

**Jacqueline Boerefijn**

Jacqueline Boerefijn is positief psycholoog en docent bij Positief onderwijs.

E-mail: jboerefijn@positiefonderwijs.nl

# Van **gelukkige leraren** leer je meer

Naast het toenemend aantal berichten over werkdruk en burn-outs, komt ook werkgeluk steeds meer in het nieuws. We werken niet alleen voor geld of aanzien, maar ook voor de voldoening die het geeft. Naast dat werkgeluk prettig is, verhoogt het ook je productiviteit. Dit geldt ook voor leraren. Geluk en bevlogenheid zijn nauw verbonden; een bevlogen leraar kan zijn leerlingen inspireren met hoop en optimisme, zodat zij meer zin krijgen om te leren. Het mooie is dat geluk niet zomaar uit de lucht komt vallen, maar dat je er ook wat aan kunt doen, als leraar zelf, en als leidinggevende van leraren.

## Definitie

Met geluk wordt hier 'gelukkig zijn' bedoeld, en niet 'geluk hebben'. Een bruikbare omschrijving van de kenmerken uit de positieve psychologie is dat iemand veel positieve emoties heeft, weinig negatieve en tevreden is met het leven als geheel. Professor Ruut Veenhoven (2000) deed ruim 50 jaar onderzoek naar geluk en noemt geluk "de subjectieve voldoening met het eigen leven als geheel", en laat zien hoe je er vanuit verschillende dimensies naar kunt kijken (Tabel 1). Kansen op geluk kunnen zich voordoen in de buitenwereld (extern), maar ook in jezelf (intern). En ook de uitkomsten van geluk kunnen in de buitenwereld tot uiting komen, en in je eigen leven.

Een redelijke mate van leefbaarheid in een land, dorp of straat is geen garantie voor geluk, maar biedt wel kansen op geluk. De leefbaarheid, bijvoorbeeld in de vorm van vrijheid en veiligheid, is in Nederland hoger dan die in Spanje. Nederlanders zijn gemiddeld dan ook gelukkiger dan Spanjaarden (Helliwell et al., 2021). Op een school kun je ook spreken van leefbaarheid; dan gaat het bijvoorbeeld over veiligheid en een goede sfeer.

De meeste mensen vinden dat leven en werken ergens goed voor moeten zijn. Als je je nuttig maakt in de samenleving is de kans groot dat je je daar goed bij voelt. Mensen die vrijwilligerswerk doen zijn gemid-

Tabel 1. Vier perspectieven op geluk aan de hand van twee dimensies (Veenhoven, 2000)

	<b>Extern</b>	<b>Intern</b>
<b>Kansen</b>	Leefbaarheid	Levensvaardigheid
<b>Uitkomsten</b>	Nut	Satisfactie

Een bevolgen leraar kan zijn leerlingen inspireren met hoop en optimisme, zodat zij meer zin krijgen om te leren



deld gelukkiger dan mensen die dat niet doen. Ook nuttig werk doen draagt bij aan geluk. Over het nut van het werk van leraren bestaat geen twijfel. Leraren doen zeer nuttig werk, daar kunnen ze trots op zijn en geluk aan ontlenen. Goed presteren op je werk draagt bij aan (werk)geluk. Nog beter worden kan je werkge- luk verder verhogen.

Met levensvaardigheid doelen we op vaardigheden om er in uiteenlopende omstandigheden het beste van te maken. Optimisme, wilskracht, sociale vaardigheden en zelfsturing zijn voorbeelden van vaardigheden die het iemand makkelijker maken kansen te benutten die de omgeving biedt. Ze kunnen het (werk)geluk vergroten. Levensvaardigheden worden ook op school geleerd; vaak niet expliciet maar meer tussen de regels door.

Geluk is als aangenaam gevoel en voldoening een subjectieve ervaring, die ook kan worden aangeduid

als (arbeids)satisfactie, levenstevredenheid, subjectief welbevinden of levensvoldoening. De mate van geluk hangt niet alleen met leefbaarheid, levensvaardighe- den en nut samen, maar heeft ook een eigen effect op deze dimensies. Gelukkige mensen willen zich vaker nuttig maken, leren makkelijker hun levensvaardighe- den te verbeteren en hebben een positief effect op de leefbaarheid van hun omgeving.

