

# OOGSTDIALOOG PRESTATIEDRUK

12 MEI 2022

## WAT Zouden alle (toekomstige) JEUGDPROFESSIONALS OVER PRESTATIEDRUK ONDER JONGEREN MOETEN WETEN?



- Dat het ook **lange termijn gevolgen** heeft. Je jeugd is een periode waarin je vaardigheden leert die de rest van je leven van belang zijn.
- Bekendheid over risico-en beschermende factoren.
- **Dat het op alle lagen aanwezig is** (van intern tot maatschappelijk).
- Leren omgaan met stress: hoe ondersteun je jongeren in het leerproces en het omgaan met druk en stress?
- Niveaus: **wat doet het met een kind als het wordt vergeleken met gemiddelden?**
- Hoe kun je signalen herkennen?
- **Welke onbewuste impact heb je als docent of ouder op een jongere?**

## WAT IS DE ROL VAN DE JEUGDPROFESSIONAL IN DEZE MAATSCHAPPELIJKE KWESTIE?

- Fouten maken mag: belangrijk dat jongeren dit leren, en dat ouders en professionals dit ook uitdragen. Preventie inzetten op stressregulatie bij scholieren.
- Richtlijnen/signalering: **jeugdprofessionals zijn getraind om te signaleren en worden hierop afgerekend. Richtlijnen zijn risicogericht. Nu gaat focus naar hoe het kind het beste ondersteund kan worden. Maar professionals zitten soms nog vast in idee afgerekend te worden op richtlijnen ingestoken vanuit risico.** Meer aandacht voor het versterken van beschermende factoren zou goed zijn.
- Relatiegericht werken; gelijke verhouding (ook in onderwijs persoonlijke aandacht). Vragen hoe het met de leerling gaat.
- Voorbeelden; met rolmodellen laten zien dat het bij jezelf ook niet altijd vanzelf gaat.
- Niet alleen brandjes blussen, ook tijd maken om uit te zoomen en met alle lagen samen te werken.
- Elkaar alert houden en op blinde vlek aanspreken.
- Stress mag genormaliseerd worden. Niet alleen de negatieve effecten benadrukken, maar ook het gegeven dat stress op een 'lager level' positief kan zijn/werken bij het leveren van prestaties.



## WAT Zouden alle (toekomstige) JEUGDPROFESSIONALS MOETEN KUNNEN, DURVEN EN DOEN, OF JUIST NIET DOEN OM PRESTATIEDRUK TE WEERSTAAN OF OM TE BUIGEN?

- Attitude: kwetsbaar opstellen als professional, eerlijk aangeven wanneer je niet direct een antwoord/oplossing hebt. Het is ook ok om te zeggen dat je er nog over moet nadenken/informatie moet inwinnen.
- Laat grafieken en volgsystemen los; of maak ze minder belangrijk. Voer het gesprek over het kind/de jongere, niet alleen over grafieken en cijfers. Niet alleen focussen op het eindproduct maar ook op het proces en eventuele hobbels.
- Maatwerk bieden; Niet ieder kind/jongere is hetzelfde. Bijvoorbeeld in goed overleg komen tot een gepaste leerroute.
- In contact met samenwerkingspartners het onderwerp agenderen.
- **Grensverleggend denken in kwaliteiten van de jeugdige.**
- Cultuur creëren dat er ruimte is voor hulp vragen en kwetsbaarheid.
- **Het gevoel los laten dat ze op alles een antwoord moeten hebben (ouders, leraren, professionals).**
- Kritisch zijn, kritische vragen durven stellen.
- "Normaliseren": jij bent niet de enige die prestatiedruk ervaart de jongere zelf niet 'de schuld geven' en de oorzaak bij de jongere leggen, maar aangeven dat de druk van veel verschillende niveaus komt.
- Niet bagatelliseren ("wij hebben het toch vroeger ook gedaan, hoezo is de druk nu zoveel hoger?").
- Bewijsdrang jongeren: **jongeren leren dat het juist ook professioneel is om bewust onbekwaam te durven zijn.**
- Duidelijke keuzes durven maken (doe dit wel, doe dit niet) om welbevinden van zowel leerkracht als leerling te beschermen.

---

# WAT STAAT HEN DAARBIJ IN DE WEG EN WAT KAN HEN JUIST HELPEN?

## Wat helpt niet:

- Tijd, eigen werkdruk, reacties eigen management.
- Faalervaringen worden uit onze samenleving gehaald.
- Prestatiedruk van de school zelf. Zoals leerkrachten die vanuit bestuur/directie meekrijgen dat de leerlingen aan een bepaald niveau moeten voldoen. Het gemiddelde van een school hoog houden. Focus op rendementen en voorkomen uitval.
- Alles is georganiseerd rondom de gemiddelden.
- Wegpoetsen van problemen/curling ouders.
- Gebrek aan aandacht voor volgende generatie.

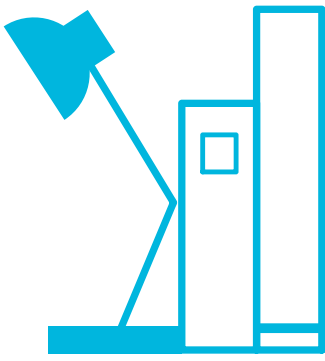


## Wat helpt wel:

- Vaardigheden, goede antenne, prioriteiten van werkgever.
- Agendering ieder op zijn niveau, waardoor het dan toch steeds hoger in de hiërarchie komt.
- Er is meer verbinding nodig, niet allemaal op eigen eilandje.
- In onderwijs kinderen niet beoordelen op ontwikkeling t.o.v. anderen maar ten opzichte van zichzelf.

---

## TIPS



- De boeken *'proberen lukt altijd'* en *'fouten maken moed'* van Remko van der Drift.
- *Mulock Houwer lezing 2021 - Nieuw kinderrecht: het recht om te falen*
- *Karen Heij over afscheid van de eindtoets en onze toetscultuur*

---

REGIONAAL LEERNETWERK JEUGD UTRECHT & TEAM  
MENTAAL KAPITAAL

BEDANKT VOOR UW INTERESSE IN DE OOGSTDIALOOG.

OP DE HOOGTE BLIJVEN VAN AANKOMENDE BIJENKOMSTEN? MAIL ONS OF BEKIJK DE [WEBSITE!](mailto:REGIONAAL-LEERNETWERK-JEUGD-UTRECHT@HU.NL)  
[REGIONAAL-LEERNETWERK-JEUGD-UTRECHT@HU.NL](mailto:REGIONAAL-LEERNETWERK-JEUGD-UTRECHT@HU.NL)

Meer leren over de oogstdialoog als werkvorm of andere ontwikkelde werkvormen in het jeugd domein? [Klik hier](#)

