

Een gesprek over het manifest voor de beroepsidentiteit

# Wendbaar zijn vraagt houvast!

Jitske Gulmans, Famke van Lieshout en Ronald de Pijper zijn lid van de Onderzoeksgroep Professionele Identiteit in het initiële onderwijs en werkten mee aan het manifest voor de beroepsidentiteit. We voerden met hen een boeiend online gesprek over de vraag naar wendbare professionals met het oog op veranderen de beroepen en loopbaanpaden, en de focus op flexibilisering en personalisering om de student meer regie en keuzeruimte in het onderwijs te bieden. Wat betekenen deze ontwikkelingen voor de beroepspraktijk?

TEKST: JOKE VAN ALTEN EN MARIËL RONDEEL

**Jullie hebben meegewerkt aan een mooi manifest voor de beroepsidentiteit. Wat is de essentie?**

‘We willen een brede dialoog voeren met opleiders en professionals uit de praktijk over wat houvast geeft in een beroep. Die praktijk vraagt om wendbare professionals. De mogelijkheid om leerervaringen op te doen met wendbaarheid creëren we nu vaak in de structuur van opleiden: in flexibilisering en personalisering van het onderwijs. Maar wendbaarheid vraagt ook om houvast, anders word je stuurloos. Je moet als professional stevig staan en verankerd zijn in een beroep wil je goed interprofessioneel kunnen samenwerken. Als er behoefte is aan wendbare professionals die zelfsturend zijn en krachtig kunnen

meebewegen met veranderingen, dan denken we dat er meer nodig is dan flexibilisering van opleidingen. Want houd je dan nog wel voldoende oog voor de mogelijkheid van studenten om zich te verhouden tot een beroep? Immers, je moet je eerst identificeren, voordat je kunt separeren. Dat zien we al aan het begin van ons leven: eerst zijn baby en moeder één, en langzamerhand ontdek je als kind je eigenheid. Dat lukt, omdat je je aan iemand of iets kunt spiegelen en je ertegen kunt afzetten. Zo werkt dat ook met onze professionaliteit. Eerst verbind je je met een beroepsgroep, en vervolgens ontwikkel je tegen die achtergrond je eigen kleur. Het manifest is een uitnodiging om met elkaar het gesprek aan te gaan over het belang van aandacht voor beroepsidentiteit in (geflexibiliseerde) beroepsopleidingen.’

**Eigenlijk zeggen jullie: houvast is de inhoud, het beroep. Terwijl de oplossing wordt gezocht in de structuur, in flexibilisering en personalisering van het opleiden.**

Famke: ‘Wil je inspelen op die vraag om wendbaarheid, dan wordt nu inderdaad vooral ingezet op flexibilisering en personalisering. Maar welke andere mogelijkheden laten we dan liggen? Of welke mogelijkheden dragen daar ook aan bij? Hier staan we te weinig bij stil, binnen het onderwijs maar ook daarbuiten.’

**Jitske Gulmans**

**‘Dit manifest nodigt uit om met elkaar de dialoog aan te gaan over de eigen beroepsidentiteit’**



*Jitske:* 'Het kan zijn dat die flexibilisering goed wordt doordacht en wellicht ook wenselijk is. De uitnodiging is om met elkaar na te denken over de vraag of de houvast in de zin van een stevig beroepsbeeld, nog voldoende geborgd wordt. Of dat die heel laat komt in de opleiding, waardoor studenten zich daar niet genoeg mee kunnen verbinden en het risico lopen geen stevige beroepsidentiteit te ontwikkelen.'

*Famke:* 'Daarnaast doet de vraag zich voor: wat voor wendbaarheid is er nodig? Wordt wendbaarheid gevraagd, zodat recht gedaan kan worden aan een leven lang ontwikkelen en ieder een eigen pad kan bewandelen? Daarvoor kan de structuur van een opleiding gelegenheid bieden. Maar wat ook wezenlijk is, is wendbaarheid binnen interprofessionele samenwerking. Dat vraagt er niet om dat je je eigen praktijk moet verlaten, maar dat je een soort reiziger bent langs de andere professies, waardoor je je eigen vakgebied en die van een ander kunt verrijken. Voor die wendbaarheid is het stevig kunnen staan in je beroep, weten waar je van bent, een voorwaarde. Dit is een ander element van wendbaarheid dan waar veel flexibiliserings-trajecten zich nu op richten.'

