

Samen Sterker Starten

Onderwijsregio Midden-Nederland PO

Coachnetwerkbijeenkomst

9 juni 2026

Isolde Kolkhuis Tanke &
Nore van Roekel



Kolkhuis Tanke
duurzaam leren in organisaties

Start van een loopbaan...

Bespreek met degene naast je (in max. 5 minuten):

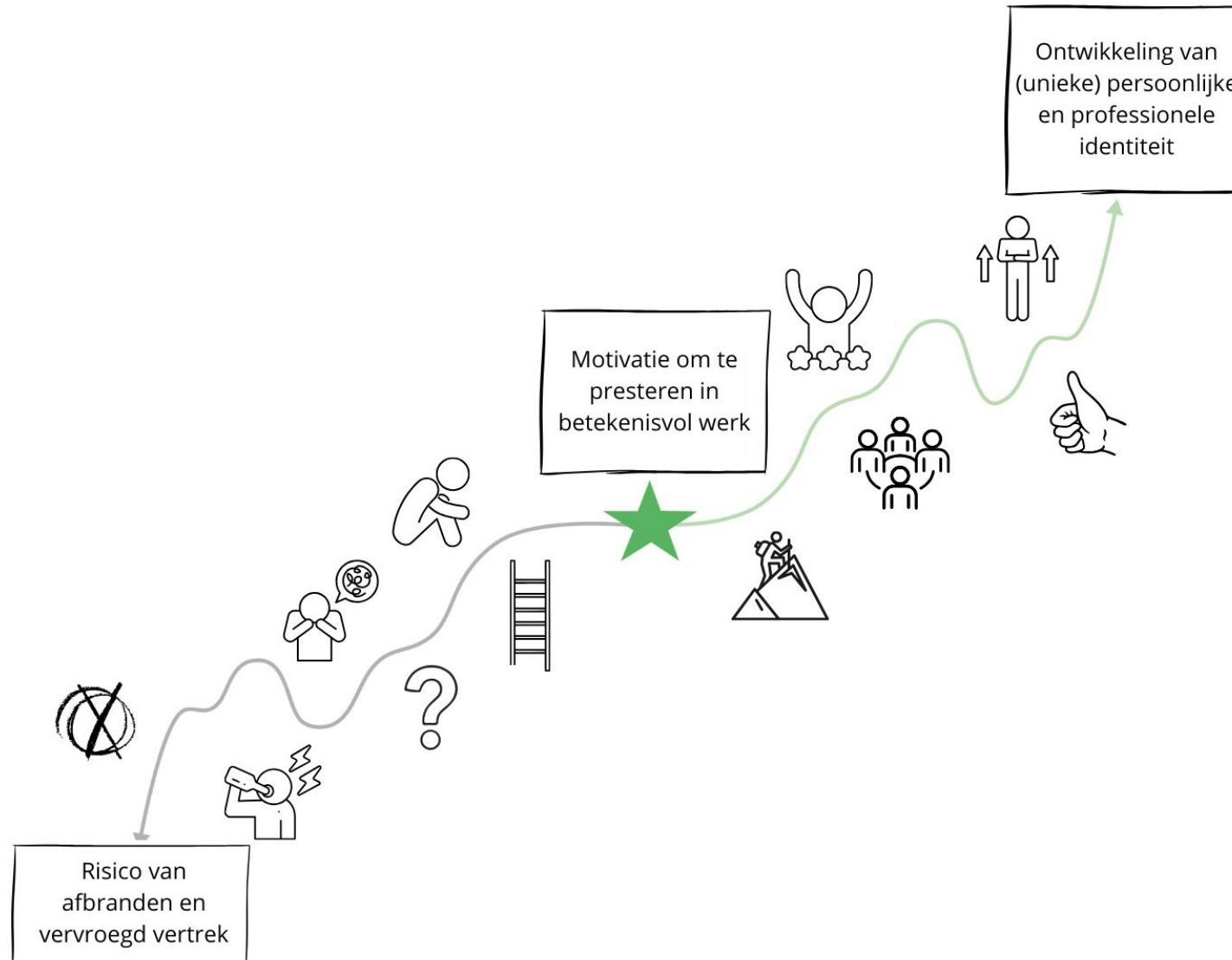
Als je terugkijkt op de eerste maanden van jouw (professionele) loopbaan, wat is je dan het meest bijgebleven van toen, wat betreft:

- de mate waarin je je *uitgedaagd* voelde in je werk
- in hoeverre (en hoe) je je daarin *gesteund* voelde door anderen



Kantelpunt:

