

Heleschoolbenadering

positieve psychologie

Integratie van het beste van beide werelden

Zoals al eerder beschreven in het Tijdschrift Positieve Psychologie is het versterken van veerkracht en het vergroten van welbevinden van iedereen op school van essentieel belang voor het onderwijs. Waarom? Omdat daarmee psychosociale problematiek verminderd en voorkomen kan worden, het de leerprestaties kan vergroten, het ziekteverzuim onder leerlingen en onderwijsprofessionals terugdringt en het werk- en leerplezier vergroot – en dat is hard nodig in tijden van hoge druk onder zowel leerlingen als leerkrachten. In dit vervolgartikel wordt ingegaan op de ‘heleschoolbenadering welbevinden’ op basis van de positieve psychologie. Wat houdt een heleschoolbenadering welbevinden in en hoe geef je dat vorm? Waarom kiezen scholen eigenlijk voor een dergelijke aanpak en wat zijn bevorderende en belemmerende factoren voor het slagen ervan?

■ Rinka van Zundert

W

at is een heleschoolbenadering welbevinden?

Er is (nog) geen afgebakende definitie die de

heleschoolbenadering gericht op welbevinden eenduidig beschrijft; er zijn veel variaties voorhanden. Wel geven Weare en Markham (2005) aan dat veel aanpakken waarvoor de term ‘*whole-school approach*’ gebruikt wordt in feite vaak maar ten dele een echte heleschoolbenadering zijn wanneer je ze vergelijkt met het concept van een ideale, complete aanpak.

Welke elementen bevat die ideale aanpak dan volgens hen?

De ideale, complete heleschoolbenadering welbevinden:

1. gebruikt een holistisch model van gezondheid,
2. neemt niet alleen de gewenste uitkomsten in acht (zoals sociaal gedrag), maar ook de factoren die *leiden* tot die uitkomsten,
3. richt zich op *alle* aspecten van de onderwijssetting,
4. betreft *iedereen* in de school en de daar-

- aan gekoppelde omgeving,
5. zorgt voor congruentie tussen alle onderdelen op alle niveaus,
 6. zorgt voor samenhang en teamwork,
 7. is een combinatie van *best practices* ten aanzien van enerzijds het versterken van veerkracht en welbevinden, en anderzijds de didactiek en academisch functioneren.

Voordat ik deze punten verder zal toelichten is het goed om eerst te noemen waarom een heleschoolbenadering op basis van de positieve psychologie de voorkeur verdient boven de implementatie van losstaande sociaal-emotionele programma's (wat nu vaak het geval is). Effectief bevonden 'losstaande' programma's voor leerlingen worden in de praktijk vaak maar ten dele uitgevoerd of liggen stof te verzamelen in de kast. Maar zelfs wanneer interventies naar behoren worden uitgevoerd, dooft het effect na bepaalde tijd uit en zijn 'boostersessies' nodig (Barrett et al., 2006). Bovendien hebben scholen vaak een, maximaal twee programma's in huis en die dekken bij lange na niet het hele spectrum van gezondheid/welbevinden.

Een ander belangrijk argument voor de heleschoolbenadering is dat het welbevinden van de leerlingen altijd ingebed is in het welbevinden van de leerkracht. Er zijn echter erg weinig programma's die eerst inzetten op het versterken van de persoonlijke veerkracht van de onderwijsprofessionals alvorens het aan te leren aan kinderen, terwijl de werkdruk hoog is en de relatie tussen leerling en leerkracht van fundamenteel belang is voor het leerproces. Wie zorgt er voor de leerkracht? En de leidinggevenden? Zij worden nauwelijks ondersteund. Bovendien is het welbevinden van de leerkracht ook weer ingebed in het functioneren van het management, directie en bestuur. En dan is er natuurlijk nog de grote invloed van ouders op het kind. Pas wanneer je op alle lagen van de organisatie intervenieert bied je de meest optimale omstandigheden om iedereen op school te laten floreren en duurzaam de ontwikkeling van problemen te voorkomen.

