

*Werkdruk in het primair onderwijs;
Rustmomenten van leerkrachten bij basisschool X*

**Het juiste moment om te
ontspannen is wanneer je
daar geen tijd voor hebt.**

**OM
DENKEN**

Sydney J. Harris

Voorwoord

Mijn affiniteit met het vak 'Vernieuwer en onderzoeker' ligt in mijn academische achtergrond. Ook in het dagelijks leven haal ik plezier uit het 'onderzoeken' van dingen en zet dit ook in de klas en op school in. Daarnaast werk op een vernieuwende school en brengt het me veel voldoening om nieuwe dingen uit te proberen. Aan ideeën geen gebrek. Echter een gestructureerde vorm mist vaak nog, waardoor de opbrengsten niet altijd even zichtbaar te maken zijn en de impact niet is zoals ik zou wensen. Dit vak heeft voor mij bijgedragen in bewustwording van het belang van een gestructureerde aanpak bij het doen van praktijkonderzoek.

De opbouw en inhoud van dit document is op de volgende wijze opgebouwd: onder 'Aanleiding' licht ik de keuze voor het onderwerp, aanleiding en relatie met mijn subjectieve onderwijstheorie nader toe. Dit wordt gevolgd door de probleemstelling, waarin ik ondermeer een beschrijving geef van de context waar het onderzoek is uitgevoerd, namelijk de Unit X (drie combinatiegroepen 1-2) van basisschool X. Vervolgens beschrijf ik het doel van het onderzoek en de onderzoeksvragen. Hierna geef ik een beschrijving van de gekozen methode, namelijk participatief actieonderzoek en licht ik de keuzes toe van het gekozen onderzoeksproces. In het hoofdstuk 'Resultaten' zijn samenvattingen te vinden van de afgenomen interviews met leerkrachten en directie, waarna de conclusies en aanbevelingen voor vervolg(onderzoek) zijn opgenomen. Ik sluit de leeruitkomst af met een reflectie hoe ik terugkijk op de onderzoeksperiode.

Ik besef me dat het onderzoek zich richt op een onderdeel van een veel groter geheel. Zowel collega's, directie als ikzelf zien het belang van het onderzoek en zijn gemotiveerd om er vervolg aan te geven en dit thema – gefaseerd – verder te onderzoeken.

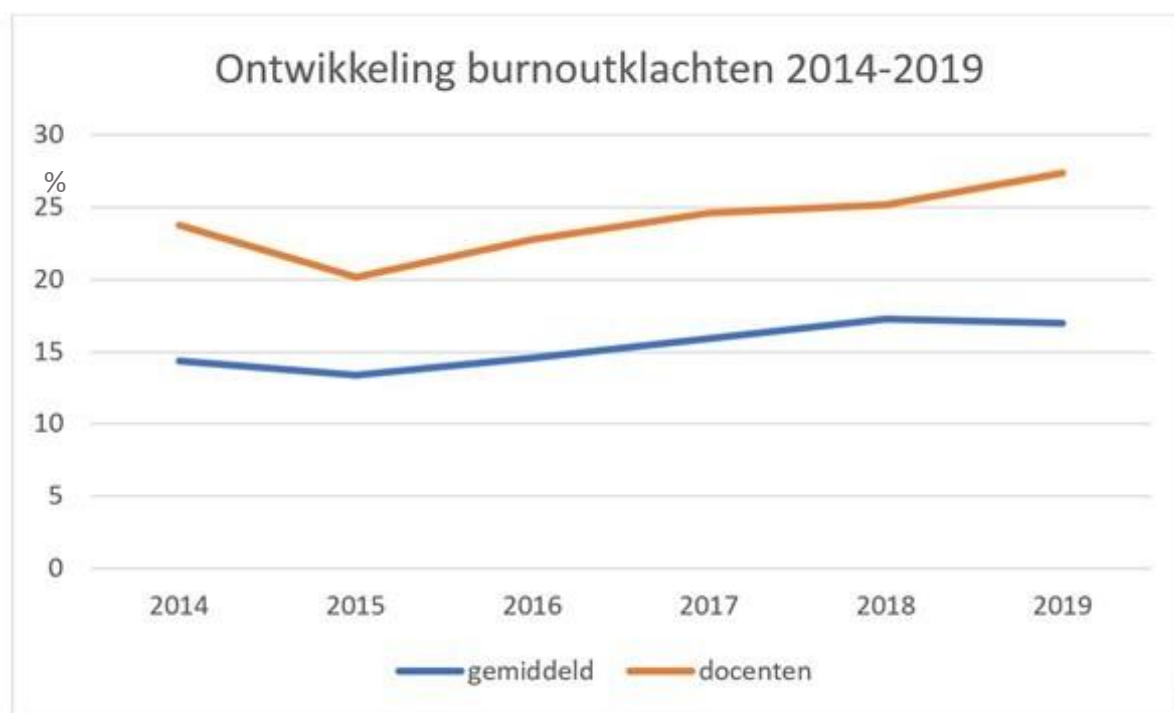
Inhoudsopgave

1. Aanleiding	4
2. Probleemstelling	5
3. Doelstelling	5
4. Vraagstelling	6
5. Methode	
5.1 Participatief actieonderzoek	6
5.2 Onderzoekersrol	6
5.3 Deelnemers	6
5.4 Participatie	6
5.5 Onderzoeksproces	6
5.6 Betrouwbaarheid en validiteit	8
6. Resultaten	8
6.1 Deelnemers	8
6.2 Samenvattingen leerkrachten	8
<i>Samenvatting 1</i>	9
<i>Samenvatting 2</i>	10
<i>Samenvatting 3</i>	11
6.3 Samenvatting directie	12
7. Conclusie en aanbevelingen	13
8. Reflectie	15
Literatuurlijst	16

1. Aanleiding

Door leerkrachten wordt hun beroep met regelmaat “als mooiste vak van de wereld” beschreven. Leerkrachten kunnen van grote betekenis zijn voor opgroeiende kinderen, omdat ze een wezenlijk onderdeel uitmaken van hun levens. Veel leerkrachten doen hun werk met hart en ziel; ze willen het beste voor de kinderen in de groep en zijn bereid hiervoor alles op alles te zetten. Deze kracht kan ook een valkuil zijn (Steeman & Klomp, 2020). Als iemand zich zo verbonden voelt met z’n werk, kan op de loer liggen dat iemand over z’n grens gaat en te veel van zichzelf geeft.

Basisschoolleerkrachten ervaren de hoogste werkdruk van alle werknemers in Nederland (Traag, 2018). Naast de hoge werkdruk ervaren leerkrachten hun werk meer dan gemiddeld emotioneel zwaar. Vier op de tien medewerkers in het primair onderwijs voelt zich aan het einde van de werkdag leeg; het is één van de meest genoemde burn-outklachten bij onderwijspersoneel (Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs, 2021). Uit onderzoek van CBS blijkt dat het onderwijspersoneel het hoogste percentage burn-outklachten kent van alle beroepsgroepen: ruim een op de vijf leerkrachten heeft er last van en dit percentage blijft stijgen (zie figuur 1, Hooftman et al., 2020).