Floreren of vertrekken/afbranden



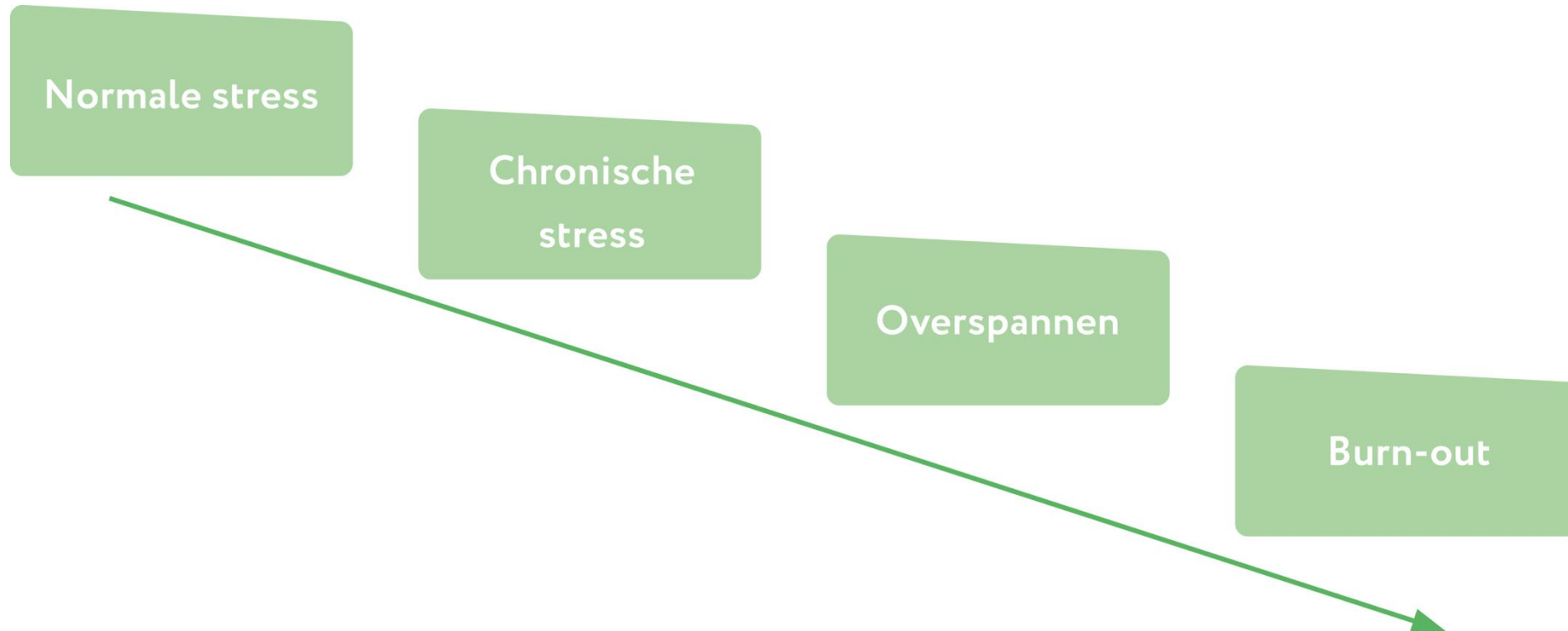
Universele leercurve



Coenders, 2020 (naar: L. de Caluwé)



Van stress naar uitval



Lange termijn gevolgen van burn-out

- Lange termijn effect van burn-out wordt regelmatig grovelijk onderschat
- Kans op het opnieuw krijgen van een burn-out: 25 – 50 procent
- Nieuw onderzoek suggereert potentieel blijvende schade en kwetsbaarheid
 - 37% was na anderhalf jaar revalideren nog nauwelijks hersteld (Hätinen, et al. 2009)
 - $\frac{2}{3}$ kampte na drie jaar nog steeds met extreme mentale en fysieke vermoeidheid (Stenlund, Nordin, Järvholm, 2012)
 - Bijna de helft van de behandelde burn-out patiënten had na 7 jaar nog steeds last van extreme vermoeidheidsklachten, 73% rapporteerde een verminderde stresstolerantie en maar 16% volledig herstel (Glise, Wiegner, Jonsdottir, 2020)
 - MRI-studie: angstcentrum (amygdala) na twee jaar nog steeds groter dan bij de controlegroep (Savic, Perski, Osika, 2018)

