

Manifest voor de beroepsidentiteit

Over de achterkant van personaliseren en flexibiliseren van beroepsopleidingen



Prof. dr. Manon C.P. Ruijters
Maart 2021

Heb je je ook wel eens verbaasd over het Vlaamse landschap? Wanneer je de grens oversteeft liggen de huizen ineens als hagelslag verspreid, zo zonder enige ruimtelijke ordening. Onlangs kreeg die verbazing reliëf toen een Belgische studente in de leergang waaraan ik verbonden ben haar veranderkundige verhandeling startte precies over, zoals zij het noemde, “de lelijkheid van dat Vlaamse landschap”:

“De rationale die als basis diende voor de ontwikkeling van het landschap was eenvoudig en helder: verdrijf burgers zoveel mogelijk uit de verderfelijke steden door woongelegenheid te scheppen op het platteland. De oude CVP (Christen-Democratische Partij, rooms-katholiek, destijds de grootste politieke partij in Vlaanderen) zag de Vlamingen liever in een dorpse verkaveling wonen dan in de grote boze stad waar socialistische bolwerken waren en waar de kerk niet langer in het midden stond.

Het platteland werd verkaveld. De belangstelling voor de kavels was groot: het vooruitzicht op een betaalbare viergevelwoning op een groot stuk grond klonk voor velen als muziek in de oren. Het doel werd voortvarend bereikt: steden werden ingeruild voor een verkaveld platteland. Over de lelijkheid op puur esthetisch vlak van ons Vlaamse verkavelde land met haar steenwegen en wildgroei aan bouwstijlen valt te twisten. Wat mooi is voor de ene is lelijk voor de andere. Maar er is ook lelijkheid op het vlak van de maatschappelijke impact waartoe dit beleid heeft geleid. Zo zijn er de gigantische mobiliteitsproblemen die samenhangen met het moeilijk kunnen ontsluiten van al die versnipperde verkavelingen. En Vlamingen leggen met hun grote woningen erg veel beslag op de open ruimte waardoor weinig natuurruimte overblijft.”¹

Wat op het eerste oog een succesvolle verandering lijkt, blijkt bij een tweede, bredere blik de oorzaak van vrij fundamentele problemen. Haar verhaal raakte precies aan wat mij dwarszit als ik zie wat hogescholen doen aan personaliseren en flexibiliseren: ik snap de voorbereiding op onvoorspelbare loopbanen, ik begrijp de wens tot wendbare professionals, ik kan begrijpen dat studenten er blij mee zijn, maar als ik uitzoom in tijd en ruimte, dan ontstaat er ook een ander beeld. Dan zie ik wat het gaat doen met de ontwikkeling van beroepen, de professionaliteit op onze werkplekken, de interprofessionele samenwerking, maar ook het persoonlijke

professionele welzijn op langere termijn. Ik denk dat de gevolgen van deze ontwikkeling, als we niet oppassen een minstens zo versnipperd (professioneel) landschap oplevert als waarmee de studente de ruimtelijke werkelijkheid van haar Vlaamse land typeerde. Ik denk dat wat een stap vooruit lijkt, een stap achter wordt, wanneer we niets doen aanvullen met ‘om de bijeffecten te compenseren’. In dit manifest neem ik je graag mee in mijn zorgen én in mijn zoektocht naar de manier waarop de nadelige bijeffecten van flexibele beroepsopleidingen te ondervangen zijn.

1.) Lieselot van Kempen, *Manifest MSc Verandermanagement*, januari 2021.

Hoe weet je of je het goed doet?

Een vraag die elke professional met regelmatig tegenkomt in z'n werk is de vraag: hoe weet ik nu dat ik het goed doe? In een verkennend onderzoek² vielen ons twee dingen op. In de eerste plaats het ongemak dat de vraag opleverde, de angst om door de mand te vallen, het gevoel in het duister te tasten en in de tweede plaats hoezeer de professional bij deze vraag terugvalt op z'n eigen oordeel: als ik het zelf goed vind of als mijn klant tevreden is. Opvallend genoeg wordt de vraag veel gemakkelijker beantwoord als je hem koppelt aan een opgave: hoe weet je nu dat je het goed doet in vraagstuk x of in beroepsituatie y? De verklaring van het vergrote gemak waarmee deze vraag beantwoord wordt, ligt in de collectiviteit: we staan er samen voor, hebben ons met de opgave verbonden en hebben die vraag meer of minder bewust al besproken als beroepsgenoten of opgaveteam.

De spanning op het niet weten en het houvast vinden in het collectief heeft te maken met een basisprincipe van identiteit: eerst moet je je identificeren, voordat je je kunt separeren. Dat zien we al aan het begin van ons leven: eerst zijn baby en moeder één, en langzaam ontdek je als kind je eigenheid. Dat lukt omdat je je aan iets kunt spiegelen en je ertegen kunt afzetten. Zo ook met onze professionaliteit: eerst zoek je samen naar wat goed is, en daarbinnen kun je als autonome professional handelen. Of nog iets breder: eerst verbind je je met een beroepsgroep en vervolgens ontwikkel je tegen die achtergrond je eigen kleur.

