handelde voor de klas, terwijl de werkelijkheid prima was. Iedereen maakt fouten en perfectie verwachten van jezelf of van iemand anders, is niet realistisch. Positieve self-talk kan je helpen om de negatieve gedachten die door je hoofd spoken te herformuleren.

“Ja, die bevestiging is altijd fijn. Bevestiging dat je het goed doet is altijd prettig om te hebben en dat motiveert wel. Daar doe ik het voor”



Oefening: Positieve self-talk³²

Noteer een aantal van de negatieve gedachten die door je hoofd spoken. Wees zo specifiek mogelijk. Wie uit jouw verleden zei deze dingen ook altijd (tegen jou)?

Neem vervolgens de tijd om de negatieve gedachten opzettelijk tegen te gaan met positieve waarheden.

Bedenk bijvoorbeeld wat je zou zeggen tegen een vriend(in) als hij of zij deze uitspraken zou doen?

Vind je het fijn om dit middels geleide mindfulness oefening te doen? Luister dan eens naar de

podcastaflevering *mindfull werken*³³ van de podcastserie *Werkgeluk de baas*. In deze aflevering nemen Ellen van Straalen en Rosalie Reichardt je mee in het herkennen van je eigen gedachten.

Tot slot: je hebt meer kunnen lezen over self-talk: het innerlijke gesprek dat we voortdurend met onszelf voeren. Ook heb je met oefeningen ontdekt hoe dit een grote invloed heeft op jouw gedrag en gevoelens. Het bewust worden van je gedachten en gevoelens kan je helpen meer grip te krijgen op je gedrag en de spanningen die jij als leerkracht ervaart.



Wil je hier meer over lezen? Bekijk dan de voetnoten en de bronnenlijst achter in dit boek.

Of maak gebruik van de volgende Google zoektermen: positieve self-talk, innerlijke dialoog, professionele identiteitsspanningen, identiteitsconflicten bij leraren, belemmerende overtuigingen, innerlijke criticus, grip op negatieve gedachten, zelfreflectie, g-schema of mindfulness.

31 Reichardt-Mulder. R. (2025). *Kwestie van Geluk. Inzicht, acceptatie en regie over je eigen leven*. Amsterdam: Boom uitgeverij.

32 Overgenomen uit Bedrock (z.d.). <https://www.bedrock.nl/de-kracht-van-positieve-self-talk-en-mindfulness/>

33 Podcast serie *Werk geluk de Baas* (z.d.). [Mindful werken - Met Ellen van Straalen \(bonus\) - Werkgeluk de baas | Podcast on Spotify](#)

Hoofdstuk 5. Eigen regie



Wanneer je meer grip krijgt op je eigen gedachten, gevoelens en gedrag weet wat uitdagende situaties zijn voor jou én hoe je hierin jezelf kunt helpen of de juiste hulp kunt zoeken. Je bent dan meer weerbaar én wendbaar. In dit hoofdstuk leer je wat er nodig is om regie te pakken over jouw eigen leren, ontwikkelen en welzijn en welke rol jouw persoonlijke hulpbronnen en barrières hierin spelen.

5.1 Neem zelf het stuur in handen

Duurzame inzetbaarheid is een ongelooflijk belangrijk aandachtspunt voor alle werknemers en alle werkgevers. Niet eenmalig, maar continu. Het is een voortdurende beweging waarbij iedere werknemer zelf het stuur in handen moet nemen, eigen regie vertoont om tijdig en weloverwogen loopbaankeuzes te maken en te werken aan eventuele veranderingen daarin³⁴. Maar wat wordt er bedoeld met 'zelf het stuur in handen nemen'? En wat is 'eigen regie'?

Eigen regie betekent dat je zelf de verantwoordelijkheid neemt om je talenten te gebruiken en je doelen te bereiken, zowel op persoonlijk als op maatschappelijk vlak. Het helpt je om beter om te gaan met moeilijke situaties. Eigen regie kan veranderen, afhankelijk van het doel dat je wilt bereiken. Hierbij is het heel belangrijk dat je je bewust bent dat ontwikkeling noodzakelijk is. Je hebt kennis nodig van je eigen (beperkte) kennis, vaardigheden, competenties, valkuilen en behoeften. In de literatuur³⁵ worden deze randvoorwaarden samengevat als de bouwstenen van eigen regie: willen, weten, kunnen, durven en mogen.

5.2 Vijf bouwstenen voor eigen regie



34 Roelse, V., Rouwenhorst, D., van der Horst, A., van Nispen, I., Vos, M., van der Torre, W., Koopmans, L. (2020). *Eigen regie op loopbaan en ontwikkeling*. Sociaal-Economische Raad.

35 Vos, M., Roelse, V., Koopmans, L., van der Torre, W., Xavier, M., van der Horst, A., ... & Sanders, J. (2021). Stimuleren van eigen regie op loopbaan en ontwikkeling. *Tijdschrift voor HRM*, 24(2), 61-80.

Onderstaande vijf bouwstenen bepalen voor een grote mate jouw eigen regie.

Weten

Deze bouwsteen gaat over het bewustzijn hebben waarom continu leren en ontwikkelen belangrijk is, maar ook over in hoeverre er informatie is over ontwikkelingen in en om het werk en kennis van het beleid in de organisatie. Wanneer je actief gaat naar informatie over de organisatie, de toekomst en de veranderingen, vergroot dit je eigen bewustzijn en motivatie om te blijven ontwikkelen.

Weet jij écht wat er speelt in je organisatie en wat belangrijk is voor jouw leerlingen?

Heb jij netwerkcontacten binnen en buiten jouw organisatie die jou aan deze informatie kunnen helpen?