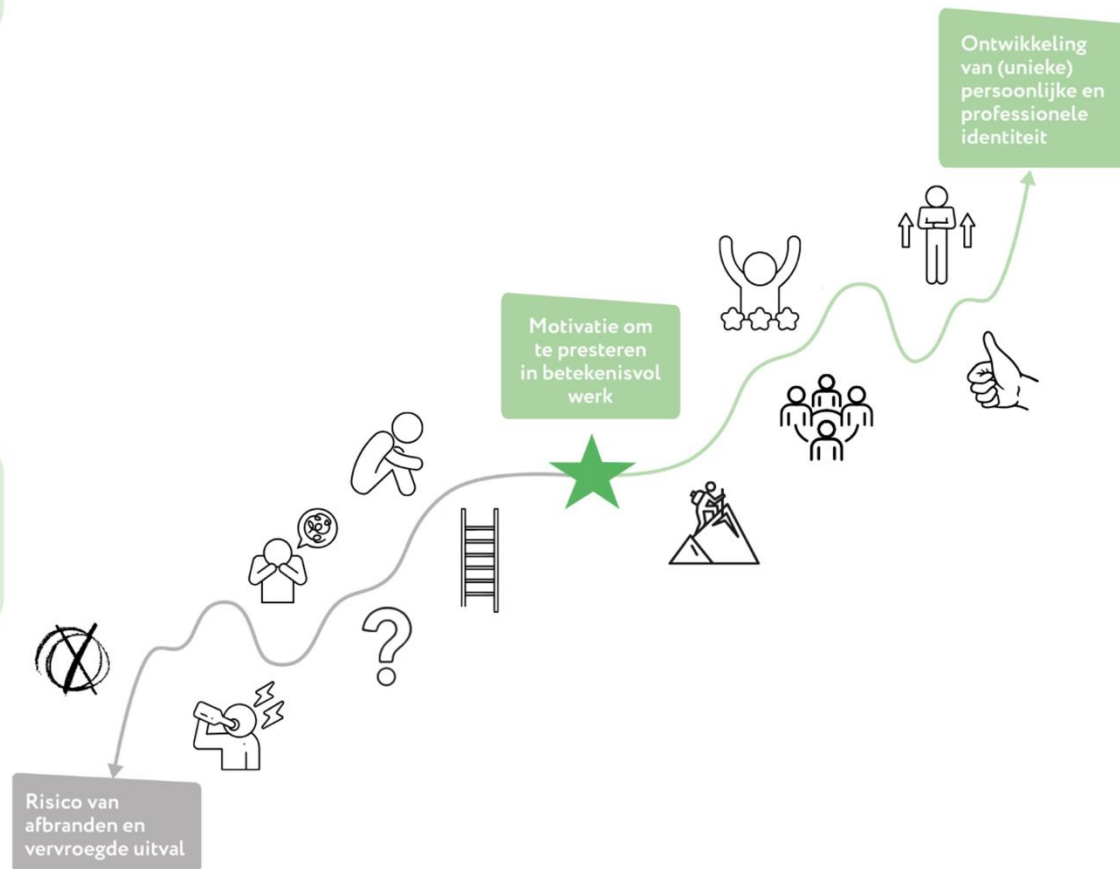
Vier thema's

Presteren en leren

Diversiteit en teamwerk

Verwachtingen en
identiteitsontwikkeling

Psychologische
veiligheid en leercultuur



Presteren én leren



Autonomie is fijn... maar kaders ook!

Té veel uitdaging kan leiden tot stress, wat ruimte voor leren, floreren en groeien juist beperkt

Duidelijke doelen en kaders helpen om te focussen en te kunnen vaststellen of je iets 'goed' gedaan hebt.

Het geeft houvast bij gerichte (inhoudelijke én persoonlijke) feedback



Support van een ervaren collega

Wissel uit met degene naast je:

Wanneer heb je de afgelopen maand twijfels gehad in je werk, over of je iets wel op een goede manier hebt aangepakt?

- Wat doet zo'n moment met je (op het moment zelf en erna)?
- Met wie praat je erover?
- In hoeverre deel je dergelijke voorbeelden ook met jonge collega's/starters?