‘Eerst moet je je
identificeren, voordat
je je kunt separeren’

2.) Ongepubliceerd onderzoek door de Onderzoeksgroep Professionele Identiteit, in het kader van het lopende onderzoek naar identiteitswerk.

Grote groepen professionals met weinig houvast

De praktijk laat vrij helder zien wat de gevolgen zijn, als dat ‘kunnen identificeren’ ontbreekt. Neem nu de ouderenzorg of de gehandicaptenzorg en het tekort aan begeleiders en verzorgenden aldaar. Inzoomend op deze beroepsgroepen valt op met hoe weinig houvast deze professionals het moeten stellen: vaak is er geen (of een hele jonge of weinig brede) beroepsorganisatie, geen expliciete *Body of Knowledge and Skills* (BoKS), beperkte uitwerking van de waarden waarop het vak rust, beperkt beroepsprofiel, beperkte ethische code; al met al weinig om je mee te identificeren en je beroepstrots houvast te geven. Stel je eens voor wat dit betekent voor het je kunnen verbinden met het beroep, het werk dat je doet? Dat dit een grote impact heeft op de in- en vooral uitstroom lijkt mij voor de hand liggend: er is zo weinig houvast, zo weinig om je mee te identificeren, dat het heel gemakkelijk is om ook weer afscheid te nemen.

In het oplossen van dit vraagstuk wordt een belangrijke rol toegekend aan *Learning & Development*-professionals (op dit moment de meest gangbare term voor opleiders, leeradviseurs en HRD'ers). Het uitbesteden van alle leer- en ontwikkelvraagstukken, inclusief dit, is echter onderdeel van het grotere vraagstuk. Immers, wat nodig is, is het vormen of versterken van een beroepsframe. En dat vraagt om een interne blik, het doorgronden van het vak, van het eigen beroepsframe. Het vraagt om professionals die zelf het vak mee vastpakken, uitbalanceren, verder ontwikkelen. Een bijna automatische vervolgvraag is dan: waar richten zij zich op? Waaruit bestaat dat houvast dan? Een goede BoKS? Een competentieprofiel?

Al snel merk je dan dat het vraagstuk nog iets groter is dan gedacht: het creëren van een houvast om je toe te kunnen verhouden is namelijk sneller gezegd dan gedaan. Want ook de beroepsgroepen met een langere geschiedenis en meer uitgewerkt beroepsframe zie je worstelen met hun houvast. Ik merk dat in mijn rol als voorzitter van de wetenschappelijke raad van mijn eigen beroepsgroep, organisatieadviseurs. We zijn in het gelukkige bezit van een BoKS, maar die is verouderd. Dat roept vragen op als: of het iets noodzakelijks is en hoe je tot een nieuwe komt. We maakten al een stap van *Body of Knowledge & Skills*, naar *Basics of Knowledge & Skills*. Maar wat voor mij basiskennis is, blijkt voor de collega naast me een vreemde wereld, en zodra hij mij confronteert met zijn kennisbasis, kijk ik even verbaasd. Deze zoektocht heeft alles te maken met de toenemende diepte in onze kennis, de daarmee samenhangende specialisatie, het meer vloeiend worden van het beroep doordat beroepen elkaar in een loopbaan opvolgen en er dus veel invloeden van andere beroepen intrede doen in een specifieke beroepspraktijk. Hoe in deze vloeibaarheid houvast te geven?



Trends in de ontwikkeling in het beroepsonderwijs

Tot zover enkele observaties rondom de noodzaak en complexiteit van een beroepsframe en de gevolgen (van het ontbreken) ervan in de praktijk. Nu terug naar de opleiding van onze professionals. Want opleidingen spelen al lange tijd een cruciale rol in de ontwikkeling en kwaliteit van onze professies. De trend die momenteel in beroepsopleidingen de hoofdrol speelt is de ontwikkeling naar ‘personaliseren’ en ‘flexibiliseren’, opdat studenten meer eigen regie krijgen en meer vrije keuzeruimte. Het gesprek gaat dan over individuele leerpaden, soms binnen, maar vaker over grenzen van opleidingen en soms zelf faculteiten heen, over interprofessioneel en transdisciplinair werken (bijvoorbeeld aan innovatie en transitievraagstukken), over generieke competenties of *21st century skills* en vooral over werken aan wendbaarheid. Dat heeft natuurlijk alles te

maken met veranderende loopbanen, met mensen die van beroep of rol veranderen. Denk bijvoorbeeld aan de vele zij-instromers in het onderwijs. Dat betekent voor de ene beroepsopleiding een toename van keuzevrijheid, het opnieuw samenvoegen van doorgesloten specialisatie, of voor de andere een generiek begin of dus pas na een jaar of wat kiezen voor een specifiek beroep, en voor het lerarenberoep zelfs een complete herziening van het stelsel.