### **Zijn flexibilisering en personalisering een doel op zich geworden? Die zorg ligt onder het manifest.**

*Ronald:* 'In het onderwijs wordt wel aandacht besteed aan werken aan je eigen beroepsidentiteit, maar als flexibilisering een doel op zich wordt, loop je het risico dat studenten toch de binding met hun beroepsgroep verliezen. We zien ook een verschil tussen jonge studenten die nog een beroepsidentiteit moeten ontwikkelen en oudere (zij-) instromers, bij wie het vaak moeilijker is om hun eerder gevormde, andere beroepsidentiteit te herijken. We moeten ons hier goed bewust van zijn. Kijk je naar personalisering van het onderwijs, dan verschuift de focus steeds meer naar persoonlijke opvattingen over de eigen beroepstoekomst. En dan kan het collectieve referentiekader, het beroepsframe van het beroep waarvoor hij of zij wordt opgeleid, makkelijk uit beeld raken.'

### **Wij zien nogal eens verkokerde opleidingen die door flexibilisering en personalisering tegemoet proberen te komen aan het werkveld. Herkennen jullie dit?**

*Famke:* 'Wat ik mis als het gaat om personalisering en zorgonderwijs, is juist de integratie van "wie ben ik als persoon en als professional?" in meerdere leerlijnen en modules. Een focus hierop zit wel als losse elementen in de opleiding, bijvoorbeeld het verpleegkundig leiderschap, maar niet als geïntegreerd fundament, onderliggend aan de opleiding. Terwijl je daarmee een verdiepingsslag kunt maken als het gaat om beroepsidentiteit. Nu zeggen studenten: "Die reflectie heb ik al gehad bij verpleegkundig leiderschap, dus dan hoeft dat nu niet meer". Maar als die integratie niet gestimuleerd wordt en we dragen daar als onderwijsteam niet een gezamenlijke visie in uit, dan blijft het liggen bij de betreffende student en is het de vraag of dit opgepikt wordt in diens praktijkvoering.'

### **In hoeverre is het manifest ook bedoeld voor het werkveld?**

*Allen:* 'Voor ons is dit manifest nadrukkelijk ook bedoeld voor de professionals in het werkveld. Want identiteitsontwikkeling



**Famke van Lieshout**

## **‘Wat helpt is dat zij houvast bij elkaar gaan vinden’**

eindigt niet bij het behalen van het diploma, je professionele identiteit ontwikkel je immers pas echt verder in je werk. In de praktijk kunnen werkbegeleiders en leidinggevendenden een heel belangrijke rol spelen bij de identiteitsontwikkeling. Jonge instromers zijn daar enorm mee bezig. Er is – vanwege allerlei voorstelbare redenen – in de praktijk niet altijd voldoende aandacht voor ondersteuning bij die ontwikkeling. Het is daarom belangrijk dat werkbegeleiders met studenten in gesprek gaan over het beroepsframe: wat is de kern van het beroep, wat zijn de centrale waarden in het beroep, hoe is de beroepsgroep georganiseerd? Dat kan voor de ouderenzorg, gehandicaptenzorg of het ziekenhuis anders zijn. En vervolgens moet het gesprek ook gaan over wat dat frame voor de werkbegeleiders zelf betekent en vooral over hoe de student zich tot dat frame verhoudt. De kern is dat dit soort gesprekken de toekomstige professionals gaat helpen om uiteindelijk positie te kiezen: wat is mijn beroepsidentiteit en – later – wat voor professional wil ik in dat beroep zijn? Zo stimuleren we hen om niet alleen naar zichzelf te kijken, maar zich ook te verbinden met hun beroep en de context van dat beroep.'

### **Staan we in de beroepsopleidingen voldoende stil bij ontwikkelingen binnen het beroep?**

*Famke:* 'Ik denk te weinig. Als je kijkt naar de praktijk waarin we vaak met professionals werken en delen wat vanuit onze professionele identiteit onze waarden en normen zijn, denk ik

## INTERVIEW

dat we soms te weinig ruimte bieden aan een groeiende groep jonge professionals die uit een andere generatie komt. Aan het feit dat zij een andere beroepsidentiteit ontwikkelen en dat die er mag zijn. Ik denk dat wij toch te veel, vanuit onze opvatting en manier van werken, naar het “generieke” willen toewerken en daarmee minder het diversiteitsdenken stimuleren. Identiteit is namelijk een keuze die professionals moeten maken en daarvoor is een helder beeld van het beroepsframe nodig, veel zelfkennis en beelden van hoe beroepsgenoten naar hun beroep kijken. Dit vraagt ook transparantie van praktijkopleiders, werkbegeleiders en leidinggevendenden over hun keuzen, wederzijds respect en begrip in de samenwerking met anderen.’