Willen

Deze bouwsteen gaat over de intrinsieke motivatie om jezelf te willen ontwikkelen. Vanuit de zelfdeterminatietheorie³⁶ weten we dat deze intrinsieke motivatie ondermijnd wordt als de nadruk te veel ligt op externe prikkels. Waardoor wil jij jezelf ontwikkelen?



Oefening: De eerste stap om te doen wat jij wilt

Vrij fantasieren en verbeelden is één van de eerste stappen om te ontdekken wat je echt motiveert en hoe je wilt leven van binnenuit. Soms helpt het om het op te schrijven, misschien is tekenen fijner voor je of je maakt een collage. Of laat de natuur je inspireren door te gaan wandelen voor je aan de rest van deze oefening begint.

Neem de tijd om te fantasieren. Beschrijf het verloop van een heerlijke dag uit een vervullend leven. Doe het in de tegenwoordige tijd en voel hoe het is als het al bereikt is. Stel vragen als:

Waar krijg je energie van? Waar geeft je geluk? Denk niet alleen aan werk; voor welke hobby, sport of andere vrijetijdsbesteding maak je tijd vrij? Hoe zit het met vriendschappen, familie en de liefde?

Denk ook eens aan iemand die je stiekem een beetje benijdt? Wie heeft de baan die jij ambieert?

En als je helemaal vrij bent om te kiezen: welke opleiding, cursus, studie, training of coaching wil je volgen?

Neem te tijd om het beschrijven, tekenen of te knippen of plakken op een groot vel. Welk thema zie je terugkomen? Wat als je dat bereikt waarover je hebt gefantaseerd? Wat betekent dat voor je? Wat is er veranderd? Waar ben je trots op als je het hebt bereikt?

Welke eerste stap ga jij in de komende vijf minuten zetten om je doel te bereiken? Wat kun je morgen al doen en wat ga je volgende week doen?

Deel je fantasieën en verlangens met een vertrouwde vriend(in) of collega. Hoe zou je willen dat de ander je ondersteunt? Wat helpt je echt? En: welke tips of ondersteuning heeft je vriend(in) of collega ter aanvulling?

Kunnen

Deze bouwsteen gaat over de koppeling kunnen maken tussen de behoefte (willen) naar een concreet doel en stappenplan en na kunnen gaan of genomen stappen leiden tot het gewenste gedrag). In het 'kunnen' zitten dus elementen van doeloriëntatie (wat wil ik leren, waar wil ik mij in ontwikkelen?), en reflectie op de leeractiviteit zelf en op de uitkomst: heeft hetgeen dat ik leer tot het gewenste gedrag geleid en kan ik het in de praktijk brengen? Vanuit de goal setting theorie³⁷ weten we al dat het stellen van persoonlijke ontwikkeldoelen kan leiden tot meer inspanning, toewijding en doorzettingsvermogen, vooral wanneer die doelen specifiek, uitdagend en haalbaar zijn.

36 Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78.

37 Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New Directions in Goal-Setting Theory. *Current Directions in Psychological Science*, 15(5), 265–268.



Oefening: Stel je eigen werkplan op

Heb je hulp nodig bij het opstellen van een werkplan? Scan dan de QR-code, deze leid je naar een pagina van het Platform Samen opleiden en professionaliseren, die ondersteuning biedt aan startende docenten om ervoor te zorgen dat ze zich snel thuis voelen in de school, hun werk optimaal kunnen doen, zonder zichzelf te overvragen en zich optimaal kunnen ontwikkelen. Wanneer je alle stappen doorloopt wordt jouw eigen werkplan gegenereerd.



Durven

Deze bouwsteen is geworteld in de theorieën over zelfvertrouwen en geloof in eigen kunnen. Competentiebeleving gaat om het geloof van mensen dat zij bepaald gedrag daadwerkelijk succesvol uit zullen kunnen (blijven) voeren, óók als het even wat moeilijker wordt. Als mensen ervan overtuigd zijn dat ze de barrières die ze eventueel zullen gaan tegenkomen bij het vertonen van bepaald gedrag, wel zullen kunnen overbruggen, dan zijn ze eerder geneigd om aan dat gedrag te gaan beginnen en is de kans dat dat gedrag succesvol wordt vertoond ook groter. In hoofdstuk 4 over self-talk heb je hier al meer over kunnen lezen.



Oefening: Hier ben ik slecht in³⁸

Lees onderstaand gedicht van boven naar beneden en daarna van onder naar boven!



Afbeelding 5.1: Gedicht overgenomen uit Marnix Academie. Leerkrachtveerkracht Toolbox afkomstig van Platform Mindset.

Mogen

Mogen gaat over het ervaren van mogelijkheden; tijd, middelen en autonomie, om acties te ondernemen en gewenst gedrag te laten zien. Deze ruimte krijgen is niet voldoende, het belangrijk dat jij deze ruimte ook als zodanig ervaart.

38 Marnix Academie (z.d.). afkomstig van platformmindset.nl LeerkrachtVeerkracht Oefeningen voor een growth mindset. [8a. Oefeningen voor een growth mindset - DEF.pdf](#)

5.3 Persoonlijke hulpbronnen en barrières

Voor de ontwikkeling van je eigen regie zijn jouw persoonlijke hulpbronnen en barrières van cruciaal belang. Je omgeving kan je namelijk helpen, maar wanneer jouw persoonlijke barrières in de weg staan zal die hulp weinig effect hebben of juist een negatief effect. Wanneer jouw omgeving voor barrières zorgt zijn het juist jouw persoonlijke hulpbronnen die je kunnen helpen om hiermee om te gaan.