Punten 1 en 2: Werken vanuit een holistisch model van welbevinden

Om te weten welke eigenschappen en vaardigheden je bij leerlingen en onderwijsprofessionals moet versterken om effectief en duurzaam hun veerkracht te vergroten is een holistisch model van gezondheid, van welbevinden, nodig. Op basis van de wetenschappelijke literatuur heb ik een overkoepelend model geformuleerd dat bestaande modellen van sociaal-emotioneel leren, welbevinden en floreren integreert. Het model schetst wat we als mens kunnen doen om ons 'goed te voelen', om ons blij en tevreden te voelen (figuur 1, Van Zundert, 2017).

Centraal in dit model staan ten eerste onze gedachten, gevoelens en gedrag ten aanzien van onszelf en anderen. Hoe je denkt, hoe je je voelt en hoe je je gedraagt staat altijd in directe verbinding met je welbevinden. Hoe kun je dus zodanig omgaan met je gedachten, gevoelens en gedrag dat ze in dienst staan van je welbevinden? Wat heb je daarvoor nodig?

Bewustzijn en begrip

Dat begint met je *bewustzijn* van je gedachten, gevoelens en gedrag. Voordat je überhaupt iets kunt veranderen in jezelf moet je je er eerst bewust van zijn. Dus welke gedachten heb je eigenlijk allemaal? Welke emoties en gevoelens ervaar je? Hoe gedraag je je in verschillende situaties en waarom? Hoe ga je om met de dingen die gebeuren? *Lichaamsbewustzijn* is daarnaast ook belangrijk omdat onze emoties voelbaar zijn in ons lijf. Je bewust zijn van je lijf helpt je dus bij het herkennen van je emoties. Lichaamsbewustzijn is ook essentieel om goed te kunnen aanvoelen waar je grenzen liggen en wat je lijf nodig heeft; of dat nu rust, voeding of beweging is.

Een minder noodzakelijke maar evengoed wel belangrijke voorwaarde voor het bevorderen van welbevinden is het begrijpen van hoe mensen in elkaar zitten; om kennis en begrip

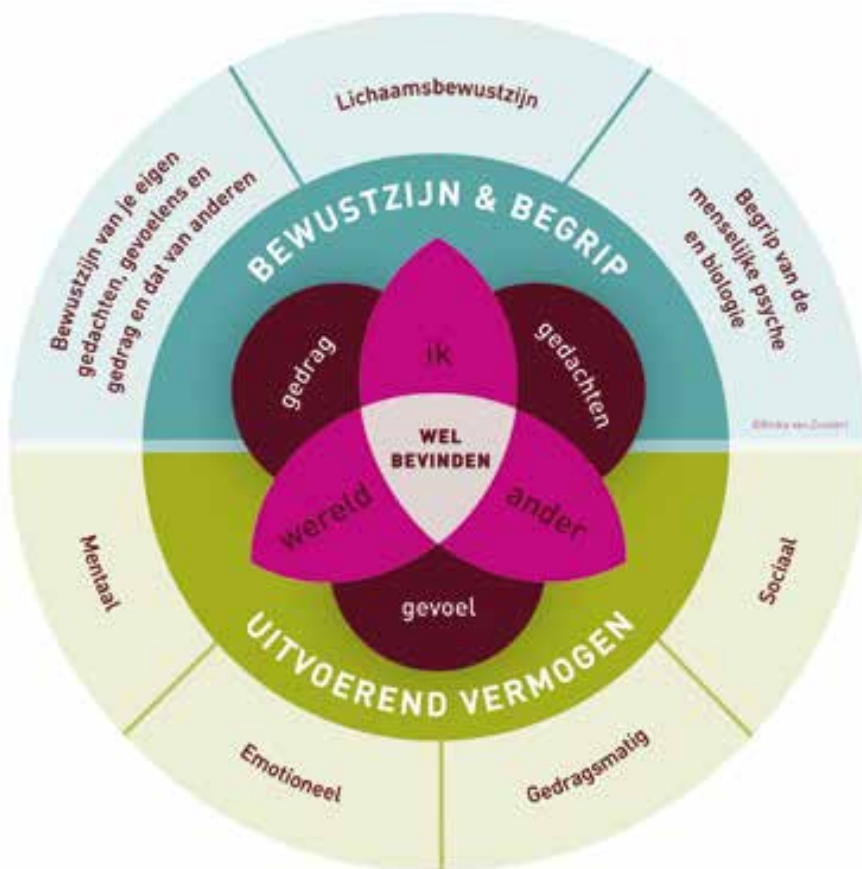
te hebben van hoe onze psyche en onze biologie werken. Dit leidt tot meer compassie voor jezelf en anderen, maar ook tot meer inzicht in hoe je ervoor kunt zorgen dat je je goed voelt. Wanneer kinderen bijvoorbeeld begrijpen wat er gebeurt in hun hersenen wanneer ze ineens heel boos of angstig worden, zorgt dat ervoor dat ze zichzelf beter kunnen reguleren (Siegel & Bryson, 2011). En te beseffen dat je gedachten sterk bepalend zijn voor je gevoel en gedrag en dat je invloed hebt op je gedachten, maakt de kans groter dat je die invloed ook daadwerkelijk gaat benutten.