En dan ben ik terug bij het Vlaamse landschap. Net als bij het ontstaan daarvan is ook hier het flexibiliseren en personaliseren geen rare gedachtegang. De eerste gedachte is niet, althans voor mij niet: “Hoe hebben ze dit nu weer kunnen bedenken?”. Het is echter wel een ontwikkeling die er om vraagt verder uit te

zoomen. Waar het de wens is om beter aan te sluiten bij het beroepsbeeld, worden die beroepsbeelden ook vager. Bovendien hebben bepaalde vormen van flexibilisering en personaliseren ook tot gevolg dat nieuwe beroepsbeoefenaren minder en later houvast krijgen. In eerste instantie verschuift de aandacht naar de persoonlijke keuze. De tijd die je hard nodig hebt om je te verhouden tot een beroep wordt sterk beperkt en collectieve leerprocessen die hierbij horen dreigen verloren te gaan. Bij studenten die kiezen voor een herscholing (zij-instromers, omscholingen) wordt het veranderen van beroep vaak onderschat; alsof je als goede bloemist ook meteen een goede docent bent of als kundig verzorgende, ook een kundig begeleider van leerprocessen in diezelfde zorg.

Wat dan over het hoofd wordt gezien is dat je zelf stevig moet staan om wendbaar te kunnen worden (niet het onderwijs moet dus wendbaar zijn, maar de professional), dat je stevig moet zijn verankerd in een beroep om goed te kunnen samenwerken, dat je stevig verbonden moet zijn met een specifiek vak om juist over vakken heen een bijdrage te kunnen leveren in het interprofessioneel samenwerken, en dat veranderen van beroep echt een *transformatief* leerproces is, en niet simpelweg gerealiseerd is met een verzameling materiaal waarin je bewijst dat je de basis beheerst.

‘Wat over het hoofd wordt gezien is dat je zelf stevig moet staan om wendbaar te kunnen worden’

Kern van het verhaal

Waar het om gaat is dat kwaliteiten als wendbaarheid, samenwerking en zelfsturing de opbrengsten zijn van een sterke professionele identiteit; dat de weg naar een sterke professionele identiteit vergemakkelijkt wordt door een sterke beroepsidentiteit; en dat je een beroepsidentiteit ontwikkelt doordat je houvast vindt in een beroepsframe, iets waaraan je je kunt spiegelen, iets waartoe je je kunt verhouden.

Hoe begrijpelijk de ontwikkelingen naar *flexibilisering* en *personalisering* ook zijn, ze kunnen behoorlijke negatieve gevolgen hebben voor het ontwikkelen van stevige beroepsidentiteit. Bij de flexibilisering (in

de zin van verbreding van de opleiding) verdwijnen de beroepsbeelden aanvankelijk op de achtergrond om pas later – wanneer gekozen kan worden – weer te verschijnen. Bij personalisering staat de persoon van de student centraal en is de verbinding met het beroep waarvoor hij zich opleidt niet zomaar in beeld.

Kortom, beide trends helpen niet vanzelfsprekend bij het ontwikkelen van een stevige beroepsidentiteit, die aan de basis ligt van - en dan zijn we weer terug bij wendbaarheid - interprofessioneel samenwerken, stevige professionals die het gevoel hebben zinvol werk te doen en al die andere verwante ontwikkelingen waar we zo zeer aan willen werken.

Conceptuele verheldering voor de liefhebbers

Laten we, voordat we een denkrichting formuleren als vervolg op deze noodkreten, voor de liefhebber nog even de verschillende concepten, zoals die in het voorgaande ter sprake zijn gekomen, op een rij zetten.