Figuur 1: Ontwikkeling burn-outklachten tussen 2014 en 2019 (Hooftman et al., 2020)

Je kan je natuurlijk afvragen hoe lang zich dit nog voort kan zetten? Wanneer worden er hier structurele maatregelen op ondernomen? Welke zijn dat? Op basis waarvan? En wie moet dat doen? Omdat het onderwerp zeer omvangrijk is, richt ik me in dit onderzoek op wat leerkrachten zelf kunnen doen om op een meer gezonde manier aan het werk te zijn. Ik leg hierbij bewust de nadruk op het de basis: in mijn ogen is dat het fysieke aspect.

Volgens Steeman en Klomp (2020) zit een mens in essentie simpel in elkaar. Het interne milieu van het lichaam moet in evenwicht zijn, zodat het lichaam gezond kan blijven; hiervoor heeft het lichaam verschillende manieren tot zijn beschikking om gezond te blijven. Zo is bijvoorbeeld na activatie of stress rust nodig. Dit betekent dat mensen pauzemomenten nodig hebben om hun kalmerende systeem de ruimte te geven (Steeman&Klomp, 2020).

Vanaf eind 2020 heb ik zelf ervaren wat de gevolgen kunnen zijn van chronische stress op mentale, emotionele en fysieke vlak. Gedurende mijn herstel ben ik er des te meer bewust van geworden dat je je lichaam in kunt

zetten bij het herstellen van de balans (bijvoorbeeld door ademhalingsoefeningen). Dat het in mijn omgeving - zo bij basisschool X - eigenlijk heel gebruikelijk leek om over je grenzen te gaan, baarde mij in die tijd extra zorgen. Wat leven wij onze kinderen en de kinderen op school voor?

Mijn subjectieve onderwijstheorie kan samengevat worden als 'van overleven naar leven', waarbij ik het welzijn van kinderen centraal zet. Om hiernaar te kunnen handelen is het noodzakelijk dat leerkrachten in hun oog hebben en verantwoordelijkheid nemen voor eigen welzijn.

Een onderzoek naar een gezonde manier van werken is daarnaast zeer relevant voor Unit X (drie kleutergroepen) bij basisschool X, waarin ik werkzaam ben. We hebben ook dit schooljaar te kampen met veel uitval ondermeer ten gevolge van overbelasting. Omdat basisschool X als school nog in de opbouwphase zit en haar onderwijs baseert op een innovatief onderwijsconcept, is een voorwaarde om te kunnen ontwikkelen en vernieuwen dat de basis in balans is.

2. Probleemstelling

Basisschool X is een basisschool opgericht naar aanleiding van de wedstrijd 'Onze nieuwe school' van de Gemeente X. Basisschool X kwam met een bijzonder idee vanuit het verlangen naar vernieuwend onderwijs en werd één van de vier winnaars. In schooljaar (2018-2019) start basisschool X met 70 leerlingen verdeeld over de drie kleutergroepen en één combinatiegroep 3-4. Vier jaar later telt de school ruim 250 kinderen. De school is een zogeheten éénpitter en heeft een tweehoofdige directie/college van bestuur en een raad van toezicht.

Het innovatieve concept van basisschool X baseert zich op het idee: 'Leren in de tussenruimte'. 'Tussenruimte' is een filosofisch begrip afkomstig van de Duits-Amerikaanse filosofe Hannah Arendt. Opvoeding en onderwijs vormen voor haar een 'tussenruimte' en een 'tussentijd' in het leven van de opgroeiende mens. Volgens Arendt moet de school de wereld presenteren aan de leerlingen. Zij gebruikt de metafoer van de 'tafel van de wereld' waaraan wij mensen met z'n allen zitten, met allemaal een verschillend perspectief op die wereld en ook op elkaar (Berding, 2018). Dit idee laat zich ook vertalen naar een basisschool: de leerkracht presenteert de wereld door allerlei 'objecten' op tafel te leggen en zeggen: 'kijk maar, luister maar, pak maar beet. Wat zie je, wat hoor je, wat voel je? Zo zit onze wereld in elkaar.' Iedereen ervaart dit op zijn eigen manier en vervolgens kunnen we daarover met elkaar spreken en communiceren. Onderwijs representeert de wereld en de op de tafel gelegde objecten maken het gesprek mogelijk en daarmee het leren van en met elkaar.

Verschillende eigenschappen die kenmerkend zijn voor leerkrachten op vernieuwingsscholen (Geerdink & Buijs, 2019) zie ik terug in de teamsamenstelling van basisschool X. Leerkrachten hebben lef, durven buiten gebaande paden te treden, zijn empathisch, kritisch, bevlogen en bovengemiddeld maatschappelijk betrokken. Daarbij zie ik ook dat leerkrachten bij basisschool X aangeven het 'anders te willen doen', open staan, zich veel aantrekken en het lastig vinden om hun grenzen aan het geven.

Het beroep leerkracht kent een hoge emotionele belastbaarheid, doordat je continue alert dient te zijn en te maken krijgt met veel situaties die je kunnen raken. Dit in combinatie met het opbouwen van een school van meet af aan, vraagt mijns inziens veel van een mens. Als ik met richt op Unit X, waar ik onderdeel van ben, neem ik waar dat mijn collega's de werkdruk als hoog ervaren, hogen eisen aan zichzelf en elkaar stellen en zelfzorg niet hoog in het vaandel hebben staan. Ik zie hierbij dat dit regelmatig een negatief effect heeft op een gezond dagritme.

Vaak genoemde oplossingen 'in de wandelgangen' voor de ervaren werkdruk is dat er minder overlegd moet worden of een conciërge moet komen om de werkdruk te verlagen. Hierbij wordt – zoals ik dat zie - weinig gesproken over het aan eigen handelen en de invloed op het welzijn gedurende de werkdag.

3. Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is om het bewustzijn te vergroten ten aanzien van het belang van een gezond dagritme (balans tussen inspanning en ontspanning) en mogelijke acties te onderzoeken om dit te bewerkstelligen.

4. Vraagstelling

Uit de beschreven aanleiding, probleemstelling en doel van het onderzoek vloeien de volgende onderzoeksvragen voort:

Hoe is het gesteld met de balans tussen inspanning en ontspanning gedurende de werkdag van leerkrachten van Unit X bij basisschool X?

Hoe kunnen de leerkracht van Unit X bij basisschool X zelf een bijdrage leveren aan het verbeteren van de balans tussen inspanning en ontspanning op een werkdag?

Wat is de visie van de directie ten aanzien van de ervaren werkdruk en een gezond dagritme van leerkrachten van Unit X bij basisschool X?

