Twynstra Gudde

stoas WAGENINGEN | Vilentum HOGESCHOOL

‘Hoe vertel ik het mijn manager,…
over professionele identiteit in organisaties’

AOG – Vooruit Denken

Manon Ruijters

Nunspeet| 10 december 2015

Wat is voor jou de essentie van je vak?

De dingen die je doet,
als je niet meer weet wat te doen [1]

leren

ontwikkelen

Dat wat ontstaat doordat je
je het beste in jezelf
(h)erkent en inzet [2]

1) Definitie van Guy Claxton, uit 'Wise up' (1999)
2) Inspiratie Marcel de Rooij, unpublished (2014)

korte termijn

lange termijn

kennis vaardigheden

toevoegen

terugvinden

talenten eigenschappen

van buiten af

van binnen uit

beheersen

loslaten

leren

hebben

zijn

ontwikkelen

(zone van) naaste ontwikkeling

distantie

‘Salt’ Jorge Peris @ MACRO

Waar en hoe leer je dit dan?
Andersoortige leer- en ontwikkelvragen

Hoe leer ik magistratelijkheid, geduld, onpartijdigheid?

Hoe pak ik méér zelfsturing of méér verantwoordelijkheid?

Ik zoek mijn eigen richting, zingeving, toegevoegde waarde…

Hoe krijg ik méér eigen profiel?

Mijn vak of werk maakt een grote omslag mee. Ik zoek naar mijn eigen plek en houvast daarin….

Wezenlijke vraagstukken of verschuivingen in de (van de) kern

Wat is jouw vraagstuk?
Zitten in jouw vraagstuk dit soort elementen?

Over professionele identiteit

Wat is … een professional, identiteit, professionele Identiteit?

Hoe onderzoek je je professionele identiteit?

Hoe vertel ik het mijn manager?

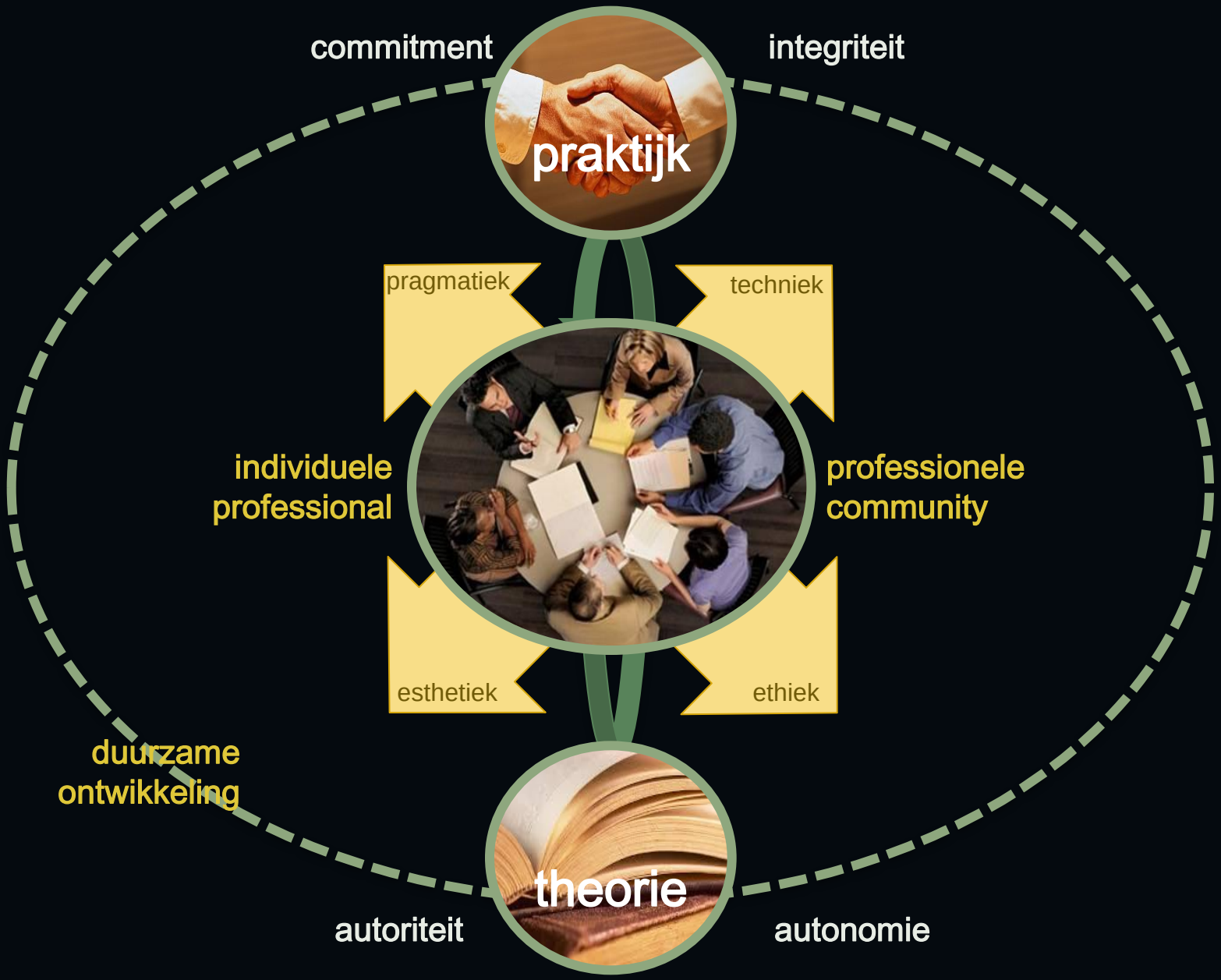
Als er tijd is: fases van ontwikkeling

Wat is voor jou een professional?