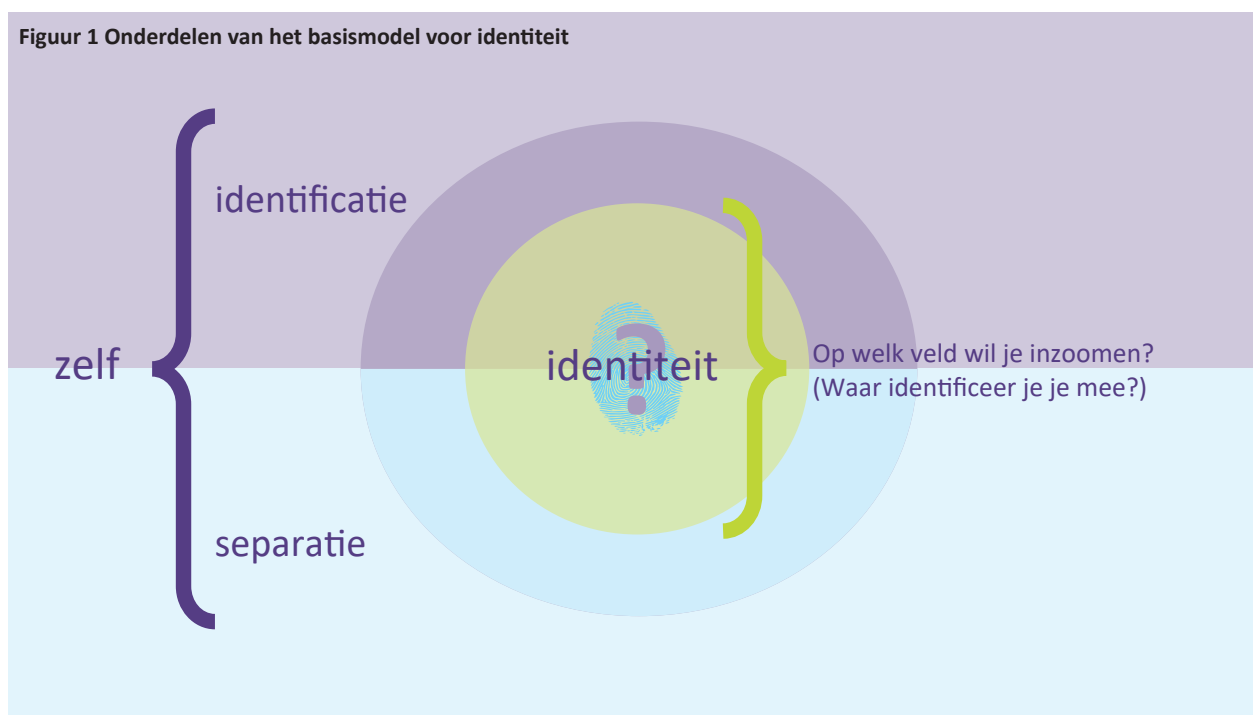
Dan grijpen we eerst terug op het basismodel van professionele identiteit. In dit model staat een aantal verhoudingen centraal:

- De verhouding tussen *zelf* en *identiteit*: het zelf omvat alle kennis, eigenschappen, kwaliteiten, opvattingen, eigenschappen, ervaringen, teleurstellingen die we in de loop van onze geschiedenis hebben verzameld. Een kleine deelverzameling van dat zelf is onze identiteit. Je identiteit bevat die elementen die je onvervreemdbaar jou je kleur geeft. Je identiteit is wat jij kiest waarop je herkenbaar wilt zijn. Zelfkennis is dus een noodzakelijke, maar onvoldoende voorwaarde om tot identiteit te komen.

- De verhouding tussen *separatie* en *identificatie*: je zelf heeft een kant die draait om identificatie, erbij willen horen, je verhouden (tot een cultuur, een gezin, een groep vrienden, een sport, een organisatie, ...) en een kant die draait om separatie, het anders willen zijn, een eigen kleur willen hebben, je eigen toegevoegde waarde willen leveren.
- De verhouding tussen *geheel* en *deel*: je identiteit kent ook identificatiepunten, deelverzamelingen zo je wilt. Je kunt je identiteit (het geheel) leren kennen door in te zoomen op deze deelverzamelingen. Professionele identiteit is zo'n deelverzameling, maar net zo goed kun je nadenken over ontwikkelidentiteit, leiderschapsidentiteit, beroepsidentiteit, spirituele identiteit en zo voort.

Die drie elementen zien we terug in ons basismodel:

Figuur 1 Onderdelen van het basismodel voor identiteit



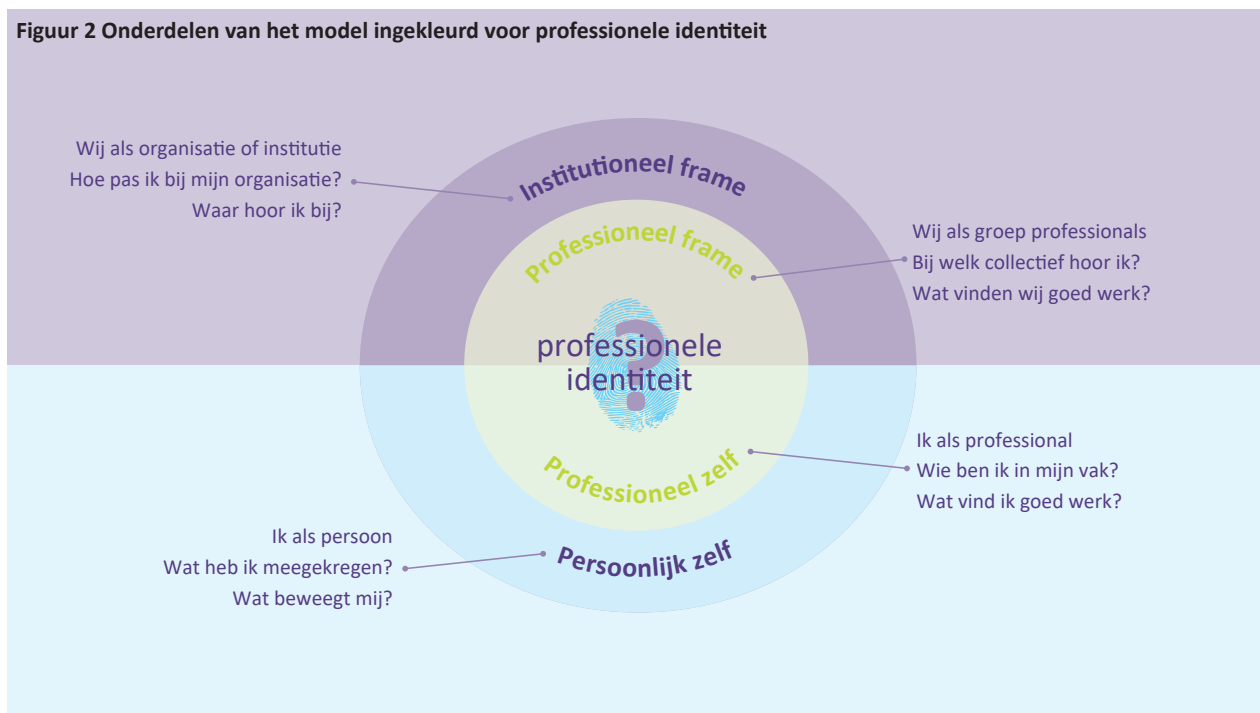
Tot nu toe gebruiken we dit model met als identificatie 'het zijn van professional'.

Dat betekent dat er vier velden ontstaan: van boven naar beneden zijn dat:

- Het institutionele frame: wij als organisatie of institutie.
- Het professionele frame: wij als groep professionals die direct samen werken.
- Het professionele zelf: ik als professional.
- En het persoonlijke zelf: ik als persoon.

Professionele identiteit, in het midden, omvat alle voor deze vier elementen gemeenschappelijke kenmerken. Ingevuld ontstaat dan het volgende plaatje voor professionele identiteit:

Figuur 2 Onderdelen van het model ingekleurd voor professionele identiteit

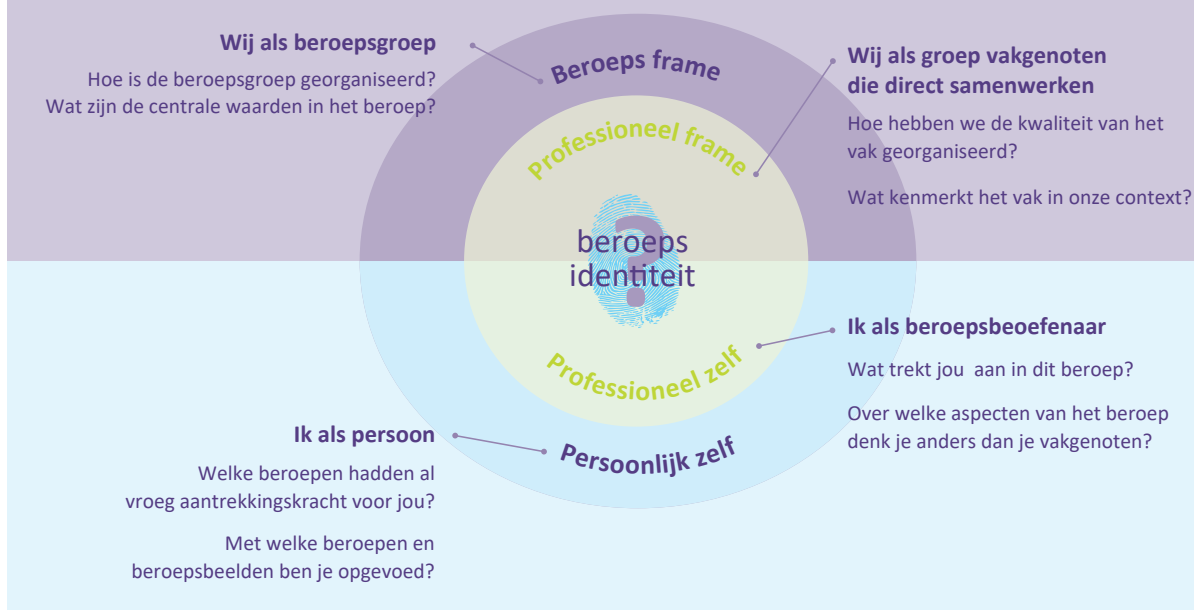


Wanneer je nu het middenveld verandert door bijvoorbeeld de beroepsidentiteit, dan verandert met name de bovenkant:

- Het institutionele frame is nu gericht op een beroepsgroep en wordt dus een beroepsframe.
- Het professionele frame zoomt nu verder in op vakgenoten; het is immers in het samenwerken met vakgenoten dat het vak zijn vorm in de praktijk laat zien.