Presteren en leren

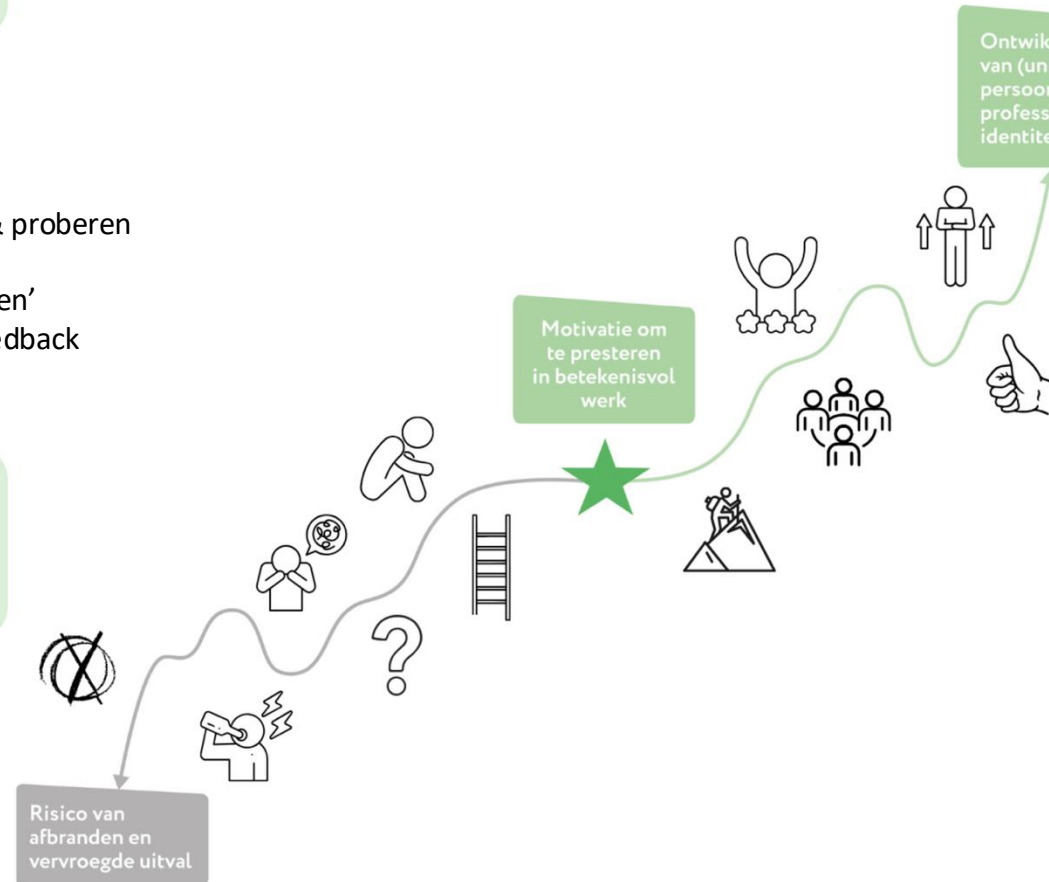
- ☐ Betekenisvol werk
- ☐ Autonomie
- ☐ Kaders en richtlijnen
- ☐ Focus op presteren
- ☐ Tijd en ruimte om te leren & proberen
- ☐ Support bij leerprocessen
- ☐ Mogelijkheden om te 'sparren'
- ☐ Continue (ook positieve) feedback
- ☐ Werkdruk
- ☐

Verwachtingen en identiteitsontwikkeling

Diversiteit en teamwerk

Ontwikkeling van (unieke) persoonlijke en professionele identiteit

Psychologische veiligheid en leercultuur



Verwachtingen en identiteit



'Voldoen aan verwachtingen' - 'Eigen identiteit'

Verwachtingen

- Bij weinig bevestiging wanneer het 'goed genoeg' is -> eigen lat steeds hoger leggen
- Té hoge verwachtingen -> paniek in plaats van leren
- Eigen grenzen overschrijden levert vaak juist waardering op (en nog meer werk...)
- Afhankelijkheidsrelaties in werk -> te veel aanpassen



Identiteit

- Stevigheid in waar je voor staat en wat je wil zijn is noodzakelijk om je staande te houden in dit werk
- Grenzen aangeven is vooral lastig door angst voor afwijzing en/of 'zijwieltjes krijgen' (o.a. door negatieve beeldvorming over jongeren)
- Imposter syndroom
- Social media: maakt de vraag 'wie wil ik zelf zijn' niet makkelijker



Generatietypologieën, bestaan ze wel?...



<https://www.youtube.com/watch?v=utT1hYZPPn0>



Generatietypologieën, bestaan ze wel?...

Wissel kort uit met degene naast je:

Herken je in je werkomgeving vooroordelen en aannames over 'oudere' en 'jongere' leerkrachten?

Welke concrete (zowel positieve als negatieve) voorbeelden kun je hiervan geven? Wat vind je er zelf van?