Waaraan herken jij professionaliteit
Of het gebrek eraan?

Een professional is iemand die er voor **kiest** en zich er op toelegt om met behulp van zijn/haar specialistische kennis en ervaring, klanten op een competente en integere manier steeds beter van dienst te zijn.

Daarbij maakt hij/zij gebruik van, en draagt actief bij aan, een gemeenschap van medeprofessionals die het vak bij voortduring ontwikkelen. (Ruijters & Simons, 2014)


commitment
integriteit
praktijk
pragmatiek
techniek
individuele professional
professionele community
esthetiek
ethiek
duurzame ontwikkeling
theorie
autoriteit
autonomie

Zelf is alles *wat* je bent.

Identiteit is *wie* je bent.

(Baumeister, 1987)

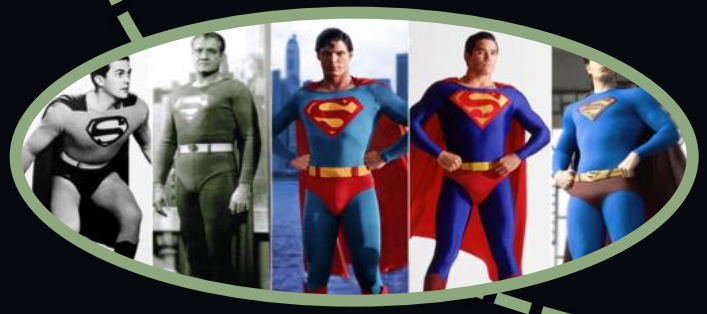
sociaal
van aard

verborgen en
verbonden

in elke context een andere
verschijningsvorm
(working selves)

zoeken naar (h)erkenning
(narrowing/ expandable selfs)

stevigheid door complexiteit
(complexity theory)



blijvend in ontwikkeling

Professionele identiteit is datgene
wat je onvervreemdbaar je kleur geeft
en de verbinding vormt tussen
wie je bent, het werk dat je doet
en de context waarin je dat vormgeeft.

Wat doet het?

Zelfsturing

Veerkracht

Wijsheid

Excellentie

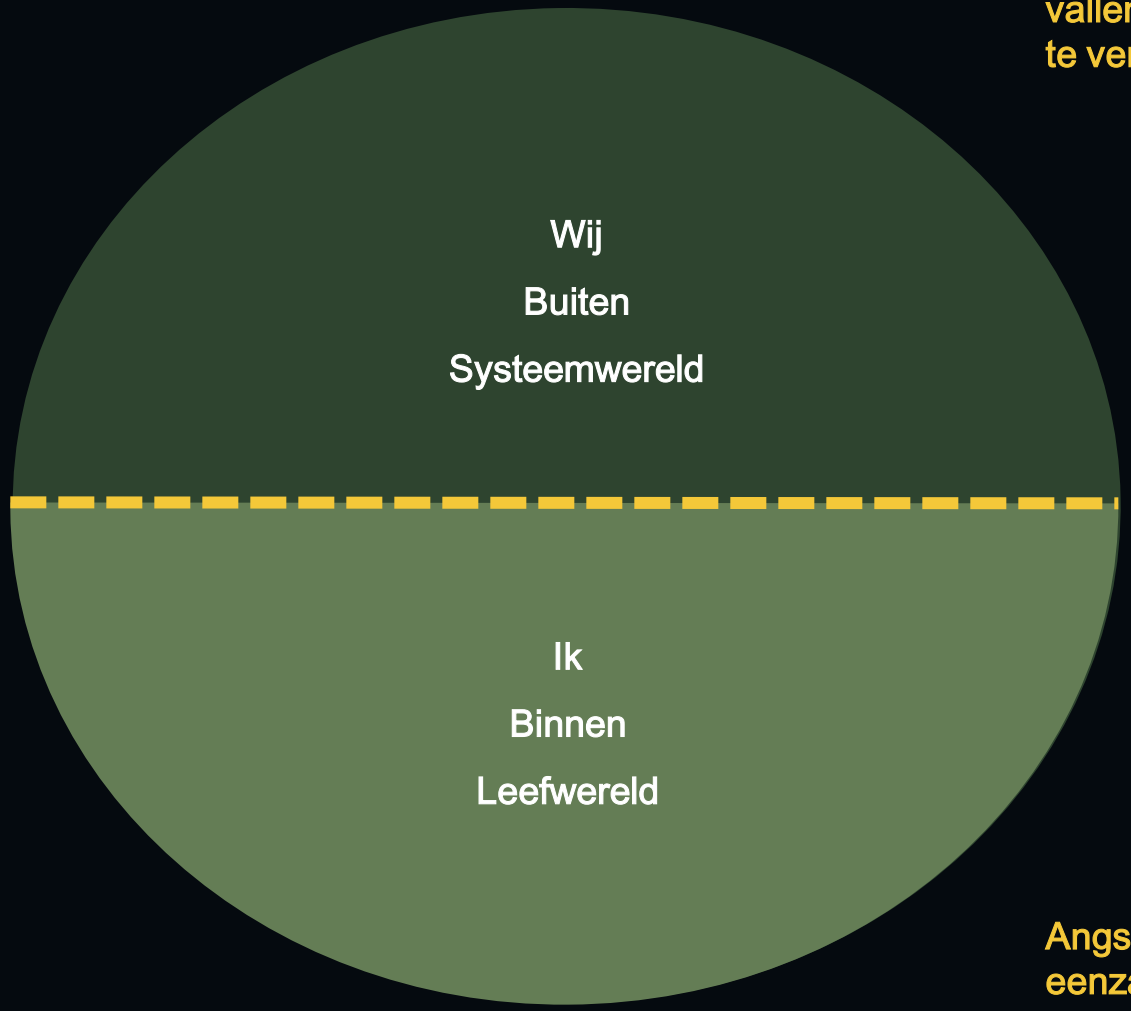
Hoe onderzoek je je professionele identiteit?