Persoonlijke hulpbronnen

Dit zijn energiebronnen die als het ware binnen de persoon zelf aanwezig zijn. Voorbeelden zijn: zelfvertrouwen, optimisme, emotionele stabiliteit en intrinsieke motivatie. Jouw bereidheid om nieuwe vaardigheden te willen leren is een andere belangrijke persoonlijke hulpbron. Als je bijvoorbeeld merkt dat je gestrest raakt, kun je technieken leren om rustig te blijven, zoals ademhalingsoefeningen waarbij je jezelf eraan herinnert dat niet alles perfect hoeft. Daarnaast kunnen hulpbronnen praktische vaardigheden zijn waar je al over beschikt zoals anderen om hulp vragen. Het is belangrijk om op tijd hulp te zoeken van anderen om problemen op te lossen of om dingen vanuit verschillende perspectieven te bekijken. Wanneer je je in een lastige situatie bevindt, bedenk dan wie je kunt vragen of wat je nodig hebt om het op te lossen^{39,40}. Zo benut je je externe hulpbronnen optimaal.



Oefening: Ontdek je persoonlijke hulpbronnen

Reflecteer eens op een betekenisvolle situatie vanuit jouw eigen lespraktijk. Welke persoonlijke hulpbron(nen) kan je in die situatie beschrijven (fysiek, cognitief, sociaal)? Hoe heb je deze hulpbron op dat moment gebruikt? Welke hulpbronnen zou je eventueel nog in kunnen zetten? Bespreek dit eens met een collega.

Persoonlijke barrières

Naast persoonlijk hulpbronnen spelen ook persoonlijke barrières een rol in de mate waarin jij je eigen regie kunt ontwikkelen. Deze barrières kunnen bepaalde negatieve gedachten (biases) zijn die op dat moment de overhand nemen. Zo kan je een bepaalde situatie juist groter maken dan deze in werkelijkheid is. Of onderdruk je juist bepaalde emoties die je wel op dat moment ervaart en daardoor bijvoorbeeld vluchtgedrag vertoont⁴².



Oefening: Ontdek je persoonlijke barrières

Reflecteer eens op een situatie in jouw eigen lespraktijk die je op het eerste gezicht als vervelend hebt ervaren en waardoor je het gevoel had, dat je werd belemmerd? Ook hier kan je denken aan fysieke, cognitieve, emotionele barrières. Of bevind de barrière zich juist in de omgeving? Op welke van deze barrières kan jij invloed uitoefenen om deze te verminderen? Wat (of wie) heb je nodig? Bespreek dit eens met een collega.

5.4 Vormgeven aan jouw klassenmanagementleerproces

'Klassenmanagement wordt gezien als een van de belangrijkste en meest uitdagende competenties die (aanstaande) leraren moeten ontwikkelen⁴¹. Hoe jij jouw leerproces vormgeeft is in principe voor een groot gedeelte een persoonlijke aangelegenheid. Als het goed is kies je daarvoor een weg die bij jou past. Hoe doe jij dit voor jouw klassenmanagement?

39 Bohlmeijer, E., & Westerhof, G. (2021). The model for sustainable mental health: future directions for integrating positive psychology into mental health care. *Frontiers in Psychology*, 12, 747999.

40 Mansfield, C. F., Beltman, S., Broadley, T., & Weatherby-Fell, N. (2016). Building resilience in teacher education: An evidenced informed framework. *Teaching and teacher education*, 54, 77-87.

41 Adams, T., Koster, B., & Brok, P. den (2023). Klassenmanagement op de leerwerkplek: hoe kun je aanstaande leraren daarbij ondersteunen. Katern Kwaliteitsreeks/verdieping. Utrecht: VO-raad/PO-Raad/Platform Samen Opleiden & Professionaliseren. URL: www.platformsamenableiden.nl

Je kan bijvoorbeeld een zeer (pro)actieve houding aannemen. Je neemt dan de leiding over je eigen leerproces en je zoekt actief naar expertise en activiteiten die bijdragen aan het bereiken van jouw (leer)doelen. Het tegenovergestelde is ook mogelijk: je neemt dan een meer zoekende en afwachtende houding aan waarbij je minder grip hebt op je eigen leerproces waardoor jouw ontwikkeling ongepland verloopt. In welk van deze twee uitersten herken jij jezelf het sterkst? Tom Adams⁴² heeft onderzoek gedaan naar klassenmanagementleren en ontdekte hierbij vier typering van het leerproces: het kennisgerichte type, het feedback gerichte type, het inspiratiegerichte type en het praktijkgerichte type leerproces.

De volgende oefening helpt je om in meer detail te ontdekken op welke manier jij klassenmanagement leert.



Oefening: Ontdek jouw klassenmanagementleren

Lees de onderstaande typering voor klassenmanagementleren door en beantwoord de onderstaande vragen.

1. Welk van de onderstaande vier types past het beste bij jouw manier van leren?
2. Hoe zien anderen dat terug binnen en buiten jouw lessen?
3. Welk type herken je absoluut niet bij jezelf? Waarom niet?

Het kennisgerichte leerproces

Personen met een kennisgericht leerproces zijn actief en vooruitkijkend. Ze maken bewuste keuzes voor hun leerdoelen en strategieën. Ze zoeken actief naar informatie en ondernemen leeractiviteiten. Ze zijn goed in plannen en communiceren met anderen. Ze reflecteren op hun behoeften en weten welke steun ze nodig hebben. Dit is bijvoorbeeld een docent die altijd op zoek is naar nieuwe lesmethoden en regelmatig met collega's overlegt om zijn lessen te verbeteren.

Het feedbackgerichte leerproces

Personen in dit type leerproces gebruiken theorie als basis voor hun leren en zijn actief in hun leerproces. Ze hebben een coach nodig om hun ervaringen vanuit verschillende perspectieven te bekijken en anderen om hun doelen te bereiken. Ze kunnen hun eigen leren plannen en weten welke ondersteuning en activiteiten hen helpen. Dit is bijvoorbeeld een docent die regelmatig feedback vraagt aan een mentor en samenwerkt met collega's om zijn lesgeven te verbeteren.