Keuzevrijheid en uitvoerend vermogen

Dit bewustzijn en begrip openen vervolgens de deur naar *keuzevrijheid*; zonder bewustwording denk, voel en handel je vanuit onbewuste en automatische patronen en kun je

niet kiezen voor bewuste beïnvloeding ervan. Maar die keuzevrijheid is niet compleet zonder kennis en begrip te hebben van wat je precies kunt *doen* om je gedachten, gevoel en gedrag zo te sturen dat je je prettig voelt – en dat deel noem ik het uitvoerend vermogen. Het *uitvoerend vermogen* heb ik opgedeeld in de vlakken *mentaal, emotioneel, gedragsmatig* en *sociaal* (al staan deze natuurlijk altijd in wisselwerking met elkaar). Deze gebieden gaan dus over de vaardigheden, eigenschappen en strategieën waarmee we ons welbevinden kunnen beïnvloeden.

Wat we bijvoorbeeld kunnen inzetten op mentaal vlak is het cultiveren van optimistische gedachten en dankbaarheid en het onderzoeken en uitdagen van pessimistische gedachten. Zelfcompassie, het vriendelijk en begripvol tegemoet treden van jezelf, valt hier ook onder.



Figuur 1. Holistisch model van welbevinden (Van Zundert, 2017)

Zingeving en betekenisgeving spelen hier ook een rol.

Op emotioneel vlak kun je werken aan het herkennen, erkennen, constructief uiten en accepteren van moeilijke emoties zoals boosheid, angst en verdriet (emotie-regulatie). Ook kun je op dit vlak werken aan het bewust genereren van prettige emoties door strategieën als bewust genieten, succes vieren en leuke dingen doen. Op gedragsmatig vlak kun je denken aan het stellen van doelen en je daar aan committeren, leefstijl (voeding, slapen, bewegen), goed zorgen voor jezelf, flowervaringen creëren, het ontdekken en inzetten van je sterke kanten en zelfregulatie vergroten.

En dan is er nog een sterke sociale component. We staan altijd in relatie tot anderen en deze relaties dragen sterk bij aan ons gevoel van welbevinden of ongelukkig zijn. Werken aan welbevinden via het sociale vlak omvat bijvoorbeeld het ontwikkelen van empathie en compassie, verbindend en actief-constructief kunnen communiceren, steun zoeken en verlenen, vriendelijkheid beoefenen en werken aan vergeving.

Het uitvoerend vermogen kan ingezet worden in situaties waarin we moeilijkheden ervaren (dan kan het gezien worden als *coping*, ofwel manieren om met stress en tegenslag om te gaan), maar ook wanneer we geen stress of problemen ervaren (dan kun je spreken van *amplitie*, ofwel het bevorderen van optimaal functioneren en floreren). Als ik spreek over 'veerkracht' verwijs ik eigenlijk steeds naar dit geheel van bewustzijn, begrip en uitvoerend vermogen.