Identiteit
zelf

Identificatie

wat heb ik overeenkomstig met de ander?

Angst om samen te vallen, om autonomie te verliezen



Separatie

wat maakt me uniek?

Angst voor eenzaamheid, er buiten vallen, verlies van verbinding

Wat maakt dat je je thuis voelt bij je organisatie?

Wat vervreemdt je van je organisatie?

ONZE KERNWAARDEN

PASSIE:
ZORG DAT HET VUUR IN JOU ALTIJD BLIJFT BRANDEN

INNOVATIE:
SPRING IN OP NIEUWE BEHOEFTEN

Hoe verhoud je je tot de waarden die je organisatie sturen?

VERBINDEN:
SAMEN STAAN WE STERK

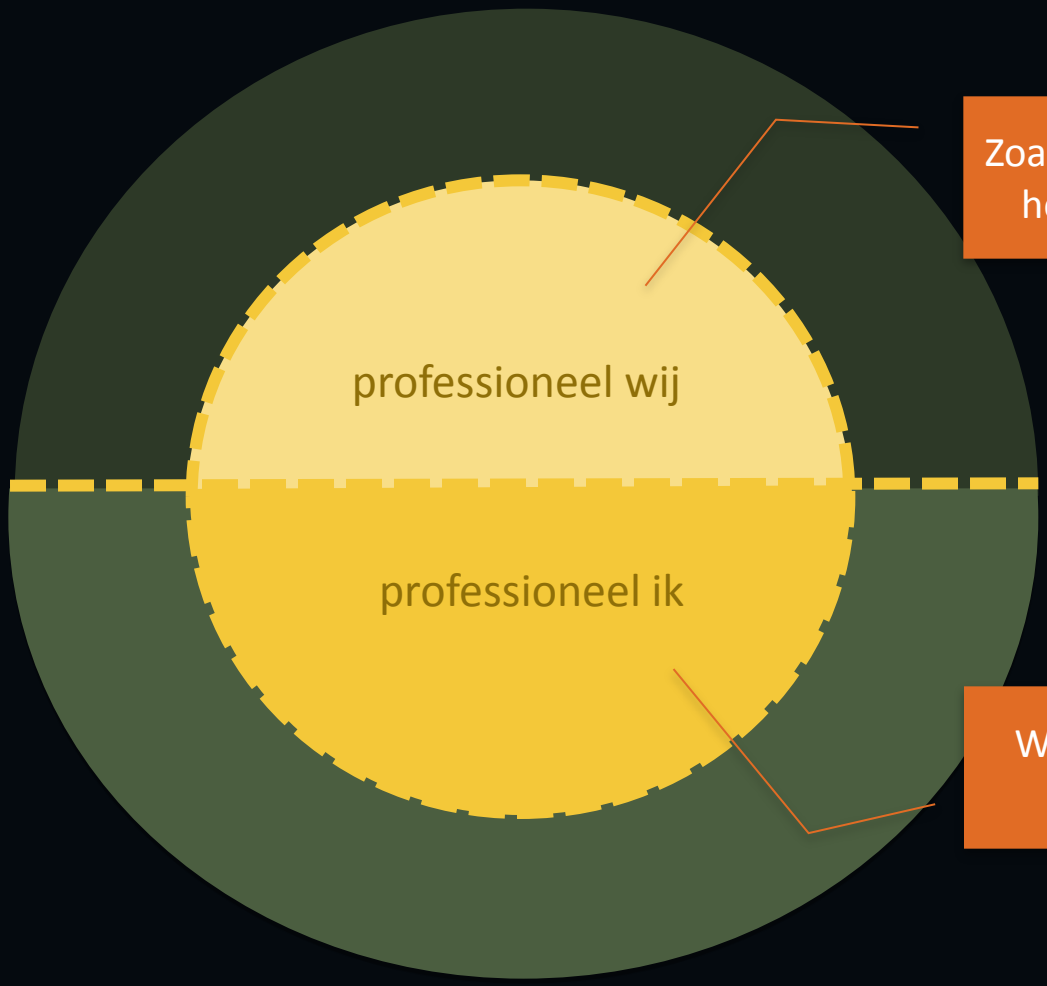
ONDERNEMEN:
HOE CREËER JIJ KANSEN?