Vullen we dat verder aan met specifieke vragen rondom beroepsidentiteit, dan zien we dat alle velden daarin meebewegen.

Figuur 3 Onderdelen van het model ingekleurd voor beroepsidentiteit



In het vormen van een beroepsidentiteit gaat het om de verhouding tussen 'ik als mens' en 'ik als beroepsbeoefenaar' (professional in een specifieke beroepsgroep) met de beroepsgroep als geheel en mijn directe vakgenoten in het bijzonder. En aansluitend bij het betoog: hoe je je verhoudt tot een beroepsframe is wezenlijk voor het ontwikkelen van een stevige beroepsidentiteit.

Wat staat ons dan te doen?

Dit manifest is een noodkreet om het beroepsframe en de beroepsidentiteit niet verloren te laten gaan. Sterker nog, het is een oproep om hieraan meer aandacht te besteden! Het is juist de beroepsidentiteit die onze toekomstige beroepsbeoefenaars referentiekader geeft om zelf een plek te vinden, om zich toe te verhouden, om stevig te staan, en ook om te gebruiken als springplank voor andere keuzes, voor verbreding en verdieping. Het is de beroepsidentiteit die zorgt dat professionals zich kunnen verhouden tot anderen. Het is de beroepsidentiteit die meerwaarde en houvast geeft in het interdisciplinair samenwerken.

Dit manifest is ook een alarmbel. Met de aandacht voor flexibilisering en persona-

lisering bedienen we vooral de persoon van de student en diens persoonlijke ideeën over zijn beroepstoekomst. Maar dat gaat slechts over een onderdeel van de persoonlijke professionele ontwikkeling (de 'onderkant' van het model). Maar hoe kunnen studenten zich 'separatoren', zich ontwikkelen als unieke professional, als ze nergens aan kunnen refereren?

Als je draait aan de knoppen van personaliseren en flexibiliseren, dan moet je ook draaien aan de knop van beroepsidentiteit (samenhang en referentiekader).

We willen dit manifest niet afsluiten zonder een aantal denkrichtingen en aandachtspunten aan te reiken in het (her) balanceren.

1. Neem verantwoordelijkheid voor (het ontwikkelen en onderhouden van) een beroepsframe, en zoek dus naar onderliggende samenhang in datgene wat je aanbiedt om leren en ontwikkelen te ondersteunen.
2. Besteed vroeg in de opleiding voldoende aandacht aan het leren kennen van en verbinden met dat beroepsframe en het ontwikkelen van een beroepsidentiteit.
3. Werk aan de ontwikkelidentiteit van studenten. Een leven lang ontwikkelen is een kwaliteit die niet vanzelf ontstaat en meer nodig heeft dan reguliere studieloopbaanbegeleiding.
4. Heb aandacht voor de identiteit waarmee studenten instromen, en realiseer je dat verandering van beroep echt aandacht vraagt.
5. Werk naar het einde van een leerpad ook aan voldoende zicht op de eigen professionele identiteit van studenten, zodat ze met zelfinzicht en een sterk begin van hun professionele identiteit aan hun (nieuwe) loopbaan beginnen.

Vijf adviezen, die we hieronder kort toelichten:

1. De verantwoordelijkheid voor het beroepsframe.

De noodzakelijke aandacht voor het beroepsframe komt door de aandacht voor flexibiliseren en personaliseren in de verdrinking. Identificatie en separatie, als onlosmakelijk verbonden onderdelen van identiteit, gaan daardoor uit balans. Mijn zorg is, samengevat, dat we studenten afleveren die in hun opleiding onvoldoende toegerust zijn om een sterke beroepsidentiteit te ontwikkelen en daarmee ook onvoldoende basis krijgen voor een stevige eigen kleur als professional en als gevolg moeite krijgen met zelfsturing, met samenspel, met het vormgeven van professionele groei en juist eerder uitgeput raken.

Ga bij verbreding van opleidingen, samenvoeging van beroepen of het ontwikkelen van nieuwe (cross-over) opleidingen of opleidingen die onderling samenwerken dus op zoek naar de samenhang. Onder welke koepel komt het geheel aan elementen samen? Het gaat dan om vragen als³:

- Wat verbindt de curriculumonderdelen, welk beroep gaat erachter schuil, hoe zou je het noemen?
- Wat wordt er vanuit dit geheel toegevoegd aan het domein van werk waartoe wordt opgeleid?
- Welke vraagstukken leven hier, wat zijn de spanningsvelden waarin dit 'beroep' zich bevindt, wat moet er gebeuren om toegevoegde waarde te houden?