Geen trucjes of 'quick fix'

Er zijn vele methoden en technieken om zowel het bewustzijn als het uitvoerend vermogen te versterken, waarvan sommige op meerdere vlakken effect hebben. Aandachtraining (mindfulness training) vergroot bijvoorbeeld het bewustzijn van je lichaam, gedachten,

gevoelens en gedrag alsmede het vermogen om om te gaan met belemmerende gedachten, moeilijke emoties en reactief gedrag; het versterkt de zelfregulatie én maakt dat je je veel makkelijker met anderen, in volle aandacht en zonder oordeel, kunt verbinden. Het onderzoeken van pessimistische gedachten kan bijvoorbeeld door technieken uit de tweede en derde generatie cognitieve therapieën en leidt tot positieve emoties en sociaal gedrag. Het bevorderen van empathie en compassie (zowel voor jezelf als de ander) en het leren verbindend communiceren is wat je onder andere kunt leren binnen training in Geweldloze Communicatie.

Dit zijn wat mij betreft echter niet puur 'technieken' of 'methodes' die je af en toe inzet als een soort *quick fix* of trucjes. Wanneer je het echt gaat toepassen wordt het onderdeel van jezelf, van je hele 'zijn' en manier van doen. Je kijkt op mensen en situaties en hoe je daar mee omgaat kunnen daardoor radicaal en blijvend veranderen. En dat doet iets wezenlijks met je schoolcultuur, met hoe teamleden met elkaar omgaan en hoe ze zich opstellen naar leerlingen en ouders toe.

"Ik sta dicht bij mezelf, maak me veel minder druk om anderen en vooral om de problemen van anderen. De kinderen zie ik veel meer als individu, ik kan veel meer genieten van alle kinderen en zie en hoor veel meer van ze. Wat er uiteindelijk voor zorgt dat ik het onderwijs in de klas af kan stemmen op de vele individuen die de klas rijk is. Het heeft mijn blikveld verruimd, waardoor ik minder snel oordeel. Ik kan makkelijker bepalen wat er echt toe doet, realistischer prioriteiten stellen, kan aandachtiger luisteren en makkelijker loslaten in vele opzichten." (Nicolaasschool, Rotterdam).

Teruggrijpend naar de lijst met ideale ingrediënten voor een complete heleschoolbenadering zie je dat aan punten 1 en 2 wordt voldaan als je iedereen op school in alle aspecten van dit overkoepelende model van welbevinden traint. Aangezien dat een enorme lijst is die ook nog eens vaardigheden en eigenschappen bevat die tijd en aandacht vragen om je echt eigen te maken, kun je je meteen goed voorstellen waarom een heleschoolbenadering een meerjarenplan is. Mijn inschatting is dat je na vijf jaar van training en begeleiding je heleschoolbenadering van welbevinden als school volledig vorm hebt kunnen geven en kunt onderhouden.

Punten 3-6: Richt je op de hele onderwijssetting

Punten 3 tot en met 6 verwijzen alle naar twee hoofdpunten: kijk naar alle aspecten van je organisatie en betrek iederéén. Het kijken naar alle aspecten van de organisatie omvat onder andere de volgende zaken: het curriculum, pedagogisch klimaat, management en beleid, ethos, communicatie, de relaties met de gemeenschap en ouders, en zelfs de fysieke omgeving. Neem het werken aan welbevinden op in je missie en visie. Kijk naar hoe je vergaderingen inricht: probleemgericht of oplossingsgericht? Hoe is de communicatie naar ouders toe – en onder teamleden onderling? Warm, betrokken en verbindend of zakelijk en met conflict? Kijk naar de fysieke omgeving: kun je zorgen voor (nog) meer licht, ruimte, mogelijkheden voor bewegend leren en maak je het werken aan welbevinden zichtbaar in je school?

Om het thema levend te houden is overigens een actieve projectgroep die begeleid wordt noodzakelijk en is het het beste om het thema veerkracht en welbevinden structureel te agenderen op (bouw)vergaderingen. Behoud de programma's die je al in huis hebt en die goed werken, voeg daar eventueel andere evidence-based programma's aan toe en verweef de

positieve psychologie ook in je lesstof en dagelijkse lespraktijk. Dit laatste sluit ook aan op de premisse dat je *iedereen* in de school betreft. Door middel van de heleschoolbenadering werk je in eerste instantie op het niveau van primaire preventie; iedereen, met of zonder problemen, al dan niet behorend tot een risicogroep, krijgt gereedschap in handen om zijn of haar veerkracht te versterken. Hiermee zullen de 'stille' leerlingen met meer internaliserende problematiek tevens sneller zichtbaar worden waarmee je als school de vroegsignalering versterkt. De heleschoolbenadering stelt je ook in staat om een stevig aanbod te hebben voor de leerlingen die net wat meer nodig hebben omdat ze bijvoorbeeld al symptomen van angst of depressie ervaren (secundaire preventie) of om nog effectiever door te verwijzen naar de hulpverlening (tertiaire interventie).