5. Methode

5.1. Participatief actieonderzoek

Als onderzoeksmethode voor dit onderzoek is er gekozen voor participatief actieonderzoek. Participatief actieonderzoek is een methode, die is ontstaan vanuit de wens naar dienstbaar onderzoek voor maatschappij en de beroepspraktijk (Migchelbrink, 2019). Participatief onderzoek is onderzoek waarbij het gaat om de participatieve creatie van kennis en actie. Migchelbrink (2019) beschrijft dat bij dit type onderzoek deelnemers worden uitgenodigd om als medeonderzoekers te participeren in het onderzoek. Participatief onderzoek is gericht op het verkrijgen van praktische kennis om daarmee individueel of collectief handelen en/of de situatie waarin dat handelen plaatsvindt te veranderen (Migchelbrink, 2019). Bovenstaande sluit aan bij de doelstelling van het onderzoek; evenals bij het karakter van de organisatie bij basisschool X, waarvoor gedeelde verantwoordelijkheid en zelfsturing kenmerkend zijn.

5.2 Onderzoekersrol

Kenmerkend voor een onderzoeker bij participatief onderzoek is dat hij geen afstandelijke waarnemer van een context is, maar deelnemer aan de onderzochte situatie (Migchelbrink, 2019). Zelf ben ik sinds de oprichting van de school in 2018 als leerkracht betrokken en begrijp hiermee als subject het perspectief en het handelen van de deelnemers. Deze positie draagt ook bij aan de relatie tussen de onderzoeker en deelnemers. Bij participatief onderzoek is het van belang dat in deze relatie de deelnemers en onderzoeker van mens tot mens bij elkaar betrokken zijn en elkaar serieus nemen (Migchelbrink, 2019).

a. Deelnemers

Alle leerkrachten van Unit X zijn uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek. Evenals de directie van basisschool X hebben zij belang bij het uitvoeren van het onderzoek, gezien de vele wisselingen, uitval en ervaren werkdruk gedurende het huidige schooljaar.

5.4 Participatie

De participatieladder is een instrument, waarop de verschillende ambitieniveaus van participatie in kaart wordt gebracht (informeren, bevragen, adviseren, partnerschap, meebeslissen, beslissingsmacht en zelfbeheer; Migchelbrink, 2019). In dit onderzoek is gekozen voor bevragen en informeren voor de leerkrachten en directie, waarbij er geen participatie plaatsvindt. Aangaande de acties volgend op het interview, hebben deelnemers 'beslissingsmacht' en besluiten zelf welke acties zij uitvoeren, de frequentie hiervan en hoe de evaluatie plaatsvindt. Vervolgens gedragspsycholoog Maij (2021) gespecialiseerd in vitaliteit in het onderwijs, is het belangrijk om via gerichte interventies de vitaliteit te verbeteren en hierbij zo dicht mogelijk aan te sluiten bij de individuele stressoren van een leerkracht. De onderzoeker heeft hierbij een begeleidende rol. De mate van participatie is hierbij hoog, doordat deelnemers zelf beslissingen nemen over de te nemen acties en evaluatie.

5.5 Onderzoeksproces

Het onderzoeksproces bestaat uit verschillende fases, die elkaar logisch opvolgen, maar ook door elkaar heen kunnen lopen. In het proces van dit onderzoek stel ik zelf de aanleiding en probleemstelling vast door participerende observatie. Door het houden van interviews over de huidige situatie, wordt de probleemstelling verder aangescherpt. Er is hierbij gekozen voor half open interviews, omdat op deze manier de verschillende onderwerpen aan bod komen, maar ook ruimte blijft voor het eigen verhaal en de eigen beleevingswereld van de geïnterviewden. Omdat werkdruk en rustmomenten subjectieve onderwerpen betreffen en gezien de beschikbare tijd van de leerkrachten, heb ik ervoor gekozen om de interviews individueel af te nemen.

Aan het begin van het interview wordt het doel van het onderzoek verduidelijkt en worden afspraken gemaakt om de vertrouwelijkheid en anonimiteit te waarborgen. In dit geval worden de deelnemers zonder naam in het onderzoeksverslag opgenomen en worden er geen situaties aangehaald die terug te leiden zijn naar de persoon. Ook wordt er aangegeven dat de samenvatting van het interview enkel met toestemming van de deelnemers in de rapportage wordt opgenomen. Hierna start de kern van het interview. Bij de leerkrachten worden huidige situatie, gewenste situatie, reactie op informatie, actie en wijze van evaluatie besproken. Bij de directie wordt ingegaan op de huidige situatie, de bedoelde situatie, mogelijke oorzaken/verklaring, ondernomen acties, *best practices* en wens voor Unit X voor volgend jaar. Het interview wordt afgesloten met de vraag of er nog zaken onbesproken zijn, die wel belangrijk zijn voor het onderzoek. Bij de leerkrachten wordt nadien een e-mail gestuurd met de bedachte acties en evaluatievragen.

Door de gewenste situatie uit te vragen tijdens de interviews geeft dit nog specifiekere richting aan voor de gewenste toekomstige situatie. Ook heb ik ervoor gekozen om tijdens het interview de deelnemers van informatie te voorzien om de te ondernemen acties terug te brengen naar het basale actiegerichte niveau. Het informeren van de deelnemers over de werking van het zenuwstelsel en het fysieke aspect van een gezond dagritme zou een positief effect kunnen hebben ten aanzien van hun houding van het belang van rustmomenten. Hiermee probeer ik het probleem vanuit een positieve manier te benaderen (perspectiefbenadering, Migchelbrink, 2019) en te kijken naar wat er mogelijk is op individueel niveau.

Voorafgaande aan het interview krijgen de leerkrachten onderstaande tekst toegestuurd, waar gedurende het interview nog verduidelijking kan aan worden gebracht.

Het lichaam heeft een zenuwstelsel dat veel functies aanstuurt zonder dat wij daar bewust bij nadenken. Hartslag, ademhaling, zweten en spijsvertering zijn daar enkele voorbeelden van. Dit zenuwstelsel bestaat uit twee delen: de sympathicus en de parasympaticus.

De sympathicus is het deel dat we kunnen vergelijken met het gaspedaal van een auto. Als de sympathicus geactiveerd wordt gaat de ademhaling sneller, de hartslag gaat omhoog, de doorbloeding stagneert en de spijsvertering staat stil. Er komt adrenaline vrij met als doel om pijn en vermoeidheid, tijdelijk, niet of minder te voelen. Vroeger was dit zinvol bij levensgevaarlijke situaties. Nu wordt de sympathicus geactiveerd bij stress, verdriet, trauma's en zorgen in plaats van bij levensgevaarlijke situaties. Deze oorzaken kunnen echter veel langer aanhouden waardoor het lichaam te lang geactiveerd wordt, zonder dat herstel de kans krijgt.

