



WAARDE WERKT

White paper

Professionele identiteit en professionalisering

Inhoud

Professionele identiteit en professionalisering.....	3
Waarom zoveel aandacht aan professionele identiteit?	3
Werken aan je professionele identiteit.....	3
Uitgangspunten professionele identiteit	3
De professional en verandering in organisaties.....	4
Keuzes	4
Startende professional.....	4
De ervaren professional	4
Inzichten	5
Professionele identiteit in het dagelijks werk	5
Samenwerken	5
Persoonlijke en professionele identiteit.....	6
Ontwikkelen.....	6
Reflecteren	6
Ervaring.....	7
Jijzelf	7
De organisatie	7
Het gesprek.....	7
ValID®	8

Vrij naar: Je Binnenste Buiten, Over professionele identiteit in organisaties, Manon C.P. Ruijters en collega's

© WaardeWerkt 2021 – WP v1.4



WaardeWerkt

www.waardewerkt.com

info@waardewerkt.com



Professionele identiteit en professionalisering

In onze economie wordt veel werk verricht door professionals. Je vindt ze in alle sectoren. Dit artikel gaat over professionele identiteit, iets eigens, wat te maken kan hebben met je manier van denken, handelen of de waarden die je omarmt. Professionele identiteit is datgene wat iemand de een eigen kleur geeft in het werk. Weten waar je staat en vanuit welke waarden je werkt helpt bij het vormgeven aan je eigen ontwikkeling als professional.

Waarom zoveel aandacht aan professionele identiteit?

- Met de doorlopende ontwikkeling, van de maatschappij, digitalisering, organisaties, het vak en onszelf, ligt het voor de hand dat er keuzes gemaakt moeten worden. Maar op basis van wat vinden die keuzes plaats?
- Er zijn steeds meer leerprocessen. Het is nodig om te bepalen wat belangrijk is en wat weg kan.
- Het aantal samenwerkingsrelaties neemt toe. Het is steeds belangrijker dat je jezelf weet te presenteren en dat jij en anderen weten waar je voor staat.
- De professional wordt steeds meer op zichzelf teruggeworpen en kan zich niet meer verschuilen achter een beroepsgroep met een erkende maatschappelijke status. Hij moet zich individueel verantwoorden voor zijn daden en de snelle veranderingen volgen in maatschappij, vakgebied en de organisaties waarin hij werkt.

Het werken aan professionele identiteit vormt het hart van professionalisering en professionele ontwikkeling. Zelfsturing, excellentie, veerkracht en wijsheid in organisaties kunnen erdoor verrijkt worden.

Ontwikkelingen in de maatschappij gaan snel, dus is innoveren in leren en ontwikkelen noodzakelijk. Men zoekt voortdurend naar alternatieve en betere manieren om het leren te organiseren.

Werken aan je professionele identiteit

Je kunt bewust werken aan je professionele identiteit. Voor ieder van ons kan verbeteren, ontwikkelen belangrijk zijn, maar is een vast onderdeel van de professional. Wat is nu een professional? Daar is en wordt veel over geschreven. Een aantal karakteristieken zijn vakmanschap, autonomie, initiatiefrijk, creativiteit, eigenaarschap (van het vak), verantwoordelijk en besluitvaardig/beslissing bevoegd.

Uitgangspunten professionele identiteit

1. Als veranderingen toenemen, vraagt het focus om in al die veranderingen jezelf niet kwijt te raken en te weten wat je basis is. Je eigen professionele identiteit is die basis en geeft je veerkracht om met veranderingen om te gaan.
2. Als het aantal samenwerkingsrelaties toeneemt, wordt er vanuit steeds meer kanten aan je getrokken, moet je in steeds meer posities weten waar je voor staat. Een stevige identiteit zorgt dan voor herkenbaarheid: je handelen is eenduidiger en anderen zullen je als zodanig herkennen.
3. Als leer- en ontwikkelingsprocessen in hoeveelheid toenemen, is het belangrijk ook af en toe op te ruimen. Ruimte maken, dus: weer even onderzoeken waar je staat en waarvoor je staat en heroriënteren op de ontwikkelingen en waarin je al dan niet een rol in wilt spelen. Deze keuzes maak je op basis van je professionele identiteit.
4. Als veranderingen diepgaander en fundamenteeler van aard zijn, volstaat het leren in de zin van toevoegen van nieuwe kennis en inzichten niet meer. Manieren van



denken, perspectieven, zullen moeten worden herzien om een dergelijke verandering te laten slagen. Deze veranderingen hebben invloed op de professionele identiteit.