Presteren en leren

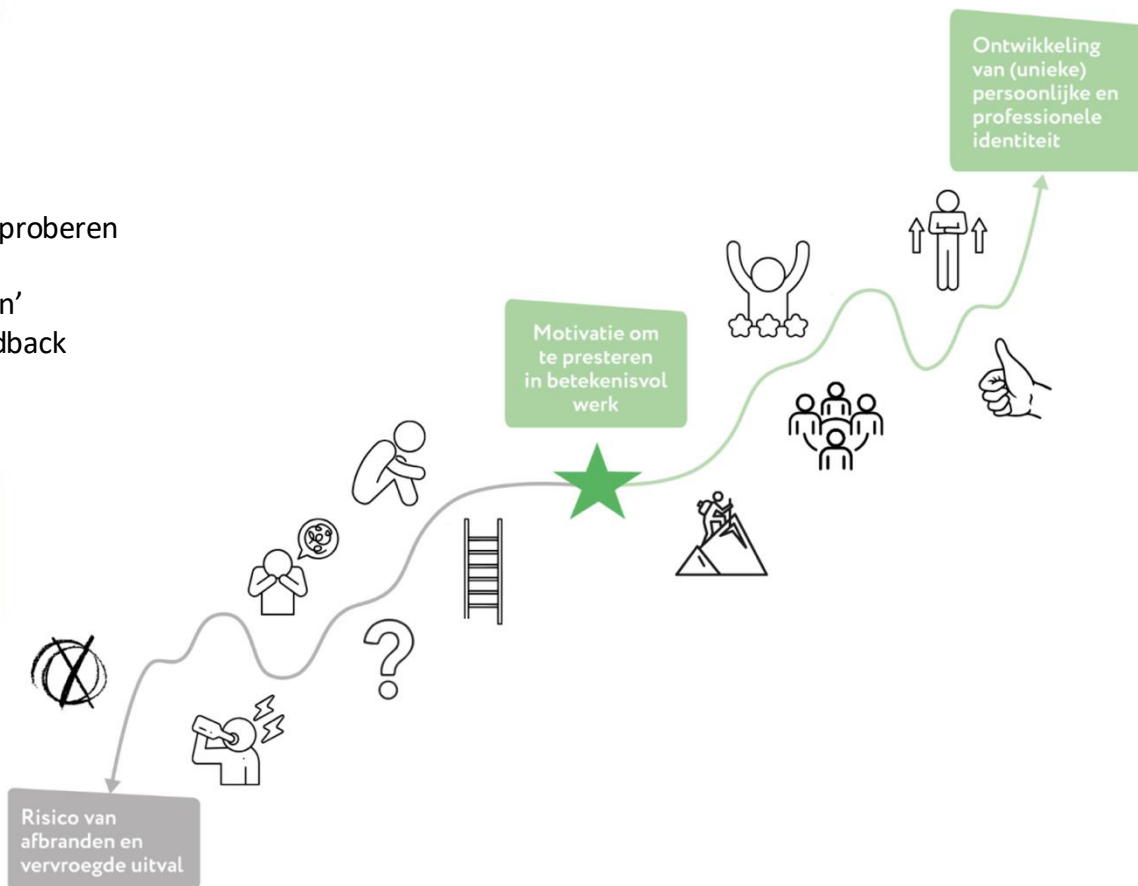
- ☐ Betekenisvol werk
- ☐ Autonomie
- ☐ Focus op presteren
- ☐ Kaders en richtlijnen
- ☐ Tijd en ruimte om te leren & proberen
- ☐ Support bij leerprocessen
- ☐ Mogelijkheden om te 'sparren'
- ☐ Continue (ook positieve) feedback
- ☐ Werkdruk
- ☐

Verwachtingen en identiteitsontwikkeling

- ☐ Duidelijke verwachtingen
- ☐ Aandacht voor socialisatie
- ☐ Ruimte voor eigen identiteitsontwikkeling
- ☐ Invloed van beelden over jongeren
- ☐ Mate van sociale vergelijking en competitie
- ☐ Beschikbare rolmodellen
- ☐ ...