De parasympaticus is het deel dat we kunnen vergelijken met het rempedaal van een auto. Als de parasympaticus geactiveerd wordt gaat de ademhaling langzamer en minder diep, de hartslag daalt, de doorbloeding komt op gang evenals de spijsvertering. De parasympaticus is belangrijk bij herstel, rust en aanvullen energievoorraden.

Bij een gezond dagpatroon is er balans tussen de sympathische en de parasympatische activiteiten. Inspanning en stress worden afgewisseld met ontspanning en rust. Door rustiger te ademen activeer je je parasympatische zenuwstelsel. Je geeft je lichaam een seintje dat het mag ontspannen en een overprikkeld zenuwstelsel komt tot rust. Spanning in je spieren wordt losgelaten, je bloeddruk gaat omlaag en dit bevordert de spijsvertering. En belangrijk, je immuunsysteem wordt ook versterkt.

Bron: Van Ark (2021)

Naast de te nemen acties beslissen de deelnemers ook hoe de evaluatie van de acties plaatsvinden. Om de haalbaarheid in de huidige situatie te kunnen waarborgen is er in dit onderzoek niet voor gekozen om gezamenlijk te reflecteren op de verzamelde gegevens. Door de afgenomen interviews samen te vatten, worden kernpunten in beeld gebracht die in al het materiaal besloten ligt.

Na het afnemen van de interviews gaat de actieperiode, die in dit onderzoek twee weken bedraagt. De conclusie en aanbevelingen worden door de onderzoeker op basis van de interviews en evaluatie opgesteld.

5.6 Betrouwbaarheid en validiteit

Ten behoeve van de betrouwbaarheid zijn de interviews zijn met toestemming van de deelnemers opgenomen met een smartphone. Het ruwe materiaal is bewaard gebleven, als ook de eerste uitwerking van het interview.

Voor het interview zijn verschillende woorden gebruikt, zoals 'rustmomenten, uitgelegd als momenten van ontspanning gedurende de werkdag' en werkdruk 'uitgelegd als een disbalans tussen de werkbelasting en de belastbaarheid van de werknemer. De betekenis van deze woorden voor de deelnemers zijn bij aanvang van het interview bevraagd en er is tot een eenduidige betekenis gekomen. Beiden zijn onderdelen van het verschijnsel 'een gezond dagritme' uitgelegd als 'balans tussen inspanning en ontspanning op een dag'.

Ook zijn de samenvatting van de interviews gecheckt bij de deelnemers of ze het gesprek weergeven; staat er wat je gedurende het gesprek hebt bedoeld? Dit om te voorkomen dat eigen opvattingen van de onderzoeker de verslaglegging kleuren.

9. Resultaten

6.1 Deelnemers

Er zijn vijf leerkrachten van Unit Xuitgenodigd (zowel tijdelijk als vast in dienst) om deel te nemen aan het onderzoek. Hieruit zijn drie interviews voortgekomen.

Van de overige leerkrachten, die een uitnodiging hebben ontvangen, heb ik de reactie ontvangen dat ze positief staan tegenover het onderzoek en het nut hiervan. Zij zien echter geen mogelijkheden om binnen de onderzoeksperiode aan het onderzoek deel te nemen.

6.2 Samenvattingen leerkrachten

Samenvatting – interview 1

Huidige situatie

De leerkracht geeft aan de werkdruk als "best hoog" te ervaren. In haar ogen wordt dit veroorzaakt door de inrichting van het onderwijs bij basisschool X; veel moet uit de leerkrachten zelf komen en er is weinig om op terug te vallen (bijvoorbeeld methode of leerlingvolgsysteem). "Vragen spelen in mijn hoofd als: zie ik iedereen wel? Wat heb ik bijgehouden?" Daarnaast geeft ze aan het werk als emotioneel belastend te ervaren, omdat je continue alert moet zijn. "Ik heb soms het gevoel dat ik van brandje naar brandje ga."

De leerkracht geeft ook aan rustmomenten voor zichzelf te creëren door op een stoel te gaan zitten in de groep en te kijken." Dit doe ik lang niet elke dag en is meestal niet preventief."

Ook stopt zij geregeld eerder met spelen, omdat ze voelt dat de energie in de groep heel hoog is. Dit doet zij voor de kinderen en voor zichzelf. "Het is een wisselwerking; als ik hoog in mijn energie zit, kan ik ook zelf niet de rust uitstralen. Als ik de hoge energie voel, voelen in ieder geval een aantal kinderen dit ook en ik zie dat ze elkaar gaan overschreeuwen."

De leerkracht geeft aan de lunchpauze als kort te ervaren. "Zeker omdat er geregeld van wordt afgesnoept. Bijvoorbeeld door kinderen die nog aan het eten zijn en we geregeld van ouders terugkrijgen dat ze te kort tijd hebben om te eten".

Gewenste situatie

De leerkracht geeft aan meer rust in de groep te willen. Ze vraagt zich hierbij af in hoeverre ze – in relatie tot de visie van basisschool X – dingen op kan leggen of dingen juist vrij moeten zijn. De leerkracht spreekt bijvoorbeeld de wens uit om een deel van het vrije spel in te voeren met een lager stemvolume. "Ik benoem het nu heel vaak en leg het dan ook stil, maar hier zijn niet echt afspraken over."

Ze geeft als mogelijke verklaring voor dat ze nog weinig doet in de groep met haar behoefte aan meer rust: "Misschien heb ik nog geen eigen ding en omdat het bij basisschool X nog vaag is, ontwikkelt dat niet."

Reactie t.a.v. informatie werking zenuwstelsel

De leerkracht geeft aan bekend te zijn met de werking van het zenuwstelsel, maar er op een werkdag niet bewust mee bezig te zijn. “De ontspanning komt pas na 14.30 uur. *De hele dag pieken om vervolgens in te storten.*” Ze benoemt dat het niet goed is, zeker omdat er na schooltijd nog overleggen gepland staan. Ze vertelt dat in dit kader er al eens over is gesproken om de schooldag later te laten beginnen, zodat overleggen ten aanzien van de ontwikkeling van het onderwijs en de school aan het begin van de dag plaats kunnen vinden.

Actie

De leerkracht is voornemens om op een dag vaker te gaan zitten en hierbij aandacht te hebben voor hoe ze zich voelt. “Meer preventief en niet alleen als het teveel wordt.” De kinderen moeten dan zelfstandig zijn en de leerkracht is dan niet beschikbaar voor de kinderen. Ze zal dit tweemaal per dag doen gedurende 5 minuten en kiest hiervoor vaste momenten, namelijk tijdens het spelen (ze kondigt dit aan bij de kinderen) en tijdens het pakken van de jassen.

Evaluatie actie

De leerkracht geeft in de evaluatie aan dat het deels gelukt is om de actie uit te voeren. De leerkracht beschrijft dat ze op de dagen dat de er een stagiaire extra in de groep was en zij een deel over kon nemen (één keer per week), aan Ik ben op de dagen dat de stagiaire er was, één keer per dag op een stoel gaan zitten en heb gekeken.