Authentiek leiderschap

Leiderschap is daarnaast van groot belang. De houding en het handelen van de leidinggevende(n) kunnen sterk bevorderend of juist belemmerend werken voor de hele aanpak en wordt in gangbare programma's niet meegenomen. Inzichten uit de managementwetenschappen en positieve organisatiepsychologie worden dan ook ingezet binnen de heleschoolbenadering:

- Hoe communiceer je als leidinggevende met je teamleden? Kun je hun behoeften zien en benoemen en daar begrip voor hebben?
- Kun je je eigen oordelen opzij zetten en vandaaruit werken aan het optimaal professioneel functioneren van die persoon?
- Toon je waardering en dankbaarheid?
- Hoe actief doe je zelf mee in de trainingen en het toepassen in de dagelijkse praktijk?

Wanneer een directeur de heleschoolbenadering een heel goed idee vindt voor zijn team en de leerlingen, maar zichzelf niet actief en kwetsbaar opstelt, dan belemmert dat de mo-

tivatie van het team en kan het zelfs enige bestaande weerstand onder teamleden versterken. Dit geldt ook voor het niet helder specificeren naar je teamleden wat je verwachtingen zijn.

Mijn ervaring is dat de heleschoolbenadering de meeste kans van slagen heeft wanneer de leidinggevende:

1. er echt voor gaat, transparant is, zichzelf kwetsbaar opstelt en merkbaar blijkt geeft van het toepassen van datgene wat in de training aan bod is gekomen,
2. samen met het team het thema opneemt in de missie en visie van het schoolplan,
3. verwachtingen en verplichtingen rondom dit thema expliciet maakt en daar rechtvaardig en consequent gevolg aan geeft. Dit draagt bij aan de veiligheid in het team.

En dát brengt mij tot de eerste vereiste om de heleschoolbenadering welbevinden goed te starten: veiligheid in het team.

Veiligheid in het team

Een teamtraining in een rekenmethodiek verschilt dag en nacht van een training in veerkracht omdat laatstgenoemde vele malen persoonlijker is. Om te leren negatieve gedachten te transformeren naar optimisme en begrip, moet je je van die gedachten bewust willen en durven worden en daarover kunnen spreken in de trainingen. Ik heb gemerkt dat in teams waar de veiligheid nog niet optimaal is het traject niet goed van de grond komt. Overigens zie je regelmatig dat de problematiek in 'lastige' klassen sterk overeenkomt met problematiek die speelt op teamniveau. Werk dus eerst aan optimale veiligheid in het team.

Een belangrijk argument voor de heleschoolbenadering is dat het welbevinden van de leerlingen altijd ingebed is in het welbevinden van de leerkracht



Waarom kiezen schoolleiders voor een heleschoolbenadering?

In Nederland was er tot voor kort nog geen heleschoolbenadering welbevinden die voldeed aan alle eerder genoemde criteria. Geïnspireerd door buitenlandse initiatieven als de Geelong Grammar School ben ik daarom enkele jaren geleden gestart met het ontwikkelen daarvan onder de naam Leer- & Veerkracht. Er zijn inmiddels zeven basisscholen en een middelbare school die hiermee werken. Schoolbrede aanpakken die op delen van het holistische model van welbevinden zitten en sterk vertegenwoordigd zijn in het Nederlandse onderwijs zijn Positive Behavior Support (PBS) en de Vreedzame School. De voornaamste reden voor deze scholen is dat ze zien dat het eenzijdig werken aan cognitieve vaardigheden niet meer voldoende is om kinderen te helpen opgroeien tot veerkrachtige, gelukkige en competente volwassenen.