Het inspiratiegerichte leerproces

Dit type leerproces lijkt op de andere twee types, maar personen met dit type leerproces vinden leiding nemen over hun eigen leerproces moeilijker en zijn zoekende in wie ze willen zijn als docent. Ze hebben moeite met plannen en het overzien van hun leerproces. Ze hebben een rolmodel nodig voor inspiratie en voorbeelden. Een (beginnend) docent met dit type leerproces zal bijvoorbeeld inspiratie zoeken bij ervaren collega's en probeert verschillende lesstijlen uit om zijn eigen stijl te ontwikkelen.

Het praktijkgerichte leerproces

Personen met een meer praktijkgericht type leerproces zijn meer passief en hebben advies en ideeën nodig voor hun ontwikkeling. Ze zijn minder goed in plannen en hebben moeite met het overzien van hun leerdoelen op korte en lange termijn. Ze leunen meer op bronnen en activiteiten die anderen aandragen. Een voorbeeld is een docent die vaak hulp vraagt aan collega's en gebruik maakt van kant-en-klare lesplannen om zijn lessen voor te bereiden.

42 Adams, T., Koster, B., & Brok, P. den (2023). Klassenmanagement op de leerwerkplek: hoe kun je aanstaande leraren daarbij ondersteunen. Katern Kwaliteitsreeks/verdieping. Utrecht: VO-raad/PO-Raad/Platform Samen Opleiden & Professionaliseren. www.platformsamenoopleiden.nl

Tot slot: Je weet nu meer over vijf belangrijke bouwstenen voor eigen regie: weten, willen, kunnen, durven en mogen. Wanneer je per bouwsteen nadenkt over de persoonlijke hulpbronnen die hiervoor in kan zetten, en welke persoonlijke barrières jouw eigen regie in de weg staan, dan zet je al direct een belangrijke stap richting meer eigen regie. Het reflecteren op jouw leerproces volgens de vier type leerprocessen bij klassenmanagement kunnen bieden je bovendien handvatten om beter te weten wat jij nodig hebt om regie te nemen op dit uitdagende aspect van docentschap dat jouw werkplezier sterk kan beïnvloeden.



Wil je hier meer over lezen? Bekijk dan de voetnoten en de bronnenlijst achter in dit boek. Of maak gebruik van de volgende Google zoektermen: eigen regie, zelfregie, vijf bouwstenen voor eigen regie, persoonlijke hulpbronnen, kwaliteiten, persoonlijke barrières, valkuilen, klassenmanagement, platform samen opleiden en professionaliseren.

Hoofdstuk 6. Wat heb jij nodig?



In dit hoofdstuk leer je meer over externe hulpbronnen en de drie psychologische basisbehoeften. Dit zijn randvoorwaarden om intrinsieke motivatie te ervaren, je goed te voelen en goed te kunnen functioneren. Je ontdekt welke van deze basisbehoeften bovenaan je lijstje staan, welke hulpbronnen jij kunt inschakelen als het lastig is en hoe je meer eigen regie kan pakken door invulling te geven aan jouw behoeften.

6.1 Wat werkstress met je denken en doen doet

Stel jezelf eens de vraag: *hoe rationeel maak jij jouw keuzes en beslissingen?*

Hoewel we graag denken dat we heel rationele wezens zijn en heel weloverwogen keuzes maken, is dat niet zo. Het rationele deel van jouw brein is namelijk ook het jongste deel van je brein en beslaat slechts 30% van je schedel. Onder het rationele brein liggen de evolutionair oudere emotionele hersenen, die het hart van het centrale zenuwstelsel vormen en ons veilig en gezond houden. We noemen dit ook wel het reptielenbrein en het zoogdieren brein of oerbrein.

Onder normale omstandigheden werken al jouw breindelen goed samen. Maar in stressvolle situaties neemt het oudste deel van de hersenen het over. En dat is niet je rationele brein. Dat gaat onbewust en razendsnel. Zo kun je ineens emotioneel worden als iemand een rake opmerking maakt in de klas. Of geïrriteerd raken als één van je leerlingen voor de vierde keer te laat komt en daar heel nonchalant over doet. Pas achteraf kan je rationaliseren waarom je boos, verdrietig of bang was⁴³.

Vaak geven we externe factoren de schuld. We roepen dan dingen als: 'mijn leidinggevende moet het regelen' of 'hij doet altijd zo' of 'ik kan dat niet vragen, want collega's hebben het te druk'. En deels is dat ook zo. Want ook stressoren op het werk hebben invloed op jouw humeur, jouw energieniveau en welzijn. We noemen dat dan ook wel werkstressoren.

6.2 Externe barrières

Werkstressoren zijn de eisen die het werk aan je stelt. We noemen ze ook wel externe barrières omdat dat ook de zaken zijn waar je tegen aan kunt lopen in het werk. Het zijn de factoren zoals situaties, opmerkingen, personen of gebeurtenissen op het werk die je als negatief of bedreigend ervaart. Denk hierbij aan werkdruk, een disbalans tussen privé en werk of een arbeidsconflict. Ook onzekerheid doordat je taken niet duidelijk zijn, een verandering van functie of een reorganisatie kunnen stressoren zijn⁴⁴.

Werkstressoren kunnen leiden tot stressreacties, bijvoorbeeld verminderde concentratie, geheugenproblemen, piekeren en geen keuzes meer kunnen maken. Deze reacties beïnvloeden dus je werk en het kan ertoe leiden dat je minder goed werk verricht of uiteindelijk zelfs uitvalt. Het heeft dus een negatieve invloed op de organisatie uitkomsten. Denk dan aan een hoger verzuim en verloop of een verminderde creativiteit en productiviteit.