De leerkracht geeft aan het als “fijn” te hebben ervaren. “Het gaf rust en ik merkte ook dat het voor de kinderen niet perse nodig is dat ik de hele tijd rondloop.” Ze voegt hieraan toe dat ze het graag vaker zo zou willen doen. “Ik denk dat ik er het beste een routine van kan maken, dus bijvoorbeeld elke keer aan het begin van het spelen, of tijdens jassen aan doen.”

Samenvatting – interview 2

Huidige situatie

De leerkracht beschrijft de werkdruk als hoog. Ze geeft aan dat er veel energie gaat naar het improviseren ten gevolge van zaken als het uitvallen van vakleerkrachten, materialen die ontbreken en een printer die niet altijd werkt.

De leerkracht bouwt voor zichzelf een rustmoment in tijdens de eetmomenten van de kinderen. Er is dan stilte in de groep. Het lukt haar om tijdens deze momenten te ontspannen; waar in het begin zij consequent moest zijn om de kinderen stil te laten zijn, gaat dat nu vanzelf.

In haar eigen lunchpauze brengt het haar rust om met collega's te sparren. Ze vindt het fijn om haar verhaal kwijt te kunnen en ook de verhalen van anderen helpen haar relativeren.

De leerkracht merkt bij zichzelf dat ze door stress “op een andere manier naar de kinderen kijkt en meer op zoek gaat naar onregelmatigheden.” Wanneer ze uitgerust is, is het voor haar gemakkelijker om met een positieve en ontspannen manier naar de kinderen te kijken.

Ook zorgt de leerkracht voor rustmomenten voor zichzelf op momenten dat ze meer vermoeidheid ervaart door activiteiten in te zetten, waarbij de kinderen zelfstandig bezig kunnen zijn.

Gewenste situatie

De leerkracht geeft aan dat ze de lunchpauze nodig heeft en deze graag langer zou zien. Ook heeft het haar voorkeur dat er minder overleggen na schooltijd worden ingepland; dit kan in haar ogen wanneer er meer ruimte is voor leerkrachten om hun eigen ding te doen en gedurende de pauze met elkaar te delen en elkaar te inspireren. Ook tijdens het buitenspelen ziet zij mogelijkheden om met collega's af te stemmen. Hiervoor is het nodig dat groepen ook op andere tijden naar buiten mogen.

[De huidige regel is dat er maximaal twee kleutergroepen tegelijk buitenspelen en hiervoor is een buitenspeelrooster opgesteld].

Reactie t.a.v. informatie werking zenuwstelsel

De leerkracht geeft aan gedurende de werkdag nog te weinig op haar eigen lijf te letten en dat ze meer stil mag staan bij hoe ze zich voelt.

Actie

- Bij elke overgang - met blik naar binnen - zitten en kijken gedurende ongeveer 1 tot 2 minuten.
- 's middags na het buitenspelen een 'yogaoefening' doen met de kinderen. Het doel is om hierbij te onderzoeken wat voor effect dit heeft op haarzelf. Voorbeelden zijn een ontspanningsmeditatie, ademhalingsoefening en masseren. Het streven is om dit één keer per week uitgebreid te doen en tweemaal kort.

Evaluatie actie

De leerkracht heeft gedurende twee werkdagen notities gemaakt ten aanzien van de ondernomen acties en het effect hiervan. Ze beschrijft dat het gelukt is om op verschillende momenten (tijdens het handen wassen, fruit eten en tijdens het spelen) een rustmoment te creëren van een halve minuut tot 5 minuten. Ze beschrijft dat het rustmoment "herstel in innerlijke rust" oplevert, waardoor ze meer plezier heeft in haar werk op dat moment. Ook ervaaarde ze dat ze meer gerichte opdrachten kon geven tijdens het opruimen, wanneer daar een rustmoment aan vooraf ging. Ook geeft ze aan door de rustmomenten vaker complimentjes te ervaren.

"Door zelf te ervaren hoe belangrijk het is om rustmomenten te hebben, zijn de rustmomenten creëren voor de kinderen, met name in de kring voor mij belangrijker geworden en heeft dit effect naar de rest van de dag."

Samenvatting – interview 3

Huidige situatie

De leerkracht ervaart de werkdruk als hoog. Ze beschrijft aan het einde van de werkdag "een uitgeblust gevoel" te hebben. Ook geeft ze na de lesdag om 14.30 uur weinig ruimte te voelen om naar de dag van morgen of verder te kijken, omdat de lesdag die achter haar ligt grote invloed heeft gehad op haar.

Ten aanzien van rustmomenten geeft de leerkracht aan weinig bewust van hoe ze zich voelt en haar behoeftes. De participant geeft aan "er pas bij stil te staan, wanneer ze zich niet goed voelt en het teveel wordt." Op dat moment zorgt ze voor een rustmoment door koffie te halen of naar de wc te gaan. Dit is alleen mogelijk wanneer er rust is in de groep of tweede paar ogen (bijvoorbeeld onderwijsassistent).

De leerkracht ervaart haar lunchpauze niet als een moment van rust. Het wekt bij haar irritatie op dat de lunchplek in het midden van de gang is. "Ik hoor bijvoorbeeld collega's roepen naar kinderen dat ze rustig moeten lopen op de gang." Ook geeft ze aan dat in de praktijk haar lunchpauze vaak +/- 20 minuten duurt in plaats van een half uur, omdat er tijd verloren gaat aan kinderen die treuzelen met naar buiten gaan en moment van overdracht.

Zelf ervaart ze het stiltemoment tijdens de lunch van de kinderen als prettig: de rust in de groep en het bewust bezig zijn met eten vindt ze fijn.

Gewenste situatie

De participant geeft aan dat ze zou willen dat haar lunchpauze een moment is, waarop ze kan "uit kan staan". Ze heeft behoefte aan een plek, die afgesloten wordt en waarbij ze niet in het zicht van kinderen of nog werkende collega's zit. Ook lijkt een langere lunchpauze, bijvoorbeeld 45 minuten, haar fijn.

Daarnaast spreekt ze de wens uit voor een 'donna', zoals voormalig werkneemster X. "Iemand die bereikbaar is en waardoor je er niet alleen voorstaat." Bijvoorbeeld als een kind pijn heeft of in zijn broek geplast heeft. "Iemand buiten de groep, die ruimte heeft om koffie te halen en een praatje te maken."