Een mooie toetssteen is dus of aan het flexibele aanbod een (nieuwe) 'beroepsnaam' gekoppeld kan worden.

2. Aandacht voor het ontwikkelen van beroepsidentiteit

Een helder beroepsframe is een noodzakelijke, maar in zichzelf onvoldoende voorwaarde om ook beroepsidentiteit te ontwikkelen. Naast het ontwikkelen van het beroepsframe is het zaak aandacht te besteden aan het ontwikkelen van de beroepsidentiteit, en daarbij zowel de materiële, spirituele als sociale kanten van het vak te omvatten:

- Ga in gesprek over artefacten die het vak kleuren (zoals de witte jas van een arts of het klaslokaal van een docent). Hoe is het vak vastgelegd in vakliteratuur (een beschreven *body/basics of knowledge & skills*)? Waar zijn professionals in dit vak verantwoordelijk voor? En hoe verhouden de toekomstige professionals zich hiertoe? (*materiële aspecten*)
- Verken de centrale waarden waar het vak voor staat. Waarin en waardoor ontstaat de beroepstrots? Hoe zit het met de ethische code (een steeds belangrijker aspect van veel

3.) Met dank aan Gerrit Glas. Zie ook: Glas, G., Verhagen, P. J., Snoek, H., van Putten, M., Strijbos, D., van Londen, N., & Plas, F. (2018). Taken, rollen en identiteit van de psychiater. Discussienota voor de Nederlandse Vereniging voor Psychiatrie.

beroepen)? Wat zijn de ceremoniële elementen in het vak (bijvoorbeeld het afleggen van een eed)? En hoe krijgen deze elementen een persoonlijke betekenis? (*spirituele aspecten*)

- Help een plek te vinden in de sociale structuur van een vak: is er een beroepsvereniging, hoe werkt het netwerk, wat zijn belangrijke spelers en rolmodellen? Hoe staat het met het beroepsbeeld: de manier waarop anderen het vak zien? En hoe kijken professionals zelf naar aanpalende beroepen? Wat trekt aan, wat stoot af en hoe gaan we daarmee om? (*sociale aspecten*)

Om maar greep te doen uit de vragen die dan belangrijk zijn.

3. De ontwikkelidentiteit van studenten

Een leven lang ontwikkelen is een kwaliteit die niet vanzelf ontstaat en meer nodig heeft dan reguliere studieloopbaanbegeleiding. De manier waarop we leren leren vormgeven is nog vaak te technisch van aard. Ik pleit mezelf daar ook niet van vrij, de verleiding is groot een denkkader aan te rijken en diversiteit van leren te laten zien. Maar wat je wilt is, dat professionals (niet alleen studenten!) identiteit ontwikkelen op hun leren en ontwikkelen. Dus niet alleen kennis opdoen over leren, maar ontdekken wie ze zijn als lerende en hoe ze hun professionaliteit (willen) onderhouden. Een ontwikkelidentiteit is, zoals elke identiteit, al eerder in je leven geankerd.

Een startvraag is dan ook die naar de leergeschiedenis (welke boodschappen heeft iemand meegekregen rondom leren, welke ervaringen heeft iemand opgedaan?). Vervolgens is er een belangrijke plek weggelegd voor de verkenning van de eigen nieuwsgierigheid: waar is iemand nieuwsgierig naar, waar wil iemand naartoe, wat grijpt de aandacht? En die vraag kent natuurlijk vele varianten en soorten taal (ambitie, interesse, passie, drijfveren om te leren), maar ook veel verschillen in intensiteit (van allesvreter tot specialist), en in de verhouding tot nieuwsgierigheid (draait het om weten of juist om niet-weten?).

En vervolgens waaiert een ontwikkelidentiteit uit naar iemands verhouding tot fouten, het omgaan met ontregeling, de kennis van diverse manieren van leren, maar ook iemands vaardigheden hierin.

Onze ontwikkelidentiteit blijft vaak steken in de vaststelling van de een: dat hij echt nieuwsgierig is en altijd wil leren en ontwikkelen, of van de ander: dat hij een echte doener is. Beide vaststellingen zijn te schraal om tot leven lang leren en ontwikkelen te komen; het is zaak om leren leren op te tillen tot ontwikkelen van identiteit en studenten (maar ook gevestigde professionals) te helpen daarin kleur te bekennen.

4. Aandacht voor de identiteit waarmee studenten instromen

Een belangrijke en heel eigen plek in de gesprekken over flexibilisering en personalisering is weggelegd voor studenten die al een beroep hebben of al hebben gewerkt (denk aan deeltijdstudenten, mbo'ers die al stage hebben gelopen, zij-instromer en generatiestudenten). Zeker in het onderwijs speelt dit sterk, denk aan het Bestuursakkoord Flexibilisering Lerarenopleidingen (2020).