Wat zijn voor jou belangrijke werkstressoren?

43 Reichardt-Mulder, A. (2025). *Kwestie van Geluk. Inzicht, acceptatie en regie over je eigen leven*. Boom uitgevers.

44 Bakker, A.B. and Demerouti, E. (2007), "The Job Demands-Resources model: state of the art", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22 No. 3, pp. 309- 328. (2007), "The Job Demands-Resources model: state of the art", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 22 No. 3, pp. 309- 328.

6.3 Onze basisbehoeften en stress

Zelf heb je veel invloed op die stressfactoren, door het herkennen van jouw eigen basisbehoefte. De drijvende kracht achter ons gedrag en de manier waarop we reageren op externe stressoren, zijn namelijk onze basisbehoeften. Mensen hebben een aangeboren neiging tot groei en ontwikkeling. Van nature willen we interessante dingen doen en zoeken we naar verbinding en betekenis. In de zelfdeterminatietheorie van Ryan & Deci⁴⁵ worden drie psychologische basisbehoeften beschreven: autonomie, competentie en verbondenheid.

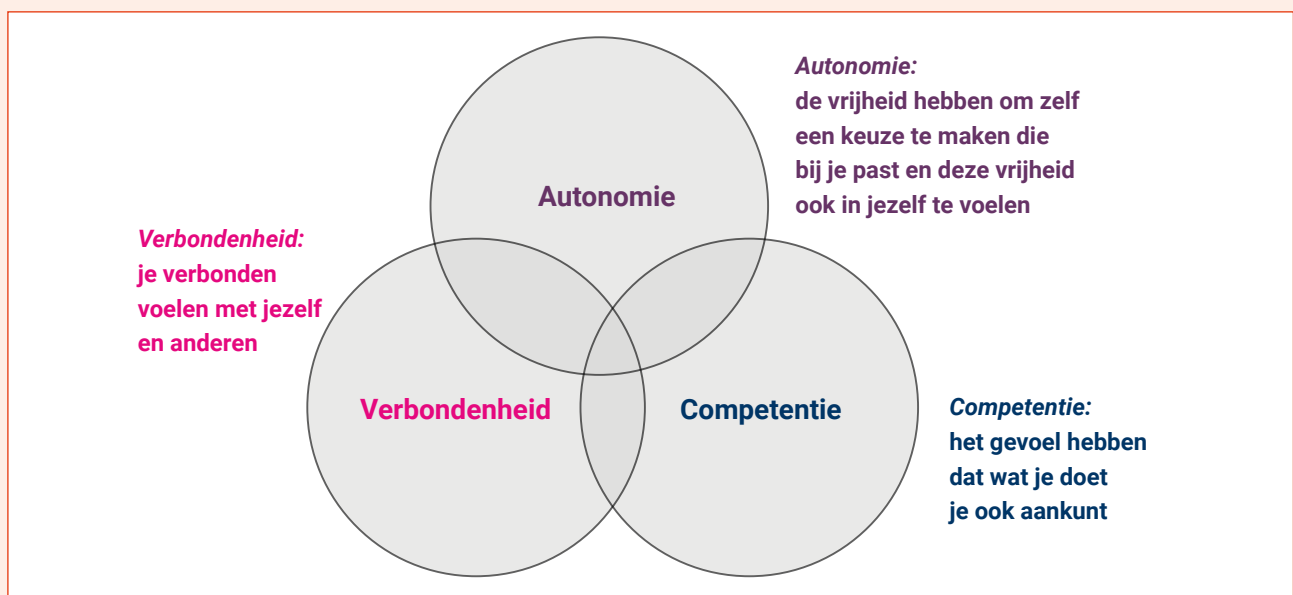
Autonomie gaat over een gevoel van psychologische vrijheid, van jezelf kunnen zijn. Het gaat om zelf mogen kiezen en ruimte krijgen voor initiatief. Het gaat om gehoord worden, voelen dat je mening ertoe doet en dat je een zekere mate van invloed en controle kan uitoefenen. Het gaat hier om autonomie die leeftijdsadequaat is. Verwar het niet met onafhankelijkheid.

Competentie gaat om vertrouwen in je eigen kunnen, je bekwaam voelen om uitdagingen aan te gaan, doelen te bereiken en taken tot een goed einde te brengen. Het gaat om het gevoel dat je vooruitgaat en beter wordt in wat je doet en dat je daarvoor waardering krijgt van anderen.

Verbondenheid gaat over een 'wij-gevoel' ervaren, erbij horen, welkom zijn, mee mogen doen en warme, vertrouwensvolle relaties opbouwen in een positief en veilig klimaat. Het gaat om zorg dragen voor anderen en zelf geliefd worden. Deze behoefte hangt nauw samen met hechting.

"Ik vind leren belangrijk. Ik heb altijd een goede band met mijn eigen docenten gehad en ik wil die ook graag creëren met mijn leerlingen"

Net zoals we bepaalde fysieke behoeftes (eten, slaap, ...) hebben om te overleven, zijn deze psychologische basisbehoeftes essentieel voor ons persoonlijk en sociaal functioneren. De intrinsieke motivatie wordt verhoogd als er in voldoende mate wordt voldaan aan deze basisbehoeften.



Figuur 6.1: De drie psychologische basisbehoeften. Overgenomen uit Fontys Hogeschool (2024) My Student Journey.

45 Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.