Reactie t.a.v. informatie werking zenuwstelsel

De leerkracht geeft zich er niet op deze manier bewust van te zijn, maar herkent het wel. "Na de lesdag heb ik een heel ander gevoel in mijn lijf." Ze geeft aan dat haar lijf ontspant en stem verandert. De leerkracht benoemt dat ze het bij haar collega's ook ziet; ze zijn na schooltijd beter aanspreekbaar. Hierbij stelt ze zichzelf de vraag hoe aanspreekbaar zijzelf en collega's dan zijn gedurende de schooldag dag naar kinderen toe. "Midden op de dag zit je in een soort vliegstand. Als je lijf gespannen is, in hoeverre ben je dan in staat om te communiceren met de kinderen op een oprechte manier?" Ze noemt hierbij een voorbeeld van een kind die iets kwijt is aan het

einde van de dag. “Voor het kind een groot probleem, maar ik stuur erop aan dat het kind doet wat hij moet doen, omdat we door moeten. Momenten worden waardeloos.”

Actie

De leerkracht gaat voorstellen – ondanks dat ze dat wel spannend vindt om te zeggen – om een maal per week lunchen in het bijgebouw.. Ze is voornemens om daar gedurende de twee actieweken op de woensdagen te lunchen.

Evaluatie actie

De leerkracht geeft aan dat haar actie in week 1 niet gelukt is, omdat het bijgebouw op slot zat. “Toen bedacht ik dat het teveel tijd zou kosten om deze op te halen/te zoeken.” Ze beschrijft dat ze aan het einde van de dag een uitgeblust gevoel heeft. “Ik had achteraf gezien graag een rustmoment in mijn eentje gehad.”

In week 2 heeft de leerkracht wel in het bijgebouw geluncht. “Vooral omdat Inge mij motiveerde om alsnog een keer te gaan en zij de sleutel al had opgehaald.” De leerkracht geeft aan het als “heel prettig” te hebben ervaren. “Het was er helemaal stil, dus ik kwam 20 minuten echt tot rust. Wel merkt ze op dat als er meer faciliteiten in het huisje komen het nog prettiger zou zijn (bijvoorbeeld vuilnisemmer, servies e.d.). “Achteraf had ik het gevoel dat ik niet in één rits doordraafde.”

6.3 Interview directie

Wat zien jullie als het gaat om werkdruk een balans tussen inspanning en ontspanning bij Unit X?

Directrice 1 geeft aan te zien dat de intensiteit van het werk bij de kleutergroepen “enorm” is. “De kinderen hebben nog veel begeleiding nodig op verschillende vlakken en een leerkracht staat continue aan.” Ze merkt op dit ook zelf te hebben ervaren tijdens het invallen in deze unit.

Directrice 2 vult aan dat zij een verschil ziet met voorgaande jaren. Ze heeft de indruk dat er nu minder ruimte bij de leerkrachten in Unit X is ten opzichte van de afgelopen twee jaar. “Eerder deden we het meer met elkaar en nu lijkt het soms een worsteling op de vierkante meter.”

In hoeverre is er in het plan bij de start van de school aandacht geweest voor werkdruk en een gezond dagritme?

Directrice 1 vertelt dat op dit gebied heel bewuste keuzes zijn gemaakt. Voorbeelden zijn het starten van de dag met ‘stilstaan en bewegen’ en leerkrachten aan te nemen met expertise op het gebied van mindfulness en yoga. Ze vertelt dat in de praktijk het er tot op heden nog bij ingeschoten is om ook de andere collega’s hierin te trainen (train-de-trainer).

Directrice 2 geeft aan dat ook de intentie was om een maximale groepsgrootte van 25 kinderen aan te houden, hier mee te maken heeft. “Omdat we in het basisonderwijs veel zien dat de groepen te groot zijn en hiervan veel stress wordt ervaren.” Ook door de inzet van vakleerkrachten zou een deel van de dag flexibeler ingericht kunnen worden, omdat zij in de groep een atelier geven. “We hebben ons vergist dat dit ook weer werkdruk oplevert.” Daarnaast noemt zij het eigenaarschap over het onderwijs als belangrijke factor: “We zijn afgegaan op de onderzoeken die uitwijzen dat op het moment dat een leerkracht uitvoerder is van een methode en weinig eigenaarschap ervaart dat de werkdruk en onvrede dan hoger wordt. Juist door het onderwijs zelf in te richten hadden we het idee op dit gebied het juiste te doen.”

Directrice 1 vult aan dat er ook bewust gekozen is voor de organisatievorm van unitonderwijs. Hierbij wordt tijd bespaard door samen te werken. “Je doet het samen en hoeft niet de generalist te zijn, die alles maar moet kunnen.” Ze benadrukt hierbij dat het er hierbij niet om gaat dat alles samen ontwikkeld wordt, maar juist dingen uit handen worden gegeven. Ze geeft aan dat het veel implementatietijd kost om deze vorm van samenwerken door te voeren. “Veel mensen hebben hier geen ervaring mee en er gaat tijd overheen om hier met z’n allen vaardig in te worden.” Ook de vele wisselingen in het team – in het bijzonder bij Unit X het afgelopen jaar – hebben hier ook een negatief effect op gehad stelt ze.

Beiden geven aan zoekende te zijn aangaande de oorzaken van de hoge werkdruk. Ze beschrijven verschillende mogelijke verklaringen:

Directrice 1 geeft aan dat de bewustwording ten aanzien van het belang van een gezond dagritme nog niet bij iedereen voldoende aanwezig is.

Ze benoemt ook het type mens dat bij Unit X werkt: "Ze zijn gevoelsmensen en laten veel binnenkomen. Aan de ene kant fantastisch, maar aan de andere kant kan dit ook een valkuil zijn." Ook haalt ze de actiegedrevenheid van veel leerkrachten aan. "Dit staat haaks op de grote vraagstukken, waar een lange adem voor nodig is en veel geduld."

Directrice 2 stelt dat het flexibel moeten zijn in het onderwijs ook een onderdeel kan zijn van de stress: "Je verwacht het één en treft het ander." Hierbij speelt volgens directrice 2 de indeling van de dag ook een rol, waarbij het zwaartepunt van de dag ligt bij het organiseren en praktisch handelen en na schooltijd wordt gewerkt aan de ontwikkeling van lange lijnen. "Eigenlijk is dat een verkeerde volgorde." Directrice 1 vult aan dat er al eens met elkaar is gebrainstormd om de kinderen om 11 uur te laten starten, zodat het denkwerk in de ochtend plaats kan vinden.

Daarnaast beschrijft directrice 2 een cultuur binnen basisschool X waarin weinig stil wordt gestaan bij dingen die wel goed gaan. Ze maakt de vergelijking met een idealistencultuur, waarbij mensen het altijd beter willen doen. "Uiteindelijk ga je aan je eigen activisme ten onder omdat je vergeet dat je ook voor jezelf moet zorgen. Dat is ook iets wat ook past bij de mensen die hier werken. Je stapt hier natuurlijk ook in omdat je denkt dat het allemaal anders kan. Maar doe het maar eens anders. Dit vraagt kanonnen veel meer dan dat we allemaal denken van tevoren."