Diversiteit en teamwerk

Psychologische veiligheid en leercultuur



Diversiteit en teamwerk



Maskeergedrag

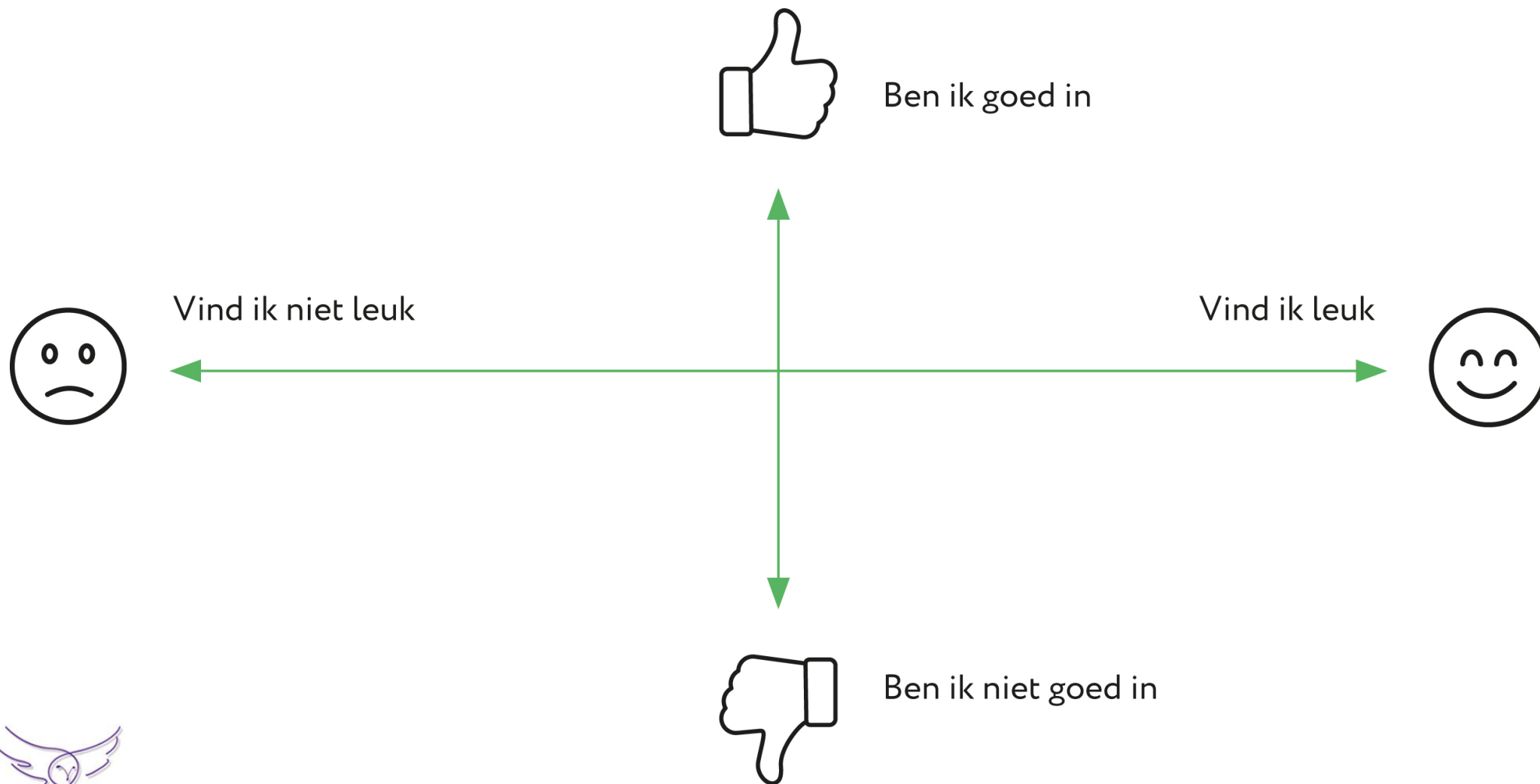
- Neurodiversiteit (ADHD, autisme, hoogbegaafdheid, hoogsensitiviteit)
- Maskeren
 - 'Anders zijn' maskeren
 - Kost veel energie en leidt tot stress of zelfs depressieve klachten
 - Ondanks het maskeren vaak alsnog negatieve reacties op het 'anders zijn'
 - Veiligheid op de werkvloer om jezelf te zijn: verbetering van welzijn, minder verloop én het benutten van specifieke kwaliteiten

Waarderen van verschil gaat niet vanzelf

- Splitsing tussen ‘de onzen’ en ‘de anderen’ is een bekend menselijk mechanisme (Hirschhorn, 1988)
- We communiceren minder met mensen die anders zijn dan wijzelf (Rupert, 2010)
- Beelden en aannames over ‘anderen’ nemen dan al gauw de overhand
- Het nodigt niet uit tot nieuwsgierigheid naar de ander en diens perspectieven en motivaties
- Verder uit elkaar groeien ligt op de loer



Leuk & Goed - kwadrant



Diversiteit en teamwerk



Presteren en leren

- ☐ Betekenisvol werk
- ☐ Autonomie
- ☐ Focus op presteren
- ☐ Kaders en richtlijnen
- ☐ Tijd en ruimte om te leren & proberen
- ☐ Support bij leerprocessen
- ☐ Mogelijkheden om te 'sparren'
- ☐ Continue (ook positieve) feedback
- ☐ Werkdruk
- ☐

