

Werken aan werkplezier



'Vanuit
inzicht in
je drijfveren,
dat doen
waar je blij
van wordt.'

Cynthia Vijgenboom

Er is veel discussie over werkdruk in het onderwijs. Een leraar moet veel kunnen en houdt vaak vele ballen in de lucht. Hoe kun je als schoolleider de werkdruk helpen verminderen en het werkplezier vergroten? HCO Nieuws vroeg het Cynthia Vijgenboom, directeur van IKC de Edelsteen. Deze school werd onlangs benoemd tot excellente school. In de afgelopen periode investeerde Cynthia met haar hele team bewust in ontwikkeling en werkplezier, met behulp van onder meer het instrument Management Drives. Cynthia geeft hieronder een aantal tips aan collega's.

Onderzoek met elkaar wat ieders drijfveren zijn.

Waarom sta je voor de klas? Waar word jij gelukkig van? Door inzicht in je talent en in je drijfveren weet je wat je moet doen om aan het einde van de dag blij de school te verlaten. Zorg dat je je werksituatie zo inricht dat je datgene kan doen waar je blij van wordt. Dat betekent niet dat je alleen maar taken kan doen die je leuk vindt. Maar wel dat je op zoek moet gaan naar de juiste balans. Als je vaker geluksmomenten ervaart, is het niet zo erg om ook dingen te doen die je minder belangrijk of minder leuk vindt. En natuurlijk kun je dit als leidinggevende faciliteren door hier bewust aandacht aan te besteden, zowel in individueel werkoverleg als in teamverband.

Zorg dat leraren in je team van elkaar weten waar ze blij van worden en wat hen drijft.

Dit zorgt voor wederzijds begrip en een teamgevoel. Hierdoor is de kans op onbegrip en conflicten kleiner. Dit verhoogt het werkplezier!

Geef leraren invloed!

Als je het gevoel hebt dat je zelf invloed hebt op wat er in je klas en in de school gebeurt,

verhoogt dit het werkplezier. Laat leraren zelf antwoord geven op de vragen: Waar gaan we naar toe? Hoe gaan we dat doen en op welke manier? Als directeur ben je degene die deze vragen stelt, maar niet degene die ze beantwoordt. Je bepaalt in samenspraak de richting die je uit gaat, met de schoolontwikkeling en je ontwikkeling als medewerker.

Geef leerkrachten erkenning!

Onze leraren zeggen regelmatig: 'Maar dat doet toch iedereen?' En: 'Dat is toch normaal dat we dat doen?'. Maar het is bijzonder wat mijn leerkrachten doen. Maak zichtbaar wat er allemaal gedaan wordt en geef erkenning en waardering. Als je je waardevol voelt is het gemakkelijker om iets nieuws op te pakken.

Wees groeigericht

in het voeren van (functionerings-)gesprekken met leerkrachten. Dat zit niet in ons systeem en ook niet in onze natuur. Als directeur wil je graag kijken naar verbeteringen. Maar dat schept juist afstand. Waarderend onderzoeken begint met vanachter je bureau vandaan komen en echt contact maken, in de klas komen, kijken, luisteren en vragen stellen. Waar sta je nu? Wat zou jij willen bereiken? Hoe zou je het

liefst les willen geven? Hoe zou je daar kunnen komen? Wat heb je daarvoor nodig? Probeer samen uit te bouwen waar de kracht ligt van een leerkracht en sluit zoveel mogelijk aan bij waar een leerkracht heen wil.

Zoek naar de talenten van iedere leerkracht in je team. En geef vervolgens verantwoordelijkheid.

Als ik iets aan iemand overlaat, iemand zeggenschap en mandaat geef, dan voelt iemand zich verantwoordelijk en betrokken. En dan ontstaat er kwaliteit! Wanneer mensen veel werkdruk ervaren en geen plezier in hun werk hebben, dan staat de kwaliteit onder druk.

Meer weten over Management Drives?

Drijfveren bepalen waarom je iets doet of laat, sturen je gedrag en gevoel en bepalen onze waarnemingen. Ook bepalen ze ons persoonlijk leiderschap. Management Drives biedt organisaties een instrument dat verrassende en nieuwe inzichten geeft in wat medewerkers, teams en de organisatie motiveert. Het HCO is gecertificeerd partner van Management Drives (MD). Kijk voor meer informatie op www.hco.nl/managementdrives.