Oefening: Herkennen van de basisbehoeften bij anderen en bij jezelf

1. Neem een situatie in jouw klas waarbij een leerling opstandig of ongewenst gedrag vertoonde. Beschrijf dat gedrag. Wat gebeurde er, wat zag je, welke woorden gebruikte de leerling?
2. Verzet, weerstand en agressief gedrag zijn signalen van een psychologische behoefte die in de knel kwam. Kun je bedenken welk van de 3 psychologische basisbehoefte in dit geval niet werd vervuld?
3. Wat denk je dat de leerling eigenlijk nodig had op dat moment (of in de toekomst)?
4. Welke van jouw basisbehoefte kwam in gevaar door het gedrag van deze leerling?
5. Hoe kun je in jullie beiden behoeften voorzien?

6.4 Hulpbronnen voor het verminderen van stress

Om weer rationeel te kunnen handelen, is het belangrijk om eerst de connectie te maken met dat wat jij nodig hebt. Want wanneer je geconfronteerd wordt met ongewenst gedrag van anderen, gaat ook jouw oerbrein meteen aan de slag en is de ratio ver te zoeken. Dat voorkom je niet. Maar je ervan bewust zijn, even ademhalen en de situatie overzien, helpt wel om oog te kunnen hebben voor jouw eigen behoeften en die van de ander. Gebeurt dat niet, dan raak je gefrustreerd, heb je het gevoel niet te kunnen groeien en loop je beiden het risico om gedemotiveerd te raken en het contact te verliezen wat contraproductief werkt.

“Het heeft ook met mijn onzekerheid te maken. Ik vind dat ik het eigenlijk moet weten of kunnen, maar ik weet het niet. Het maakt me onzeker om dingen te vragen. En dat belemmert mij soms ook wel”

Persoonlijke of interne hulpbronnen

In hoofdstuk 2 heb je al kunnen lezen over persoonlijke (of interne) hulpbronnen en externe hulpbronnen die je kunnen helpen wanneer je in een lastige of stressvolle situatie bent beland. Interne hulpbronnen zijn de kwaliteiten, vaardigheden, en positieve herinneringen die je in jezelf hebt en die je helpen om uitdagingen aan te gaan en je doelen te bereiken. Voorbeelden van interne hulpbronnen zijn intelligentie, wilskracht, flexibiliteit, zelfreflectie, en het vermogen om goed te luisteren. Deze hulpbronnen kunnen je veerkracht vergroten en je ondersteunen in moeilijke situaties.

Heb jij specifieke interne hulpbronnen waar je vaak op vertrouwt?

Externe hulpbronnen

Externe hulpbronnen zijn elementen buiten jezelf die je ondersteunen en versterken. Voorbeelden hiervan zijn: **Toegang tot kennis en vaardigheden:** Boeken, trainingen, online leeromgevingen, sparringpartners etc. Heb je voldoende toegang tot kennis of heb je de mogelijkheid om nieuwe vaardigheden te leren en je kennis te vergroten?

Mensen: Familie, vrienden, collega's of andere mensen in je netwerk die je kunnen motiveren en inspireren, maar ook die je emotioneel kunnen ondersteunen.

Tijd: heb je voldoende tijd om je doelen te realiseren? Of kun je tijd maken door op tijd te besparen, dingen uit te besteden of hulp te vragen zodat jij je op de belangrijkste dingen kunt focussen?

Middelen: Niet alleen tijd, maar ook financiële middelen, een fijne werkplek of ruimte om te werken, spullen om je werk mee uit te voeren, informatie etc. zijn belangrijke hulpbronnen.

Rolmodellen: Personen die je inspireren en van wie je kunt leren, zoals mentoren of bekende figuren.

Emotionele steun: activiteiten die je leuk vindt om te doen, kunnen je helpen om te ontspannen en je stemming te verbeteren. Wat doe jij graag? Wandelen, sporten, uit eten gaan, muziek luisteren, een goed boek lezen etc.

Deze hulpbronnen kunnen je helpen om uitdagingen aan te gaan en je doelen te bereiken door je een positief gevoel te geven en je te ondersteunen in moeilijke situaties.

Heb jij specifieke externe hulpbronnen die je regelmatig inzet?

6.5 Pak weer de regie

Om goed te kunnen reageren op de leerlingen en collega's, je zelfverzekerd te voelen en je werk goed te kunnen doen, is het belangrijk dat je ook goed kijkt naar dat wat jij nodig hebt en daarbij de juiste hulpbronnen inzet. Je omgeving is daarin een belangrijke factor. Immers, in de ene omgeving kun je je beter ontwikkelen dan in de andere. In deze oefening ga je bekijken in hoeverre deze behoeftes bij jou vervuld zijn.



Oefening: Hoe gaat het nu met mij?

Stap 1: Neem een situatie of keuze in gedachten.

Bijvoorbeeld je keuze om er een nieuwe verantwoordelijkheid bij te nemen of het samenwerken met collega's. Geef voor elke stelling hieronder een cijfer tussen 1 en 10, waarbij 1 staat voor 'helemaal niet mee eens' en 10 voor 'helemaal mee eens'.

- Er is ruimte voor mijn mening/ideeën/werkwijze
- Het werk, de werkgever of de opdracht past goed bij mij als persoon
- Ik voel me verbonden met (belangrijke) anderen, bijvoorbeeld mijn collega's en de leerlingen.
- Ik voel me verbonden met mijzelf: wie ik ben en waar ik voor sta
- Ik voel me zelfverzekerd
- Ik kan laten zien waar ik goed in ben

Stap 2: Tel de scores die je hebt gegeven op tot een totaal (maximale score is 60).

Over het algemeen geldt: hoe hoger je score, hoe beter je omgeving bij jou past. Zo kun je situaties met elkaar vergelijken.