### Oorzaken

Er zijn verschillen in wat iemand gelukkig maakt, maar er zijn ook veel overeenkomsten. Zo is gezondheid de sterkste voorspeller van geluk, met name geestelijke gezondheid. Het hebben van een vaste relatie is goed voor geluk en wonen in een vrij en veilig land ook. Verder is het hebben van werk goed voor geluk. Maar het werken zelf is niet zaligmakend: werkende mensen voelen zich thuis prettiger dan op het werk, en op het werk voelen ze zich prettiger als ze niet aan het werk zijn, bijvoorbeeld tijdens pauzes.

Gelukkige mensen zijn gezonder, toleranter tegenover mensen met een andere mening, gaan makkelijker sociale contacten aan, zijn productiever op het werk en presteren beter op school. Dit heeft te maken met drie mechanismen:

1. Gelukkige mensen voelen zich energiever: ze kunnen zich beter concentreren, kunnen makkelijker omgaan met extra taken, en kunnen beter omgaan met tegenslagen.
2. Gelukkige mensen hebben meer zelfcontrole.
3. Gelukkige mensen hebben op hun werk een positievere attitude ten opzichte van hun functie, leidinggevende, projecten en allerlei andere aspecten, zoals lastige leerlingen. Dit maakt hen meer bevlogen op het werk en genereert grotere sociale betrokkenheid (Burger & Veenhoven, 2021).

## Alle leraren krijgen te maken met ongewenst gedrag van leerlingen en soms ook van ouders

In hoeverre geluk gunstig is voor prestaties op het werk, hangt deels af van het soort werk.

Geluk gaat samen met meer creativiteit, de neiging nieuwe dingen uit te proberen, je met anderen te verbinden en jezelf te verbeteren. Lesgeven en opvoeden vallen beslist in deze categorie. Een zekere mate van onbehagen of onzekerheid geeft meer focus op problemen, fouten en risico's, en past beter bij het werk van een luchtverkeersleider, dijkbewaker of officier van justitie.

### Onderwijs

Volgens Brits onderzoek hebben gelukkige leraren leerlingen die hogere cijfers halen (Briner & Dewberry, 2007). Deze leraren zijn relaxter en toleranter, laten makkelijker een grapje toe en worden minder snel boos. Er is een prettige sfeer in hun lessen, waardoor leerlingen minder bang en onzeker zijn. Uit onderzoek onder 1650 Nederlandse onderwijsprofessionals

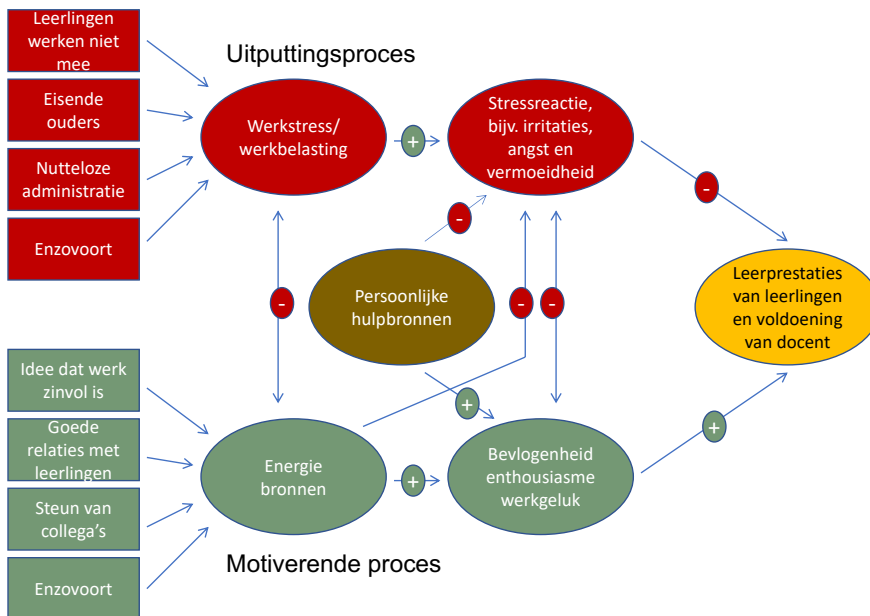
weten we dat leraren vooral met veel vitaliteit en toewijding lesgeven als ze voldoende sociale steun, coaching en feedback krijgen en afwisseling in hun werk ervaren. Hoe meer bevlogen de leraar is, des te hoger de prestaties van leerlingen en des te lager de kans dat leraren het onderwijs vroegtijdig verlaten (Bal, Bakker & Kallenberg, 2006).