Waar *wil* je verantwoordelijk voor zijn?
Waar voel je eigenaarschap voor?

Hoe wil je bijdragen aan de wereld?
Wat zet je in beweging?

Welke netwerken vormen jou?
Wie zijn jouw voorbeelden (geweest)?

professioneel
domein
zelf



Zoals jij en je directe collega's het vak willen uitoefenen

Wie jij bent en wilt zijn als professional

TEAM
WORK

Denk aan vragen als:

- Wat kenmerkt de werkwijze van je team?
- Waar dragen jullie zorg voor?
- Welke taal gebruiken jullie en welke taal roept irritatie op?

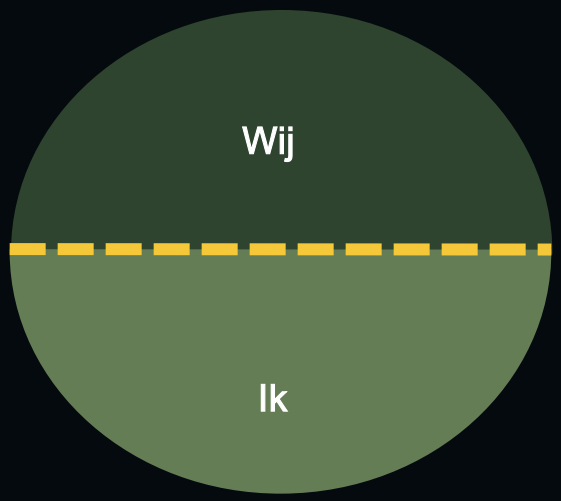
En over je professionele zelf:
even uitproberen….

Zijn er punten of momenten waarop jij het gevoel hebt anders te kijken naar het vak dan je vakgenoten?

Welke kennis gebruik je?

Hoe kijk je naar en verklaar je jouw praktijk?

Wat voeg je toe aan je team of aan je collega’s?



…en wat van dit alles is onvervreemdbaar van mij en geeft mij mijn kleur?’