**Dat doet denken aan een teamconflict tussen een verpleegkundige die als norm voor goed werk heeft dat alle cliënten om 10 uur gewassen aan de koffie moeten zitten. Terwijl een collega als norm heeft dat zij aan tafel zit met degenen die er zijn en wat voorleest uit de krant. Wat is ieders beroepsbeeld en hoe gaan wij ons als team hiertoe verhouden? Wat vinden wij als team goede zorg?**

*Jitske:* ‘Het gesprek wat dan ontstaat, is interessant. Want na een halfjaar ben je vaak al onderdeel van het systeem. Wat hebben nieuwe jonge collega’s met een frisse blik ons te vertellen? Kan dat mijn ogen ook openen? Kun je daar met elkaar het gesprek over aangaan en hebben we ruimte om daar iets mee te kunnen doen? In het manifest staat een aantal behulpzame vragen om bijvoorbeeld tijdens de koffie een mooi gesprek over te voeren. Vragen als: wie ben ik in mijn vak? Wat vind ik goed werk? Wat beweegt mij? Kan ik openstaan voor een andere blik? Wat zegt het over mijn identiteit en mijn overtuigingen als ik zo heftig reageer op de waarden en normen van een collega? Dan ontstaat er beweging, die dialoog is nodig voor ontwikkelingen in het beroep.’

**Soms horen we: ‘Ik ben een doener hoor. Ik heb geen zin in al die vragen en gesprekken.’ Hoe voer je dan het gesprek over beroepsidentiteit?**

*Jitske:* ‘Je kunt verder gaan dan die opmerking “Ik ben een doener”. Je kunt bijvoorbeeld doorvragen: “Hoe kijk je als doener naar je beroep? Ken je verpleegkundigen die er anders naar kijken dan jij? Wat vind je daarvan? Wat zouden jullie aan elkaar kunnen hebben?”

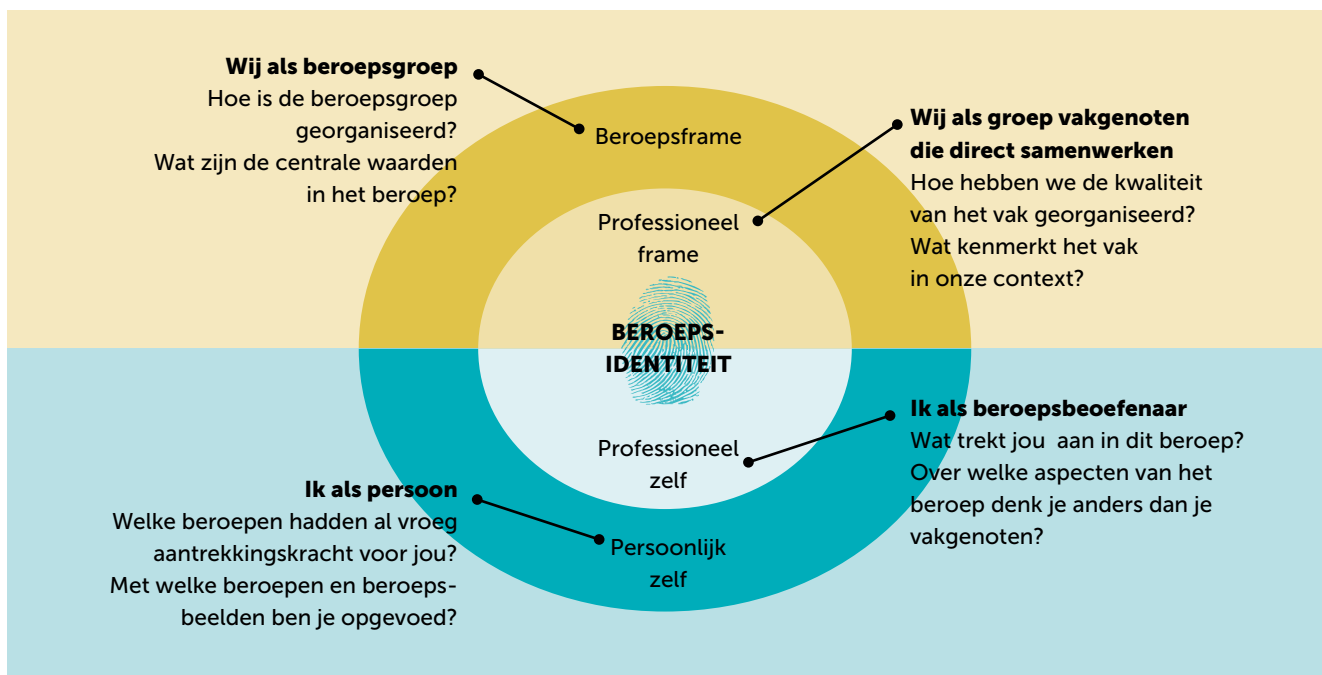
Dan heb je toch zomaar een gesprek over beroepsidentiteit, zonder dat je dat woord noemt. Het gaat ook over trots, wat is eigenlijk ons werk? Als je daar mensen oprecht nieuwsgierig naar vraagt (hoe doe je dat precies, vertel eens), dan kom je bij waarom die persoon daar werkt, waarvan hij of zij overtuigd is, persoonlijke drijfveren. Het gaat dan om de verbinding die iemand heeft met het beroep (zie figuur 1).’