Directrice 2 beschrijft dat ze denkt dat hetgeen nu veel druk en stress oplevert ook groter is dan wij allen. "Het gaat over de tijd waarin we leven, waarin we zijn opgegroeid en de cultuur die we gewoon zijn. We hebben in de afgelopen coronajaren gemerkt dat het ook helemaal anders kan; dat doet ook iets met het bewustzijn van wat zijn we hier allemaal aan het doen." Ze benadrukt het belang van met elkaar in gesprek gaan over hetgeen we doen, waarbij misschien rigoureuzere keuzes gemaakt moeten worden.

Wat zijn de acties die de afgelopen tijd zijn genomen ten aanzien van de hoge werkdruk?

Beiden geven aan dat het al in kleine dingen zit: goed luisteren, in sommige situaties de hulpvraag definiëren en samen naar mogelijke oplossingen kijken en "hard werken om aan de vraag te kunnen voldoen".

Ook vertelt directrice 1 dat er vanaf het begin bewust is ingezet op coaching ten aanzien van persoonlijk leiderschap. Sinds dit jaar wordt ook aan alle teams team coaching aangeboden gericht op samenwerkend leren.

Directrice 2 geeft aan dat de weg die basisschool X heeft ingeslagen weer allemaal nieuwe vragen oproept. "Als er een oplossing zou zijn, zouden we deze onmiddellijk kopen. Je weet niet zeker of dit de juiste weg is."

Wat zijn volgens jullie goede voorbeelden van scholen in hoe ze omgaan met een gezond dagritme?

Directrice 1 haalt de start van de dag bij De Wittering aan, waarbij kinderen in groepen stil luisteren naar muziek. "Wij starten de dag met lezen; dit vraagt om inspanning. Ik heb ervaren dat alleen luisteren al voldoende is."

Directrice 2 beantwoordt de vraag met: "Ik heb geen beeld van een ontspannen onderwijsteam bij andere scholen." Wel geeft ze aan dat er verhalen zijn waar ze onzeker van wordt. Ze refereert hierbij naar de Alan Turingschool en de kwaliteitskaarten. "Zij zeggen dat je veel meer op protocollen en controle moet gaan zitten, want daarmee ontlast je het team. Wat dit met ze als mens doet, is natuurlijk een ander ding. Wel denk ik dat er hierbij ander soort klachten zijn ten aanzien van de werkdruk." Directrice 1 bevestigt dat het fijn is om een aantal dingen geborgen te hebben. "Die geven houvast."

Wat is jullie wens voor het team voor volgend jaar?

Directrice 1 zegt dat team van Unit X nu echt in een “overlevingsstand” staat. Hierdoor is er volgens haar weinig ruimte om een stapje achteruit te doen en aan te geven wat er nodig is. “Terug naar de basis is nodig om weer samen verder te kunnen.”

Directrice 2 vult aan. “Basisschool X íss het team. Verder zijn we een paar regels op papier, die op een andere plek weer anders geïnterpreteerd kunnen worden.” Ze beschrijft de voorwaarde voor het onderwijs van basisschool X als: “het hebben van een competent basisteam.” Ze stelt hierbij de vragen: “Lukt het ons om een team samen te stellen dat basisschool X door kan zetten? Krijgen we wat nieuwe energie naar binnen? En kunnen we de mensen van nu wat meer in hun kracht zetten of energie geven?”

10. Conclusie en aanbevelingen

De leerkrachten geven aan de werkdruk als hoog te ervaren. De directie ziet dit en heeft dit ook zelf ervaren. Ook beschrijven de leerkrachten dat ze na een werkdag vermoeid zijn of zelfs uitgeblust. Hier zou uit geconcludeerd kunnen worden dat er geen voldoende evenwicht bestaat tussen inspanning en ontspanning op een werkdag. Allen geven aan dat ze op een werkdag naar eigen zeggen te weinig bewust zijn het benodigde evenwicht tussen inspanning en ontspanning. Twee leerkrachten vertellen dat ze in de gewenste situatie meer rust zouden willen ervaren. De andere leerkracht richt zich meer op de duur van de pauze en frequentie van de overleggen om op deze manier rust te creëren. Bij twee leerkrachten hebben de voorgenomen acties betrekking op rustmomenten in de groep, waar dit voor de andere leerkracht meer ligt in het rust tijdens het pauzemoment. Opvallend is dat een van de leerkrachten juist beschrijft dat ze rust ervaart door gedurende de pauze met collega's te kunnen sparren.

In de evaluatie geven de drie leerkrachten dat de ondernomen acties een positief effect hebben op de mate van ervaren rust, en hiermee op de verhouding tussen inspanning en ontspanning. Een van de leerkrachten rapporteerde dat ze meer ruimte ervaarde om het werk en de kinderen positief te benaderen. Je zou voorzichtig kunnen stellen dat de leerkrachten zich meer bewust zijn van het belang van rustmomenten gedurende een werkdag. Ook hebben ze enige handelingskennis opgedaan over hoe ze zelf meer rust kunnen creëren.

Ondanks dat de directie bij de oprichting van de school bewust keuzes heeft gemaakt die de werkdruk zouden moeten verlagen, beschrijven ze dat er hierbij andere problemen en vragen zijn ontstaan. De directie geeft aan zelf vooral een luisterend oor te bieden en praktisch te ondersteunen. Ze geven verschillende verklaring voor de ervaren werkdruk, maar zijn hierin eveneens zoekende. Ook beschrijven ze dat door de vele wisselingen Unit X geen stevige basis heeft en wensen voor volgende jaar daar verandering in aan te kunnen brengen.

Op basis van dit onderzoek kan niet worden geconcludeerd dat er daadwerkelijk een duurzame verandering heeft plaatsgevonden ten aanzien van het bewustzijn van het belang van een gezonde balans tussen inspannen en ontspanning. Het is dan ook niet reëel om te verwachten dat het nieuwe handelen in twee weken een gewoonte of organisatiecultuur verandert (Migchelbrink, 2019). Wel is er een start gemaakt van het onder de aandacht brengen dit thema.

Een nadeel van analyseren van gegevens middels een samenvatting is dat hierin mijn interpretatie terug te lezen kan zijn. Een alternatief is om in de groep samen de gegevens te analyseren. Omdat er meerdere personen dan naar dezelfde gegevens kijken, worden persoonsgebonden subjectieve invloeden bij de analyse voorkomen (Migchelbrink, 2019). Via intersubjectiviteit wordt de analyse objectiviteit en hiermee betrouwbaarheid verhoogd. Daarnaast veronderstelt Migchelbrink (2019) dat wanneer deelnemers en onderzoekers gezamenlijk terugkijken op hun handelen en het participatief actieonderzoek er nieuwe (handelings)kennis ontstaat en dit de kwaliteit van de reflectie verhoogt. Deze kan omgezet worden in nieuwe acties, waaruit een nieuwe cyclus ontstaat. Deze wijze van analyseren neemt echter veel tijd in beslag, wat in de huidige onderzoeksperiode een obstakel veroorzaakte. Ook bestaat er een mogelijkheid dat het zorgt voor minder veiligheid en hiermee openheid gedurende de interviews. Iets wat ik me bij de huidige samenwerking kan voorstellen, omdat deze uit verschillende tijdelijke krachten bestaat en we logischerwijs in een fase van kennismaking en afstemming zitten. Bij het voortzetten van het onderzoek zou mijns inziens het gezamenlijk analyseren van de gegevens zeker opnieuw overwogen moeten worden.