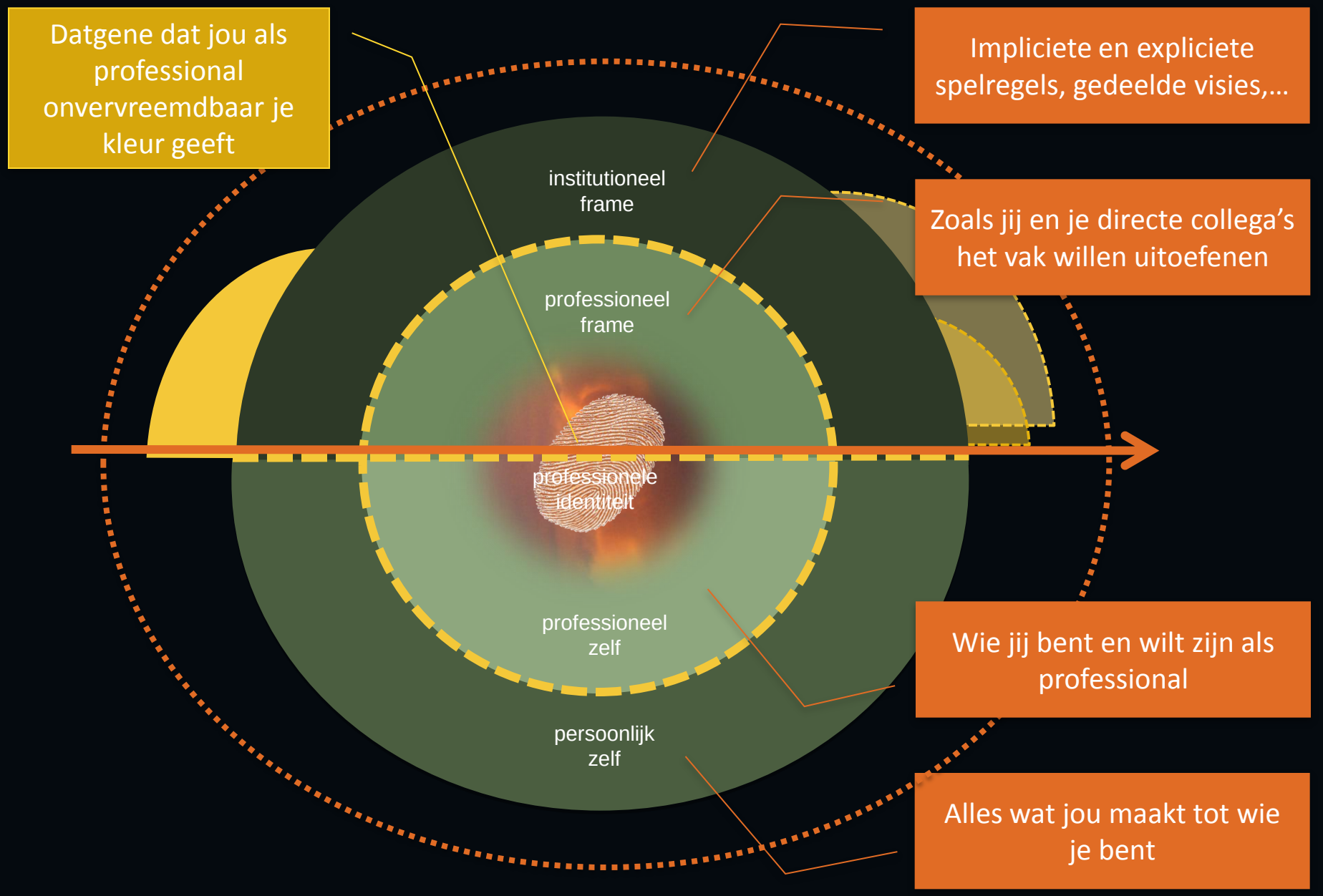
Werken aan je professionele identiteit

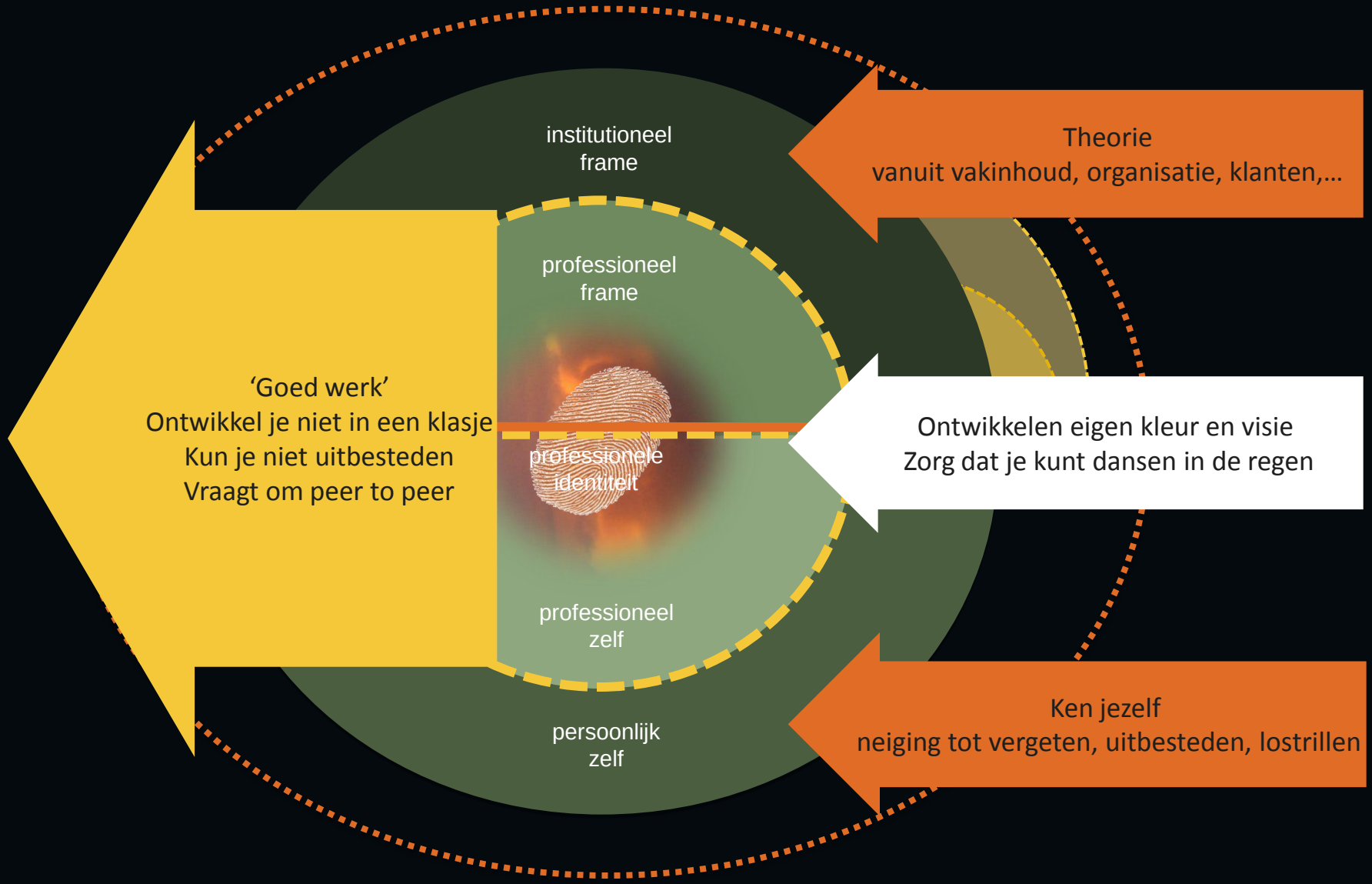
Onderzoek aspecten die je lijken te kenmerken
in verschillende verschijningvormen, lichte en donkere kanten,
(boven-onder-binnen-buiten)
en bepaal de rode lijn.