De professional en verandering in organisaties

De professionele werkelijkheid is sterk veranderd in de laatste 50 jaar. De druk op de professionalisering en professionaliteit in zorg, onderwijs, overheid en bedrijfsleven neemt ook toe. Duidelijk is inmiddels ook dat meer regels, afspraken en formats niet de kwaliteit opleveren die we zouden willen en verwachten. De oplossingsrichting die opduikt is samen te vatten als: de professional die weer voor de eigen professie gaat staan. Trefwoorden daarbij zijn zelfsturing, eigenaarschap lager in de organisatie leggen, ruimte geven aan de professional en persoonlijk leiderschap versterken.

Dat levert niet vanzelf resultaat. Leiding nemen en leiding ontvangen zijn niet zomaar goed op elkaar afgestemd. "Ze nemen hun ruimte niet", is een veelgehoorde opmerking van leidinggevendenden. De reactie is dan terug te vallen op beheersen en controleren; overigens zonder de druk op de professional om zelf te sturen weg te nemen.

Vermoeidheid, uitputting en verwarring zijn het gevolg. "Wat is wel of niet van mij?, Waar zit mijn ruimte en verantwoordelijkheid?, Is dit nog wat ik wil?".

Niet alleen de druk van buiten verandert. Loopbanen zien er anders uit dan 50 jaar geleden. Het aantal praktijken waarin de professional participeert neemt toe. De professional komt anders in zijn vak te staan. Hij zoekt een andere balans, hanteert andere normen en waarden, wil zichzelf op een andere manier tot uitdrukking brengen.

Keuzes

Met de doorlopende ontwikkeling, van de maatschappij, digitalisering, organisaties, het vak en onszelf, ligt het voor de hand dat er keuzes gemaakt moeten worden. Maar op basis van wat vinden die keuzes plaats?

Bewuste keuzes maken betekent bewust werken aan je professionele identiteit.

Startende professional

Je opleiding achter de rug, een eerste baan, alles nieuw en natuurlijk nog geen professional. Je gaat beginnen aan het ontwikkelen van een nieuw deel van je persoonlijkheid

- Nieuw in je werkende bestaan, met consequenties voor de privé-werkbalans, als de setting waarin je terecht gekomen bent.
- Ook al is er kennis aanwezig, dan nog is er beperkt zicht op de regels van het spel en moet de kennis nog worden omgezet in praktijktheorie.
- En de eigen professionele identiteit. Wie ben ik als professional?

Enige zekerheid heb je aan je taak, maar daar heb je nog geen routine in. Houvast komt uiteindelijk door ervaring, doordat je merkt wat werkt, wat je belangrijk vindt, wat je kunt en waar je je goed bij voelt. Het gaat om de verbinding en balans tussen jezelf, het vak en de organisatie waarin je werkt.

De ervaren professional

Nu is een professional worden één ding, maar een professional blijven is een ander verhaal. Een aantal karakteristieken zijn vakmanschap, autonomie, initiatiefrijk, creativiteit, eigenaarschap (van het vak), verantwoordelijk en besluitvaardig/beslissing bevoegd. Als je het hebt over professional zijn of een professionele identiteit, dan heb je het zeker over continue ontwikkeling.



Inzichten

Belangrijke inzichten die richting en kracht aan deze ontwikkeling geven, zijn de volgende kenmerken:

- sterke gedrevenheid en passie, het maximale uit jezelf willen halen
- wens om waarde toe te voegen
- grote behoefte jezelf en de wereld te ontwikkelen.

Dit zijn eigenschappen waarin je een professional het makkelijkst herkent. Er is een duidelijke verbinding tussen persoonlijke en de professionele identiteit: wat iemand kenmerkt en herkenbaar maakt in zijn werk, speelt ook in zijn persoonlijk leven een rol en andersom. Het gaat om de verbinding en balans tussen jezelf, het vak en de organisatie waarin je werkt.

Professionele identiteit in het dagelijks werk

Professionele identiteit is vooral interessant op keuzemomenten in het werkende bestaan, maar ook in het dagelijkse reguliere werk. Bijvoorbeeld op momenten en plaatsen waar een situatie vraagt om oplossingen die buiten de gebaande paden vallen. Momenten waarop maatwerkoplossingen noodzakelijk zijn.

Vaak gaat het dan om spanningsvelden tussen wat vaktechnisch de beste oplossing is en wat pragmatisch haalbaar is. Het gaat dus om vraagstukken waarbij techniek, pragmatiek, ethiek en esthetiek verschillende antwoorden geven.

Naast de spanning tussen techniek, pragmatiek, ethiek en esthetiek gaat het om vraagstukken waarbij de professionele ruimte in het geding is; waarbij je het als professional niet alleen voor het zeggen hebt, maar er een samenspel nodig is.