“Dit traject is voor mij een manier om in eerste instantie goed voor de leerkrachten te zorgen... het geeft hen immers de tools om ‘gezonder’ om te kunnen gaan met datgene wat er op hen afkomt in deze prachtige, maar soms overweldigende baan! Je kunt pas iets doceren als je het zelf begrijpt en/of hebt ervaren. Vervolgens kunnen wij het aanleren aan leerlingen en ouders. Hoe mooi is het als leerkrachten de kinderen van nu deze vaardigheden kunnen bijbrengen nu ze nog aan het begin van hun leven staan. Dit zijn de kinderen die straks de wereld gaan runnen... bedenk dan eens hoe dat eruit gaat zien als zij al deze vaardigheden op zak hebben...” (Bernadette Lenssen, directeur Nicolaasschool Rotterdam)

“Wij hebben gekozen voor deze aanpak met het oog op de toekomst; omdat we de sociaal-emotionele problematiek toe zien nemen, mede door passend onderwijs en allerlei andere maatschappelijke ontwikkelingen. Dit legt ook meer druk op leerkrachten. Hoe hiermee om te gaan? De kracht van deze aanpak zit in het feit dat leerkrachten eerst bij zichzelf te rade gaan: Hoe ga ik zelf met allerlei situaties om en wat betekent dit vervolgens voor het kind en de klas? Positiviteit en optimisme kun je cultiveren, zonder dat je het begrenzen uit het oog verliest. Ik zie dat leerkrachten op dit moment in de bewustwordingsfase zitten: Hoe doe ik het nu en hoe zou ik het willen doen? Ze zijn volop aan het experimenteren in de klas, zowel wat betreft het overdragen van de vaardigheden als in hun eigen omgang met de kinderen. De volgende stap is om ook ouders te gaan betrekken bij deze ontwikkelingen.” (Rob Barendse, directeur KBS Willibrord, Rotterdam)

Punt 7: Het beste van beide werelden

Tot slot, zoals punt 7 aangeeft: een heleschoolbenadering welbevinden betekent niet dat taal en rekenen een soort buitenschoolse activiteit moeten gaan worden. Het gaat om een integratie van het beste van beide werelden. De wetenschap laat ons zien dat dit *belangrijk* is, dat het *kan* en mijn ervaring is dat heel veel onderwijsprofessionals dit heel graag *willen*. Laten we onszelf en de nieuwe generaties de tools in handen geven om terug te veren van tegenslag. Om te *groeien* van tegenslag. Om hun mooiste en beste zelf te kunnen zijn. En vandaaruit zorg te dragen voor anderen. ■

Rinka van Zundert is in 2010 cum laude gepromoveerd in de Pedagogische Wetenschappen aan de Radboud Universiteit Nijmegen en

ontwikkelde daar vervolgens een mastervariant in Positieve Psychologie. In 2014 richtte zij Leer- & Veerkracht op, een organisatie die scholen begeleidt bij het implementeren van een integrale aanpak voor het bevorderen van veerkracht en welbevinden. www.leerenveerkracht.nl en www.rinkavanzundert.nl

Referenties

- Barrett, P.M., Farrell, L.J., Ollendick, T.H., & Dadds, M. (2006). Long-term outcomes of an Australian universal prevention trial of anxiety and depression symptoms in children and youth: an evaluation of the friends program. *Journal of Clinical Child and Adolescent Psychology*, 35, 403-411.
- Mathew, A., & Murray, A.S. (2015). *Evidence-based approaches in positive education: Implementing a strategic framework for well-being in schools*. Dordrecht: Springer Netherlands.
- Siegel, D.J., & Bryson, T.P. (2011). *The whole-brain child: 12 revolutionary strategies to nurture your child's developing mind*. Random House Digital, Inc.
- Weare, K., & Markham, W. (2005). What do we know about promoting mental health through schools? *Promotion & Education*, 12, 118-122.
- Weare, K., & Nind, M. (2011). Mental health promotion and problem prevention in schools: what does the evidence say? *Health promotion international*, 26(suppl 1), i29-i69.
- Zundert, R.M.P. van (uitgave in 2017). *Welbevinden: Wat is het en wat heb je nodig om het optimaal te ontwikkelen?* Amsterdam: SWP.