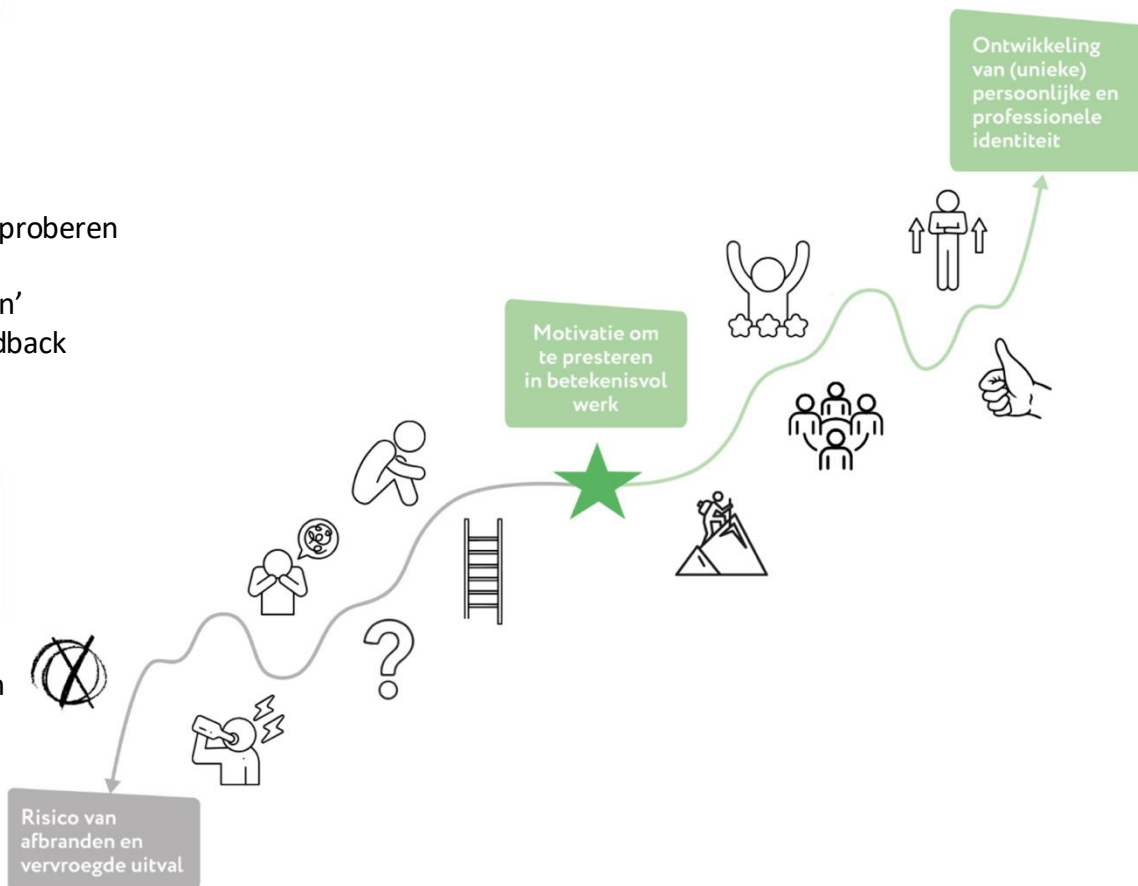
Verwachtingen en identiteitsontwikkeling

- ☐ (On)duidelijke verwachtingen
- ☐ Aandacht voor socialisatie
- ☐ Ruimte voor eigen identiteitsontwikkeling
- ☐ Invloed van beelden over jongeren
- ☐ Mate van sociale vergelijking en competitie
- ☐ Beschikbare rolmodellen
- ☐ ...

Diversiteit en teamwerk

- ☐ Oog en ruimte voor diversiteit
- ☐ Erkennen en benutten van ieders unieke kwaliteiten
- ☐ Samen werken en leren als een team
- ☐ Mate van hybride (team)werk
- ☐ ...