Zijn er stellingen waar je een 5 of lager scoort? Ga hier dan eens over in gesprek met je buddy, vriend, collega of leidinggevende. Samen kun je onderzoeken waardoor het komt dat je lager scoort, wat je nodig hebt om hoger te kunnen scoren en hoe je hiermee aan de slag kunt gaan. (Oefening overgenomen uit: Fontys (2024) My Student Journey)

Wanneer je iets wilt veranderen, zul je bij jezelf ook direct weerstand voelen. Ook die weerstand komt voort uit jouw brein en jouw basisbehoeften. Verandering betekent namelijk ook onzekerheid. Je hoort dan misschien meteen een stemmetje dat zegt 'kan ik dat wel' of 'dat lukt toch nooit'. Weet dat dat iets is wat erbij hoort. Het is als fietsen: zonder een beetje weerstand kom je niet vooruit. Wat kan helpen is het onderzoeken van de weerstand. Wat houdt je tegen? Wat wil je niet kwijt? Wat staat er op het spel als jij het anders gaat doen⁴⁶?

Tot slot: In dit hoofdstuk heb je kunnen lezen over werkstress en het effect daarvan op jouw functioneren. Je hebt geleerd dat je naast externe factoren ook zelf veel invloed hebt op jouw stress door je eigen basisbehoeften te herkennen en hulpbronnen in te schakelen. Zo kun je op tijd hulp inschakelen, je stress verlagen en functioneer je beter.



Wil je hier meer over lezen? Bekijk dan de voetnoten en de bronnenlijst achter in dit boek. Of maak gebruik van de volgende Google zoektermen: werkstress, stressoren, psychologische basisbehoeften, externe hulpbronnen, interne hulpbronnen, hulpbronnen en barrières en verminderen van stress.

46 Reichardt-Mulder. R. (2025). Kwestie van Geluk. Inzicht, acceptatie en regie over je eigen leven. Amsterdam: Boom uitgeverij.

Hoofdstuk 7. Direct aan de slag?



Duizelt het je van alle informatie? Heb je geen tijd om dit boek helemaal te lezen? Dat begrijpen wij, daarom bieden we je een selectie van 15 tips om direct mee aan de slag te gaan. Kies één tip die je de komende twee weken actief gaat toepassen. Maak het klein, concreet en haalbaar, dan is de kans op succes het grootst. Experimenteer en merk welk verschil het voor jou maakt. Met welke tip ga jij jouw werk nóg leuker maken?

1. *Stel duidelijke doelen: Wat wil je de komende tijd bereiken? Maak deze zo concreet mogelijk, maak het klein én haalbaar.*
2. *Prioriteer je taken: maak een lijst van al jouw taken. Wat is voor jou écht belangrijk?*
3. *Bedenk bij alles wat je doet of wordt gevraagd: past dit bij mijn doelen en prioriteiten? Wanneer het antwoord 'nee' is, overweeg dan om het niet te doen. Bescherm zo je tijd en energie door 'nee' te zeggen tegen onnodige taken.*
4. *Stel grenzen: zorg voor een goede balans tussen werk en privé door duidelijke grenzen te stellen. Je prioriteitenlijstje kan je daarbij helpen.*
5. *Werk aan je zelfvertrouwen: vertrouw op je eigen kunnen en wees niet bang om initiatief te nemen en te experimenteren. Je wordt alleen beter in je vak als je nieuwe dingen durft te proberen en wanneer je af en toe ook fouten maakt.*
6. *Onderzoek je eigen aannames en vooroordelen: denk je bijvoorbeeld dat iets je niet zal gaan lukken? Bedenk dan of deze aanname gebaseerd is op feiten of vooral op angst. Probeer daar tegenover ook een lijstje te maken van redenen waarom het je wél zal lukken.*
7. *Zoek feedback: vraag regelmatig om feedback aan collega's, leerlingen of andere mensen die dichtbij staan. Zo weet je écht waar je staat en hoe je kunt verbeteren.*
8. *Vraag om hulp: vind iemand die je vertrouwt of je kan helpen als je vastloopt. Hulp vragen is effectief en getuigt van proactiviteit en regie. Door hulp te vragen kun je als professional groeien en ontwikkelen.*
9. *Communiceer effectief: zorg voor een duidelijke en open communicatie. Spreek jezelf uit naar collega's, leidinggevende en leerlingen. Wees open, helder en transparant en laat weten wat je écht denkt.*
10. *Focus op je sterke punten: waar ben je goed in en zet die kwaliteiten vaker in. Zo kun je ze nog verder ontwikkelen. Bovendien is het een goede boost voor je zelfvertrouwen.*
11. *Creëer een fijne werkplek: zorg voor een plek waar je je fijn voelt, goed je lessen kunt voorbereiden en lekker aan de slag kunt als je je wilt concentreren op een taak.*
12. *Automatiseer routinetaken: gebruik tools en technologie voor inspiratie en om repetitieve taken te automatiseren. Dat scheelt veel tijd.*
13. *Plan pauzes: neem regelmatig een pauze om weer even op te laden. Doe in die tijd dat waar je energie van krijgt en blij van wordt.*
14. *Vier successen: sta stil bij je prestaties en complimenteer jezelf na een goede les, een goed gesprek met een leerling of een mooie afronding van een taak of project. Spreek het hardop uit, beloon jezelf en deel het met anderen.*
15. *Zorg goed voor jezelf: vergeet niet om goed voor jezelf te zorgen, zowel fysiek als mentaal. Je bent immers pas in staat om goed voor anderen te zorgen als je zelf energie hebt en lekker in je vel zit.*