Alle leraren krijgen te maken met ongewenst gedrag van leerlingen en soms ook van ouders. Dat geeft een bovengemiddeld hoge emotionele belasting. Door deze belasting verlaat bijna een derde van de beginnende leraren binnen vijf jaar het voortgezet onderwijs. Ook leidt deze belasting tot burn-outklachten en een hoog verzuim bij leraren. In Engeland bestaat er voor dergelijke emotionele nood een soort kindertelefoon voor leraren, 24 uur per dag bereikbaar. Mooi dat deze voorziening er is, maar mij lijkt het beter dat een leraar terecht kan bij zijn collega's en leidinggevende om gesteund te worden in dergelijke situaties. Als een leraar een belediging of bedreiging heeft moeten incasseren, is het goed als hij deze ervaring snel van zich af kan praten bij iemand die de situatie kent en daardoor mogelijk meer en beter begrip kan tonen dan het thuisfront of privécontacten.

### Bevorderen

Het is mogelijk om het (werk)geluk van leraren te verhogen. Iemand die zichzelf al lang een zes geeft voor geluk, zal niet ineens een negen scoren als er iets verbetert, maar een goede leidinggevende kan zeker bijdragen aan het werkgeluk van leraren. Het is daarom nuttig dat leidinggevend en leraren worden bijgeschoold over hoe je (werk)geluk kunt bevorderen. Sinds het bedrijfsleven heeft ontdekt dat gelukkige medewerkers productiever zijn, schieten programma's en boeken over (werk)geluk als paddenstoelen uit de grond. Helaas zijn lang niet alle programma's en publicaties gebaseerd op de uitkomsten van wetenschappelijk onderzoek.

Coaching, bijscholing en/of training levert gemiddeld 5% gelukswinst op door niet alleen te kijken naar wat niet goed gaat en beter kan, maar juist ook door te kijken naar wat energie geeft in het werk.



Figuur 1. Job Demands-Resources model van Bakker en Demerouti (2007) aangepast voor leraren

In het Job Demands-Resources model (Bakker & Demerouti, 2007) toegeschreven naar leraren (Figuur 1) geven de rode vlakken van links naar rechts het uitputtingsproces van werk weer, met uiteindelijk een negatief effect op de leerprestaties van leerlingen en op de voldoening voor de docent. Als er iets niet goed gaat in het werk, is het vanzelfsprekend om te kijken of er iets aan gedaan kan worden, zoals de werkbelasting verlagen, door bijvoorbeeld minder nutteloze administratie.

Maar dit is slechts een deel van het hele plaatje. Mensen hebben persoonlijke hulpbronnen: de eerdergenoemde levensvaardigheden als optimisme, wilskracht, sociale vaardigheden en zelfsturing. Deze worden in het model met blauw aangegeven (Figuur 1). Deze verminderen stressreacties en bevorderen bevlogenheid, enthousiasme en werkgeeluk.

De energie gevende en motiverende processen zijn in groen aangegeven (Figuur 1). Energiebronnen van leraren zijn: voldoende autonomie, zich gewaardeerd voelen, gestimuleerd worden om zich te ontwikkelen en

de kans krijgen om sterke kanten in te zetten.