Gedurende een van de interviews doet een leerkracht de suggestie om tijdens de overleggen van Unit X te starten met het delen van ervaringen met rustmomenten. Waarbij een presentatie van het huidige onderzoek mijns inziens een goed startpunt en aanleiding kan zijn. Dit sluit aan bij de voorwaarden, zoals Migchelbrink (2019) deze stelt voor het verduurzamen van gedragsverandering. Het nieuwe handelen moet worden volgehouden, waarbij prikkels toegediend moeten blijven worden. Migchelbrink (2019) benadrukt ook dat het nieuwe handelen met vallen en opstaan gaat en succeservaringen als mijlpalen nodig zijn en te verankeren. Belangrijk is hierbij om te beseffen dat dit niet vanzelf gaat.

Het aan elkaar presenteren en visueel maken van de gewenste situatie kan hier ook onderdeel van uitmaken (Migchelbrink, 2019), om te voorkomen dat er te veel op het probleem gefocust wordt en hierdoor de uitweg ver weg lijkt. In de aanloop van het onderzoek heb ik oppervlakkige research gedaan naar hoe andere scholen of organisaties met dit thema omgaan. Ook heb ik deze vraag bij de directie neergelegd. Hieruit zijn nog weinig concrete voorbeelden naar voren gekomen, maar ook dit zou een onderdeel kunnen zijn van vervolgonderzoek, waarbij mijns inziens ook *best practices* uit andere sectoren niet uitgesloten moeten worden.

Ik beschouw het als een groot voordeel en in lijn met de visie van de school dat bij participatief actieonderzoek het veranderproces niet van buiten-af, maar 'bottom-up' plaatsvindt. De verandering wordt bedacht door de mensen zelf, die zelf in de onderzochte praktijk werken. Omdat werkdruk en een gezond dagritme een groot thema betreft, is het in mijn ogen prettig dat verandering geleidelijk plaatsvindt.

Parallel aan het voortzetten van het onderzoek naar rustmomenten of op een later moment, zou – als er meer bewustzijn en handelingskennis is ten aanzien van een gezond dagritme – dit ook doorgezet kunnen worden naar het dagritme van de kinderen. Verschillende leerkrachten hebben tijdens het interview aangegeven dat ze een wisselwerking ervaren tussen de rustmomenten van zichzelf en het gedrag van de kinderen en visa versa. Hoe mooi zou het zijn wanneer de kinderen op jonge leeftijd al het bewustzijn meekrijgen dat een goede fysieke balans van groot belang is. Naast het voorleven door leerkrachten past het bij de opdracht van basisschool X - en hiermee het team - om ons in te zetten om bij te dragen aan een gezonde basis voor de kinderen.

11. Reflectie

Het voorbereiden en uitvoeren van het participatief onderzoek heb ik als heel interessant ervaren. Ondanks dat tijdens de interviews soms zware of negatieve aspecten werden uitgelicht, zie ik het als positief dat de leerkrachten en directie de veiligheid en vrijheid hebben gevoeld om open met mij te spreken. Ik heb veel liever dat bepaalde zaken besproken worden en vanuit hier weer verder gekeken wordt dan dat zaken niet op tafel worden gebracht.

Dat de deelnemers van het onderzoek actief worden betrokken bij het onderzoek en mee kunnen beslissen, spreekt mij enorm aan in dit type onderzoek. Het sluit aan bij mijn visie ten aanzien van organisatieverandering, namelijk bottom-up.

Bij aanvang van het onderzoek was ik voornemens om ook zelf deel te nemen. Door de interviews merkte ik echter dat mijn eigen kijk gekleurd werd door de antwoorden van de anderen. In de interviews met zowel de leerkrachten en directie herkende ik zelf verschillende onderdelen. Ergens vond ik het prettig om te weten dat anderen hier ook tegen aanlopen. Gedeelde smart is immers halve smart. Ook merkte ik dat door anderen te mogen bevragen en te luisteren naar de antwoorden, ook mijn bewustzijn ten aanzien van het belang van rustmomenten is vergroot.

Literatuurlijst

- Arbeidsmarktplatform Primair Onderwijs. (2021). *Arbeidsmarktanalyse Primair Onderwijs 2021*.
https://arbeidsmarktplatformpo.nl/wp-content/uploads/2021/09/ArbeidsmarktanalysePO_2021_PP14.pdf
- Berding, J. (2018, 10 september). *Hannah Arendt en de school als tussenruimte*. Nivoz. Geraadpleegd op 17 mei 2022, van <https://nivoz.nl/nl/hannah-arendt-en-de-school-als-tussenruimte-onderwijs-is-er-niet-om-de-wereld-te-verbeteren-maar-om-cultuur-door-te-geven>
- Geerdink, G., & Buijs, E. (2019). Wat kenmerkt leraren in vernieuwingsscholen zoals act? *Tijdschrift voor Lerarenopleiders*, 40(3), 157–172.
- Maij, D. (2021, 1 december). *Stress en burn-outklachten in het onderwijs – de cijfers, oorzaken en een stappenplan voor verbeterde vitaliteit*. Neuro Habits - Gedrag Verbeteren Met Wetenschap. Geraadpleegd op 17 mei 2022, van <https://www.neurohabits.nl/blog/2021/09/24/stress-en-burn-outklachten-in-het-onderwijs-de-cijfers-oorzaken-en-een-stappenplan-voor-verbeterde-vitaliteit/>
- Migchelbrink, F. (2019). *De kern van participatief actie-onderzoek* (3de editie). SWP.
- Steeman, M., & Klomp, F. (2020). *Psychologische flexibiliteit in het onderwijs*. SWP.
- Traag, T. (2018). *Statistische trends: Leerkrachten in het basisonderwijs*. CBS. [https://www.cbs.nl/-/media/pdf/2018/26/2018st15-leerkrachten-basisonderwijs-\(1\).pdf](https://www.cbs.nl/-/media/pdf/2018/26/2018st15-leerkrachten-basisonderwijs-(1).pdf)
- Van Ark, A. (2021). *Het autonome zenuwstelsel: sympathicus en parasympathicus*. vabs.nl. Geraadpleegd op 17 mei 2022, van <https://vabs.nl/stress-en-burn-out/psycho-fysiologische-meting-laait-je-testen/65>