Psychologische veiligheid en leercultuur



Psychologische veiligheid en leercultuur



Mogen leren van fouten

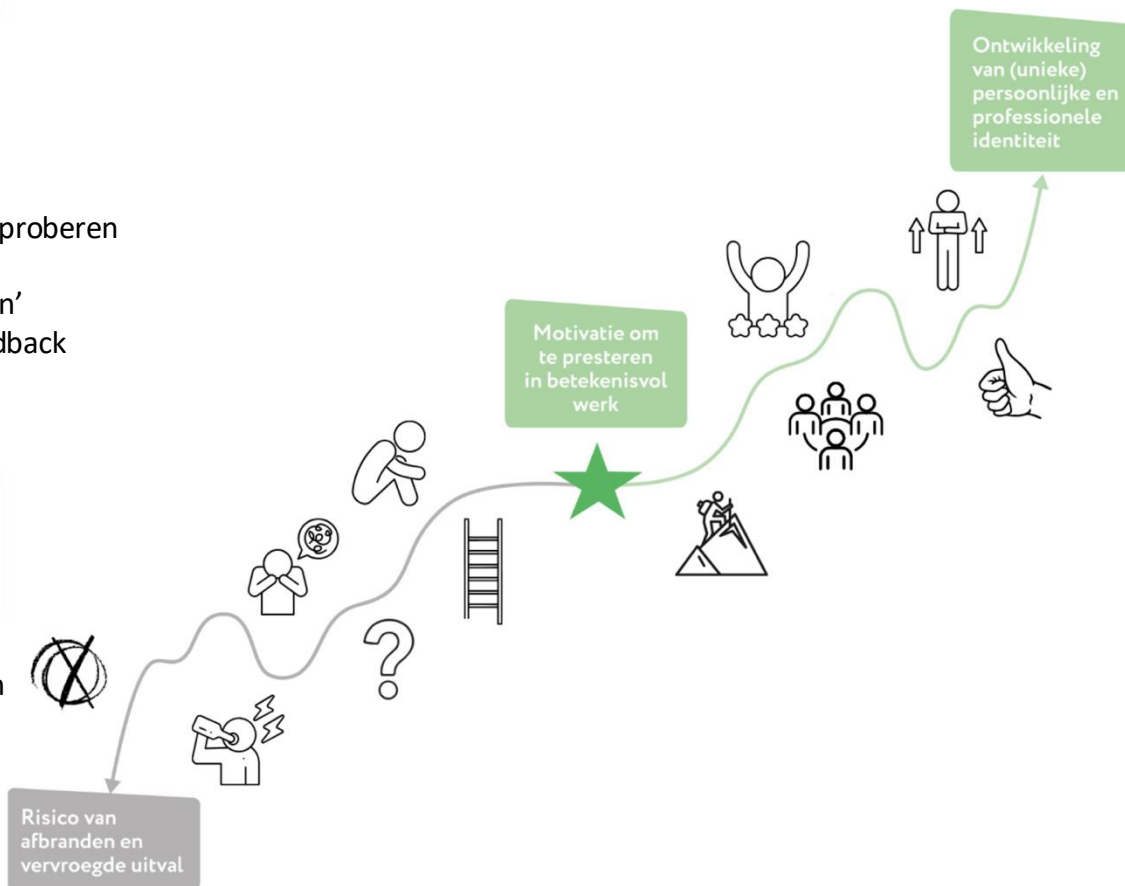
- “Fouten en afwijkingen houden de hersenen scherp en zetten aan tot leren” (*Wadman, 2010*)
- Waarom fouten vaak verzwegen worden
- Leren van fouten is ook niet altijd iets goeds...
 - Dramatische/traumatische fouten
 - Slordigheidsfouten
 - Onnodige fouten
- Dus: bespreek met elkaar wat je onder ‘leren van fouten’ wel én niet verstaat, en moedig aan om er open over te zijn

Presteren en leren

- ☐ Betekenisvol werk
- ☐ Autonomie
- ☐ Focus op presteren
- ☐ Kaders en richtlijnen
- ☐ Tijd en ruimte om te leren & proberen
- ☐ Support bij leerprocessen
- ☐ Mogelijkheden om te 'sparren'
- ☐ Continue (ook positieve) feedback
- ☐ Werkdruk
- ☐

Verwachtingen en identiteitsontwikkeling

- ☐ (On)duidelijke verwachtingen
- ☐ Aandacht voor socialisatie
- ☐ Ruimte voor eigen identiteitsontwikkeling
- ☐ Invloed van beelden over jongeren
- ☐ Mate van sociale vergelijking en competitie
- ☐ Beschikbare rolmodellen
- ☐ ...



Diversiteit en teamwerk

- ☐ Oog en ruimte voor diversiteit
- ☐ Erkennen en benutten van ieders unieke kwaliteiten
- ☐ Samen werken en leren als een team
- ☐ Mate van hybride (team)werk
- ☐ ...

Psychologische veiligheid en leercultuur

- ☐ Psychologische veiligheid
- ☐ Tolerantie voor en duidelijke beelden over 'leren van fouten'
- ☐ Werken vanuit gedeelde waarden & normen
- ☐ Ruimte voor verschillende waarden & normen
- ☐ Leercultuur voor *iedereen*
- ☐ ...



Meer lezen?