Professionele ruimte wordt echter vaak geïnterpreteerd als de plek van de ultieme vrijheid. Professioneel handelen, zelfs in de professionele ruimte, is een collectieve aangelegenheid. Je identiteit wordt voor een belangrijk deel gevormd door de netwerken waartoe je behoort. Identiteit heeft dus ook alles te maken met spiegelen, overnemen en verbinden.

Samenwerken

Steeds minder werk is door een persoon uit te voeren. Steeds minder vraagstukken zijn individueel op te lossen. Alleen samen kunnen we de vraagstukken en uitdagingen van deze tijd aan. En samen kun je ook slimmer zijn dan alleen. Steeds vaker staat samenwerken dan ook als competentie of onderwerp op de opleidingsagenda. Dat is een signaal dat samenwerken niet alleen aan belang wint, maar dat het ook niet vanzelf gaat. Je professionele identiteit maakt samenwerken niet per definitie gemakkelijker.

Naarmate de professionele identiteit van de mensen herkenbaarder is en zich laat duiden, is de kans op een evenwichtige samenwerking wel aanzienlijk groter.

Aangezien een sterke professionele identiteit aan de basis van consistentie in gedrag, zullen anderen je ook als zodanig herkennen, dingen van je verwachten en vragen stellen op dat ene gebied waar je antwoorden te bieden hebt. Zonder stevige identiteit twijfel je eerder, weet je minder goed wat belangrijk voor je is.



Persoonlijke en professionele identiteit

Professionele identiteit is geen vaststaand fenomeen. Het vraagt om regelmatig onderhoud, om anders kijken, om afscheid te nemen van wat niet meer werkt en ruimte maken voor nieuwe inzichten.

Dit zijn enkele persoonlijke toetsingsmomenten;

- Als veranderingen toenemen, vraagt het focus om in al die veranderingen jezelf niet kwijt te raken en te weten wat je basis is. Je eigen professionele identiteit is die basis en geeft je veerkracht om met veranderingen om te gaan.
- Als het aantal samenwerkingsrelaties toeneemt, wordt er vanuit steeds meer kanten aan je getrokken, moet je in steeds meer posities weten waar je voor staat. Een stevige identiteit zorgt dan voor herkenbaarheid: je handelen is eenduidiger en anderen zullen je als zodanig herkennen.
- Als leer- en ontwikkelingsprocessen in hoeveelheid toenemen, is het belangrijk ook af en toe op te ruimen. Ruimte maken, dus: weer even onderzoeken waar je staat en waarvoor je staat en heroriënteren op de ontwikkelingen en waarin je al dan niet een rol in wilt spelen. Deze keuzes maak je op basis van je professionele identiteit.
- Als veranderingen diepgaander en fundamenteeler van aard zijn, volstaat het leren in de zin van toevoegen van nieuwe kennis en inzichten niet meer. Manieren van denken, perspectieven, zullen moeten worden herzien om een dergelijke verandering te laten slagen. Deze veranderingen hebben invloed op de professionele identiteit.

Zelfvertrouwen en het gevoel greep te hebben of aan het stuur te zitten zijn onmisbaar voor mensen om hun identiteit te ontwikkelen.

Ontwikkelen

Men kan moeilijk anders dan vaststellen dat er een wens en noodzaak is om te ontwikkelen, zowel informatief (informatie toevoegend) als transformatief (van perspectief wisselend). Daarbij zien we twee knelpunten. Ten eerste pakken we transformatieve vraagstukken te vaak op als informatieve vraagstukken.

Het tweede knelpunt is de bijna reflexmatige reactie op de noodzaak om te leren en ontwikkelen, er een is van toegenomen beheersing. De neiging bestaat om steeds meer te vervallen in het "moeten". Je moet meer kennis binnenhalen in kortere tijd. Je moet vernieuwen, maar het aantal piketpaaltjes zijn enorm op het terrein waarbinnen dit kan gebeuren. Je moet jezelf sturen, maar wel binnen inhoud en vorm die al bepaald zijn. Kortom, beheersing is geen goede beweegreden voor de professional om het beste uit zichzelf te halen, en is ook niet de beste basis voor een transformatie. Bovendien veroorzaakt het "moeten leren" uitputting. We eisen energie, zonder ons af te vragen waar die vandaan moet komen. We stoppen mensen vol, maar helpen niet met opruimen. Er is ruimte voor het moeten, maar niet voor het "ont-moeten".

Reflecteren

Evalueren, terugkijken op je eigen functioneren, van het team, zou een regelmatig terugkerend onderdeel in het werk moeten zijn.

Als er een conflict is of een andere aanleiding om te reflecteren, ontstaat een ander doel. Het doel heeft vaak een (verander) urgentie, met als gevolg meer emotie en minder tijd en rust hiermee bezig te zijn.