Literatuurlijst en extra leestips



Hoofdstuk 1. Wendbaarheid

- Adapt at work (z.d.). Gesprekskaart adaptieve expertise op het werk. Geraadpleegd op 14 januari 2025, van <https://adaptatwork.nl/wp-content/uploads/Adaptieve-expertise-in-het-werk-Gesprekskaart.pdf>
- Bodewes. D. (2022). *Schaamteloos nieuwsgierig*. Voor meer zelfleiderschap en bevlogenheid. Amsterdam: Boom uitgevers.
- Bregman, P. (2014). How to ask for feedback that will actually help you. *Harvard Business Review*.
- Marnix Academie (z.d.). Leerkracht, veerkracht Toolkit. Geraadpleegd op 14 januari 2025, van <https://www.marnixacademie.nl/lectoraat-samen-opleiden-professionaliseren/veerkracht>
- Marnix Academie afkomstig van Fullcharge (z.d.). 36 acties voor het verbeteren van mentaal welzijn. Geraadpleegd op 22 januari 2025, van <https://www.marnixacademie.nl/sites/default/files/2024-07/0.1c.%2036%20acties%20voor%20mentale%20gezondheid%20-%20DEF.pdf>

Hoofdstuk 2. Weerbaarheid

- Mansfield, C. F., Beltman, S., Broadley, T., & Weatherby-Fell, N. (2016). Building resilience in teacher education: An evidenced informed framework. *Teaching and teacher education*, 54, 77-87.
- Marnix academie (z.d.). *LeerkrachtVeerkracht Toolkit*. Geraadpleegd op 14 januari 2025, van https://www.marnixacademie.nl/sites/default/files/2024-07/Toolkit%20compleet_webversie%20-%20DEF.pdf
- Nederlands Centrum Jeugdgezondheid (z.d.). *Weerbaarheid*. Geraadpleegd op 14 januari 2025 van <https://www.ncj.nl/onderwerp/weerbaarheid/>
- Tijdswinst*.com (z.d.). gebaseerd op Timemanagement tips. Geraadpleegd op 14 januari 2025 van <https://timemanagement.nl/time-management-tips/#1>

Hoofdstuk 3. Keuzes maken

- Bodewes. D. (2022). *Schaamteloos nieuwsgierig*. Voor meer zelfleiderschap en bevlogenheid. Amsterdam: Boom uitgevers.
- Meens, E.E.M. (2020). *Een leven lang kiezen*. Het coachen van loopbaan- en levenskeuzes. Amsterdam: Boom uitgevers.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.

Hoofdstuk 4. Interne dialoog

- Dijksterhuis, A. (2017). *Het slimme onbewuste. Denken met gevoel*. Prometheus.
- Geldens, J., Groot, T. de, Bom, P, Schipper, H. & Maanen, N. van. (2016) Omgaan met professionele identiteitsspanningen op de werkplek. Een handreiking voor begeleider, aanstaande en beginnende leraren in de werkplekleeromgeving.
- Reichardt-Mulder, A. (2025). *Kwestie van Geluk. Inzicht, acceptatie en regie over je eigen leven*. Boom uitgevers.
- Podcast Werkgeluk de Baas (z.d.). Geraadpleegd op 14 januari 2025 van <https://open.spotify.com/show/1USwQjagtdSTH8pjzM4luR>

Meer lezen en oefenen?

RadiantHogescholen. (z.d.). Spanningskaarten. Geraadpleegd op 14 januari 2025 van <https://www.radianthogescholen.nl/wp-content/uploads/2024/10/2-Spanningskaarten.pdf>

Hoofdstuk 5. Eigen regie

- Bohlmeijer, E., & Westerhof, G. (2021). The model for sustainable mental health: future directions for integrating positive psychology into mental health care. *Frontiers in Psychology, 12*, 747999.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New Directions in Goal-Setting Theory. *Current Directions in Psychological Science, 15*(5), 265–268.
- Roelse, V., Rouwenhorst, D., van der Horst, A., van Nispen, I., Vos, M., van der Torre, W., Koopmans, L. (2020). *Eigen regie op loopbaan en ontwikkeling*. Sociaal-Economische Raad.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*(1), 68–78.
- Van Vuuren, T. van, Lub, M., & Marcelissen, F. (2016). Sturen op eigen regie van werknemers op gezondheid. *Tijdschrift voor HRM (9)*
- Vos, M., Roelse, V., Koopmans, L., van der Torre, W., Xavier, M., van der Horst, A. & Sanders, J. (2021). Stimuleren van eigen regie op loopbaan en ontwikkeling. *Tijdschrift voor HRM, 24*(2), 61-80.

Meer lezen en oefenen?

Marnix Academie afkomstig van platformmindset.nl (z.d.). LeerkrachtVeerkracht Oefeningen voor een growth mindset. Geraadpleegd op 20 januari 2025 van <https://www.marnixacademie.nl/sites/default/files/2024-07/8a.%20Oefeningen%20voor%20een%20growth%20mindset%20-%20DEF.pdf>

Hoofdstuk 6. Wat heb jij nodig?

- [Bakker, A.B.](#) and [Demerouti, E.](#) (2007), The Job Demands-Resources model: state of the art, [Journal of Managerial Psychology](#), Vol. 22 No. 3, pp. 309- 328.
- Broeck, A. van den, Vansteenkiste, M. Witte, H. de, Lens, W & Andriessen, M. (2009) De Zelf-determinatie theorie: kwalitatief goed motiveren op de werkvloer. *Gedrag in Organisatie 22*, nr. 4
- Reichardt-Mulder, A. (2025). *Kwestie van Geluk. Inzicht, acceptatie en regie over je eigen leven*. Boom uitgevers.
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55*, 68-78.

Meer lezen en oefenen?

Grenswijs (z.d.). Geraadpleegd op 14 januari 2025 van <https://www.grenswijs.be/speel-op-de-drie-psychologische-basisbehoeften>

WENDBAAR
& WEERBAAR

Kletsboek eigen Regie



FOR SOCIETY

curio