*Famke:* ‘Werkbegeleiders, maar ook leidinggevendenden, hebben een expliciete rol in het aangaan van dit gesprek. Het gaat om de dialoog rond de vraag: wat staat er eigenlijk op het spel? Daar vinden we elkaar allemaal: leidinggevendenden, werkbegeleider en student. Wat helpt is dat ze houvast bij elkaar gaan vinden. Hoe kunnen wij elkaar ondersteunen om tot deze antwoorden te komen?’

**En als de student vraagt: ‘Wat heb ik eraan om hierover het gesprek te voeren: what’s in it for me?’**

*Famke:* ‘Dan moet ik denken aan onderzoek dat ik gedaan heb. Mensen wilden werken vanuit het hart, maar dat lukte niet en ze gaven het systeem de schuld, de tekorten in de zorg, et cetera. Toen hebben wij ze uitgenodigd om te kijken: wat kun je wel binnen dit beperkende systeem? Daar zit de opbrengst: met elkaar ontdekken dat je invloed kunt hebben in een situatie. Een verschuiving in je eigen mindset teweegbrengen waardoor je in gezamenlijkheid andere openingen ziet, je een eigen

Figuur 1: Delen van het model ingekleurd voor beroepsidentiteit



Ronald de Pijper

## ‘Het gaat om de verbinding die iemand heeft met het beroep’

balans vindt tussen wat je doet en wie je wilt zijn en (weer) plezier krijgt en behoudt in je eigen werk.’

### **Wat moet jullie nog van het hart?**

*Allen:* ‘Dit manifest nodigt uit om met elkaar de dialoog aan te gaan over de eigen beroepsidentiteit. En om te stimuleren dat iemand niet bij zijn persoonlijke opvattingen en geschiedenis blijft hangen, is het belangrijk steeds ook de koppeling te maken met het beroep: waarom heb ik/jij indertijd voor het beroep gekozen? Wat kenmerkt ons beroep, ons vak in onze werkcontext? Waarover denk ik/jij anders dan anderen?’

Via een verdieping op de beroepsidentiteit (hoe verbind ik me met mijn beroep?) ontstaat er dan misschien ruimte om de eigen professionele identiteit te verkennen (waarin onderscheid ik mij in mijn beroep?). Het ontwikkelen van deze unieke eigen kleur draagt bij aan wendbaarheid. Maar dit vereist dus wel een stevig houvast: eerst identificatie, dan separatie. Dit manifest is een oproep om dat stevige houvast niet uit het oog te verliezen.’



- ▶ De Onderzoeksgroep Professionele Identiteit in het initiële onderwijs maakt onderdeel uit van het lectoraat van Manon Ruijters, verbonden aan de Aeres Hogeschool Wageningen.
- ▶ Downloaden manifest: <https://goodworkcompany.nl/actueel/manifest-voor-de-beroepsidentiteit/>