Vraag je af waar je voor wilt staan,

en werk met de spanningsvelden
die ontstaan tussen wens en werkelijkheid.

Even naar het hele persoonlijke meesterschap


Datgene dat jou als professional onvervreemdbaar je kleur geeft
Impliciete en expliciete spelregels, gedeelde visies,…
institutioneel frame
Zoals jij en je directe collega's het vak willen uitoefenen
professioneel frame
professionele identiteit
professioneel zelf
Wie jij bent en wilt zijn als professional
persoonlijk zelf
Alles wat jou maakt tot wie je bent


institutioneel
frame
professioneel
frame
professionele
identiteit
professioneel
zelf
persoonlijk
zelf
Theorie
vanuit vakinhoud, organisatie, klanten,…
Ontwikkelen eigen kleur en visie
Zorg dat je kunt dansen in de regen
Ken jezelf
neiging tot vergeten, uitbesteden, lostrillen
'Goed werk'
Ontwikkel je niet in een klasje
Kun je niet uitbesteden
Vraagt om peer to peer

Ontwikkelen van persoonlijk meesterschap:

Balanceer inhoudelijke én persoonlijke ontwikkeling
(boven en onderkant)

Ontwikkel ‘goed werk’ en een ‘sterk professioneel profiel’
(‘peer to peer’ – binnen cirkel)

Weet wat je onvervreemdbaar kleur geeft en waar je voor staat
(kern – werken aan PI)

Bouw niet alleen,
maar ruim ook regelmatig op.

Jij en je manager

Leren en ontwikkelen is maar voor een deel te contracteren

- de bovenkant (organisatie – theorie -) wél
- de onderkant (persoonlijke ontwikkeling)…

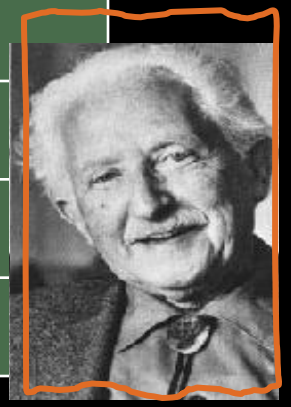
- de binnencirkel organiseer je in je werk, met je collega's…

- de kern is aan jou…

Als er nog tijd is….
over de ontwikkeling

Ontwikkelingsstadia

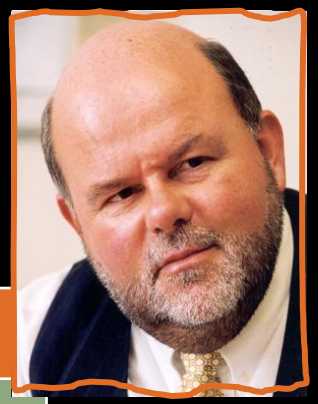
	Fase	Kern
1	zuigelingen fase	vertrouwen
2	peuterleeftijd	autonomie
3	kleuterleeftijd	initiatief
4	basisschoolleeftijd	competentie
5	adolescentie	identiteit
6	vroege volwassenheid	intimiteit
7	middelbare volwassenheid	productiviteit
8	late volwassenheid	integriteit



Erik Erikson

(Identity, Youth and Crises, 1959)

“Door de steeds kortere halfwaardetijd van kennis, worden we op steeds jongere leeftijd minder goed in ons vak – als we niets doen.”
(Weggeman, 2008)

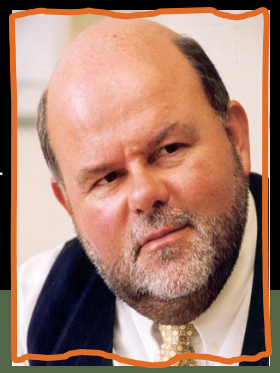


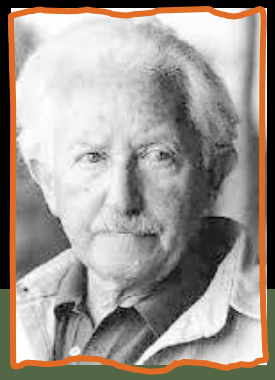
		Huidige performance	
		Hoog	Laag
Verwachte groei	Hoog	Ster	Trainee
	Laag	Productietijger	Verteller