Ervaring

Stevigheid komt uiteindelijk door ervaring, doordat je merkt wat werkt, wat je belangrijk vindt, wat je kunt en waar je je goed bij voelt. In je persoonlijk leven (1), je professionele leven (2) en binnen de organisatie (3).

Dit betekent dat je ontwikkeling ook over deze drie verschillende velden gaat. Wat doe jij en wat doet een organisatie daaraan?

Jijzelf

Je staat als professional zelf aan het roer van je ontwikkeling. Twee belangrijke elementen, die zowel je professionele als je persoonlijk leven betreffen:

- Kennis
Inhoudelijke vakkennis en kennis in een bredere context. Je professie is in ontwikkeling en vraagt om onderhoud, voeding en bijstelling.
- Zelfkennis, wie ben je en hoe ontwikkel je je? Ook reflecteren en een grote mate van nieuwsgierigheid zijn hieraan gekoppeld. "The love of learning".
- Betrokkenheid
Betrokkenheid en identiteit worden sterk verwant geacht. No involvement, no commitment (Covey). Betrokkenheid van medewerkers bij de organisatie wordt voor een belangrijk deel toegeschreven aan identificatie met de doelen van de organisatie. Maar het gaat ook om de bereidheid iets van jezelf te geven, iets toe te voegen.

De organisatie

Als organisatie heb je verantwoordelijkheid voor het aanbieden van mogelijkheden om te werken aan de ontwikkeling en ondersteuning van je professionals. Ook zal men bij veranderingen zich bewust een aantal vragen moeten stellen. Kijken wij nog op dezelfde wijze naar het werk, en is het van invloed op de doelstellingen, betrokkenheid en waarden van de organisatie?

Een belemmering hierbij is dat ons denken en handelen is ingericht op patroondenken. Dat doen onze hersenen vanzelf, dat is goed en handig, want je zou gek worden als je bij iedere handeling weer opnieuw zou moeten nadenken.

Maar ditzelfde patroondenken hindert ons als we op zoek zijn naar creatieve en vernieuwende ideeën. Het zit blijkbaar in ons om nieuwe, onbekende wegen, waarvan we niet weten waar ze toe leiden, zo snel mogelijk terzijde te leggen om vooral door te gaan op de voor ons bekende weg. Creatieve denktechnieken helpen ons om deze wijze van denken te doorbreken.

Professionals beschikken over ondernemingszin, een eigen visie, een duidelijke professionele norm en herkenbare expertise. Hoe synchroniseer en voed je deze elementen vanuit je organisatie? Doe je dit en hoe frequent?

Het gesprek

Je kan een groep werknemers niet zomaar typeren als professionals. Daar is meer voor nodig. Het vraagt om een gesprek: hoe wil je in je werk staan. En wat verwacht je daarbij van de organisatie en je leidinggevende. In het gesprek zal je antwoord moeten kunnen geven op deze vragen:

- Wat is mijn vak?
- Waar ligt mijn commitment?
- Waarvoor wil ik verantwoordelijkheid nemen?



Tot slot

Professional zijn is een keuze, een manier van in het werk staan of het behoren tot een beroepsgroep. Het zijn van professional is dan ook niet exclusief voorbehouden aan bepaalde beroepsgroepen.

Professionele identiteit is dat wat iemand onvervreemdbaar de eigen kleur geeft in zijn werk, waardoor hij opvalt tussen zijn collega's. Iets eigens wat te maken kan hebben met zijn manier van denken, zijn manier van handelen of de waarden die hij omarmt. Professionele identiteit is een onderdeel van ons en is – net als wijzelf – continue in ontwikkeling. Professionaliteit vraagt dus om onderhoud en aandacht.

ValID®

Wat kunnen wij met ValID® voor je betekenen? ValID® is een andere, nieuwe invalshoek, die zowel voor jou persoonlijk als voor het team te gebruiken is. Het helpt om naar meerdere aspecten tegelijkertijd te kijken.

Het geeft je antwoorden, richting, maar waarschijnlijk ook weer nieuwe vragen vanuit een ander perspectief.

ValID® is een krachtig nieuw systeem.

ValID® toont overzicht van waarden

ValID® kijkt naar de gemeenschappelijkheid van waarden

ValID® stimuleert ontwikkeling

ValID® versterkt innovatie

ValID® biedt praktische handvatten

ValID® maakt passie zichtbaar

ValID® identificeert kernwaarden

ValID® verheldert potentiële groei

ValID® benadert vanuit verschillende niveaus

ValID® geeft 'taal' voorkeur aan

ValID® laat spanningsveld tussen waarden zien

ValID® werkt als een kompas in 'chaordische' situaties

Wil je naar aanleiding van deze 'paper' weten wat ons waardesysteem voor jou of je organisatie kan betekenen, neem dan contact met ons op.

info@waardewerkt.com