De energiebronnen verminderen de effecten van stress en bevorderen iemands bevlogenheid, enthousiasme en werkgeeluk. Leidinggevendens kunnen veel betekenen voor leraren als ze zich niet alleen richten op de rode processen, maar ook op de groene processen. Een ander voorbeeld van een belangrijke energiebron op het werk is vriendschap. Ook als een leraar maar een enkele collega heeft waar hij vriendschappelijk mee omgaat, is hij meer tevreden en productiever op het werk en is de kans dat hij vertrekt kleiner vergeleken met een collega zonder vrienden op het werk. In de personeelskamer zie je vaak dat jonge, nieuwe docenten bijna als vanzelf naar elkaar toetrekken en vriendschappen sluiten. Oudere zijinstromers zijn erbij gebaat als zij actief betrokken worden bij sociale gebeurtenissen.

### Initiatief

Elke leraar zou moeten nagaan wat voor hem belangrijk is, wat de energiebronnen zijn, waar hij energie

van krijgt en enthousiast van wordt. Daar kan hij meer aandacht aan besteden. Een leraar kan zichzelf elke dag deze vragen stellen:

- Welke gebeurtenissen waren vandaag bijzonder en hoe hebben die mijn werkbeleving beïnvloed?
- Welke vooruitgang heb ik vandaag geboekt en hoe heeft dit mijn werkbeleving beïnvloed?
- Hoe heb ik de werkbeleving van mijn leerlingen of collega's vandaag positief beïnvloed?
- Hoe kan ik morgen bijdragen aan een positieve werkbeleving van mijn leerlingen of collega's?
- Vooruitgang boeken is fijn voor de school en de leerlingen, maar ook voor de leraar zelf.

## Omdat tieners zichzelf vaak negatiever inschatten dan nodig, kan een positieve opmerking van de leraar het verschil maken

De leraar kan juist inzetten op positieve relaties met leerlingen en proberen iets goeds in ieder van hen te zien. Omdat tieners zichzelf vaak negatiever inschatten dan nodig, kan een positieve opmerking van de leraar het verschil maken. Juist bij de moeilijkste of lastigste leerlingen is het zinnig als de leraar benoemt iets goeds in hen te zien. Dit schept hoop en (zelf)vertrouwen en heeft een positief effect op de relatie tussen leraar en leerling. Een leraar kan dit makkelijker als hij zijn eigen sterke kanten goed in beeld heeft (Boerefijn & Bergsma, 2014). Een gelukkige leraar kan zorgen voor mooi weer in de klas en op school. ■

“Ik ben tot de angstaanjagende conclusie gekomen, dat ik het beslissende element in de klas ben. Het is mijn persoonlijke benadering die het klimaat creëert. Mijn dagelijkse stemming bepaalt wat voor weer het is. Als leraar bezit ik de enorme macht om het leven van een kind ellendig van vreugdevol te maken. Ik kan een instrument van foltering zijn, of een instrument van inspiratie. Ik kan vernederen of genezen. In elke situatie, is het mijn reactie die beslist of een crisis zal escaleren of de-escaleren en of een kind vermenschlijkt wordt of ontmenselijkt” (vrij vertaald naar Haim Ginott, 1975).

### Referenties

- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Bal, P.M., Bakker, A.B., & Kallenberg, T. (2006). Bevlogen voor de klas. *Velon: Tijdschrift voor Lerarenopleiders*, 27, 19-22.
- Boerefijn, J., & Bergsma, A. (2014). *Gelukkig voor de klas: Ga voor meer werkplezier en betere leerprestaties*. Houten: Lannoo Campus.
- Briner, R., & Dewberry, C. (2007). *Staff well-being is key to school success*. University of London.
- Burger, M., & Veenhoven, R. (2021). Geluk: Economische perspectieven. In E. Bohlmeijer, N. Jacobs, J.A. Walburg & G. Westerhof (Red.). *Handboek Positieve Psychologie: Theorie, onderzoek en interventies*. Amsterdam: Boom.
- Ginott, H.G. (1975). *Teacher and child: A book for parents and teachers*. New York, NY: Macmillan.
- Helliwell, J.F., Layard, R., Sachs, J.D., De Neve, J., Aknin, L.B., & Wang, S. (2021). *World Happiness Report 2021*. United Nations.