Standaardontwikkeling van een kenniswerker

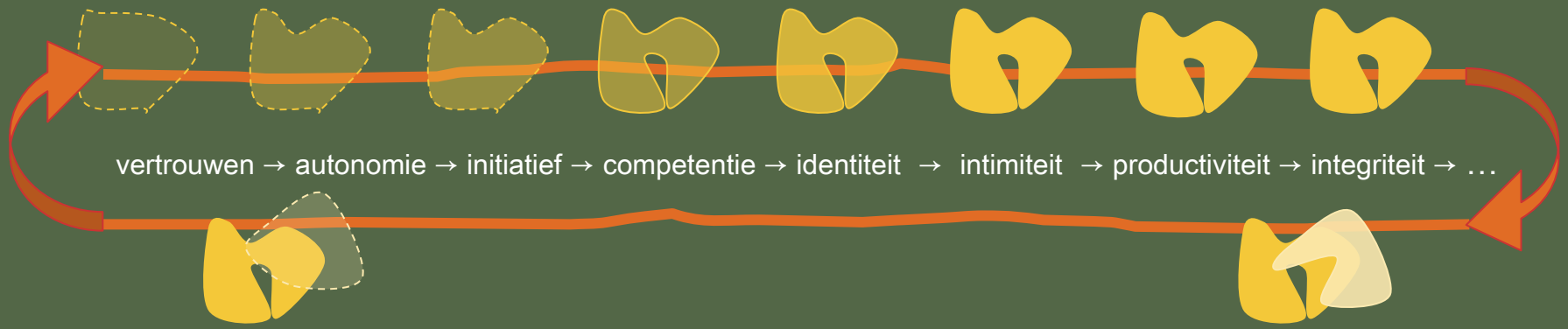
Erik Erikson - fasen

Mathieu Weggeman - cyclisch





Anders K. Ericsson – 10 jaar



vertrouwen

Aftasten - je weg vinden - kennismaken met het vak in de context van de organisatie - past het bij jou? Vertrouwen bouwen over en weer.

1 jaar

autonomie

Eerste eigen acties, opdrachten, meningen - eerste fouten en onzekerheden en twijfels - zelf willen (en moeten) doen.

intitatief

Stelling durven nemen - dingen naar je toe trekken - invloed uit willen oefenen - een bijdragen willen leveren - serieus genomen willen worden.

competentie

Uitbreiden van wat je kan en doet - toenemende zelfstandigheid en behoefte aan erkenning - mediorfase - gedrags- en motivatieproblemen bij ‘overvraging’.

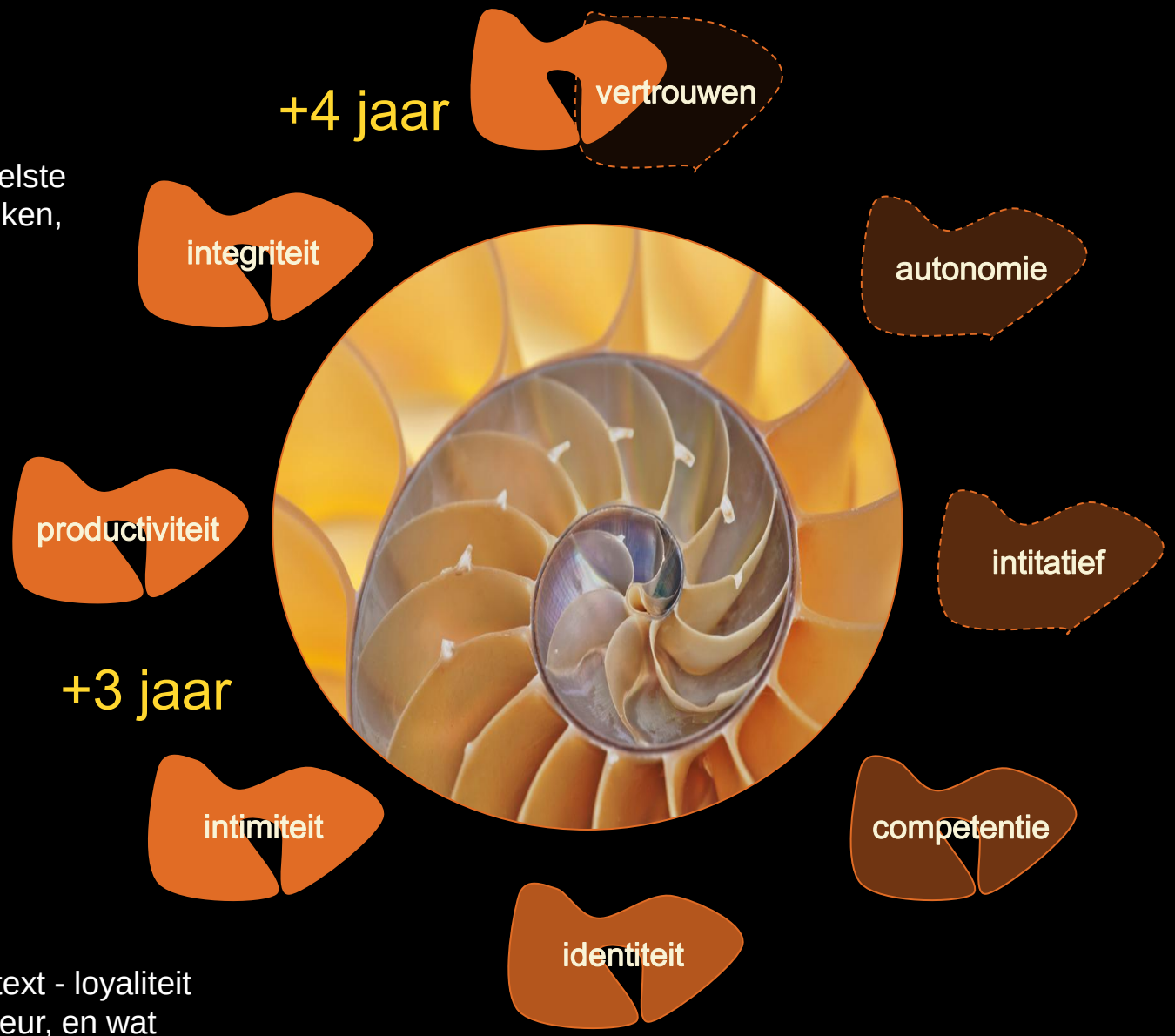
+2 jaar

Behoefte om door te geven - ethische rol - niet altijd de snelste oplossing - lange termijn denken, relativeren - in staat heldere grenzen te stellen.

Bewuste rol in de ontwikkeling van jongere collega's - zorg en aandacht voor het grotere geheel - ontstaan van routine en ervaring.

Verbinding aangaan - het niet alleen willen en hoeven te doen - ego gaat een minder grote rol spelen - anderen iets gunnen – rust door gemaakte keuzes.

Weten wie je bent in de context - loyaliteit – ik beheers een vak, heb kleur, en wat nu? keuzes en onzekerheid.



	Kern	Herkenning in professionele ontwikkeling
1 jaar	**1. vertrouwen**	(na initieel opleiding) Aftasten - vinden van je weg - kennismaken met het vak in de context van de organisatie - past het bij jou? vertrouwen bouwen over en weer.
	2. autonomie	Eerste eigen acties, opdrachten, meningen, beelden - eerste fouten, misstappen, onzekerheden en twijfels - zelf willen (en moeten) doen.
+2 jaar	**3. initiatief**	Stelling durven nemen - dingen naar je toe trekken - doelgericht proberen invloed uit te oefenen - een bijdragen willen leveren - serieus genomen willen worden.
	4. competentie	Uitbreiden van wat je kan en doet - toenemende zelfstandigheid en behoefte aan erkenning - mediorfase - gedrags- en motivatieproblemen bij ‘overvraging’.
+3 jaar	**5. identiteit**	Weten wie je bent in de context - loyaliteit - ik ben iemand, beheers een vak, heb kleur, en wat nu? keuzes en onzekerheid (staf of lijn, extern of intern, breedte of diepte).
	6. intimiteit	Verbinding aangaan - het niet alleen willen en hoeven te doen - ego gaat een andere, mindere rol spelen - anderen iets gunnen - rust door gemaakte keuzes.
+4 jaar	**7. productiviteit**	Bewuste rol in de ontwikkeling van jongere collega’s - behoefte om anderen verder te brengen - zorg en aandacht voor het grotere geheel - ontstaan van routine en ervaring.
	8. integriteit	Toenemende behoefte om door te geven - ethische rol pakken - niet altijd de snelste oplossing - lange termijn denken, relativeren - in staat heldere grenzen te stellen.

En
overvraag jezelf niet…

Ten slotte

Professionele identiteit is het - vaak vergeten - hart van professionele ontwikkeling, dat juist in ons tijdsgewricht, schreeuwt om aandacht.

.

Het verbindt wie jij bent en wat je doet, ‘ik’ & ‘wij’, vak & organisatie/institutie, professionele en persoonlijke ontwikkeling.

Het vraagt om expliciteren, opruimen en onderhouden,

Om zo als professional niet alleen sterk in de schoenen te staan, maar ook te dansen in de regen.

Dr. Manon C.P. Ruijters MLD – mru@tg.nl

Inzichten rond professionele identiteit worden ontwikkeld door de PI-onderzoeksgroep:
Elly van de Braak – Heleen Draijer – Cees den Hartog – Gerritjan van Luin – Tom van Oeffelt – Freerk Wortelboer – Josemiek Pesch-Batenburg – Anne-Marthe Loohuis – Machiel Willemsen
Informatie is te vinden op www.professioneleidentiteit.nl

Wilt u samenwerken rond professionele identiteit in uw organisatie, dan nodigen we u van harte uit om aan te sluiten bij on s Research Practice Partnership

stoas WAGENINGEN | Vilentum HOGESCHOOL

Twynstra Gudde *Anders* denken, gewoon doen