De impact van de overstap van het uitoefenen van je eigen beroep naar het lesgeven aan je eigen beroepsgroep (of aan een andere doelgroep) wordt regelmatig onderschat. Er gaat een serieuze transformatie onder schuil. Het gaat er dan niet alleen om aandacht te besteden aan het opbouwen van een nieuwe beroepsidentiteit. Wat belangrijk is, is het erkennen van het oorspronkelijke vak, de betreffende beroepsidentiteit onderzoeken, en helpen de vergelijking met de nieuwe identiteit aan te gaan. Het voordeel is dat er al een hele eigen basis is, maar het nadeel is juist ook dat die in de weg kan zitten en kan verwarren.



5. Expliciteer de eigen professionele identiteit

Ten slotte, naarmate studenten meer ruimte krijgen om een eigen leerpad te ontwerpen, zelf de bouwblokken van een eigen professie bij elkaar zoeken, is er ook meer aandacht nodig voor het integreren van al deze losse elementen tot een sterke beginnende professionele identiteit om in hun (nieuwe) loopbaan te stappen. Voor veel ervaren professionals is het al geen eenvoudige taak om het eigen vak, de eigen meerwaarde te introduceren in bijvoorbeeld een nieuwe samenwerking.

Maar vanuit een zelf samengestelde opleiding (en natuurlijk ook bij het stapelen van of veranderen van beroep) gaat het niet meer alleen over de beroepsidentiteit (“Tot welk vak behoor ik, wat zijn de waarden en kaders waarbinnen ik werk?”), maar ook of misschien nog juist wel meer over de professionele identiteit (“Ik heb een eigen kleur binnen een grotere groep beroepsgenoten, ik heb die kleur heel bewust aangenomen en kan dat ook toelichten en effectief inzetten.”). Het vraagstuk van de professionele identiteit wordt in deze beweging groter, en daarmee ook de verantwoordelijkheid in het begeleiden van de integratie van alle losse onderdelen tot een eigen en unieke kleur; tot een professionele identiteit die stevig is, zin geeft, persoonlijke samenhang kent en een sterke eigen basis vormt om verder op te ontwikkelen. Het is immers een zekerheid dat deze identiteit een (deel van de) bodem wordt, waar nog stevig op gebouwd gaat worden.

Beroepsopleidingen hebben de verantwoordelijkheid om sterke beroepsbeoefenaren af te leveren. Laten we niet de vergissing begaan te denken dat flexibilisering en personalisering in zichzelf kan leiden tot wendbare, sterke professionals. Het vraagt om een balans met de andere kant van het verhaal: de integratie, de samenhang, de identiteit. Ik hoop dat dit manifest aanzet om het gesprek hierover te verbreden en identiteitswerk een serieuze plek te geven.

Dit manifest is tot stand gekomen in het kader van de Onderzoeksgroep Professionele Identiteit in het initiële onderwijs, onderdeel van het lectoraat van Manon Ruijters, verbonden aan de Aeres Hogeschool Wageningen.

Dank gaat uit naar alle leden van de onderzoeksgroep:

Niek van Benthum (Aeres Hogeschool Wageningen), Elly van den Berg Thomassen (Christelijke Hogeschool Ede), Antoinette van Berkel (Hogeschool van Amsterdam), Désirée Bierlaagh (mboRijnland), Nicole van den Braak (Avans Hogeschool), Lies de Coninck (TU Delft), Petra Cremers (Hanzehogeschool Groningen), Jitske Gulmans-Weitenberg (Hanzehogeschool Groningen), Ilse Hartel-Slager (Avans Hogeschool), Jeanette de Korte (Christelijke Hogeschool Ede), Famke van Lieshout (Fontys Hogeschool), Mirjam van Limpt (Politieacademie), Gerritjan van Luin (Van Luin Coaching & Advies), Ronald de Pijper (Fontys Hogeschool), Dominique Potier (Arteveldehogeschool Gent), Vera van Rijn (NSOP), Veerle Vanoverberghe (Arteveldehogeschool Gent), Netty Winters-Prins (Hogeschool van Amsterdam). Recent is prof. dr. Robert-Jan Simons aangesloten om ons te versterken in de ontwikkeling van ontwikkelidentiteit.

Specifieke dank gaat uit naar Gerritjan van Luin voor het mee structureren en formuleren van dit manifest.

Deze Onderzoeksgroep is ontstaan vanuit de behoefte professionele identiteit een goede basis te geven in beroepsopleidingen. Vanuit de gedachte dat professionele identiteit zich pas ontwikkelt na een aantal jaren (zonder vangnet) aan het werk te zijn in de beroepspraktijk, zijn we op zoek gegaan naar identificatiepunten die belangrijk zijn en bijdragen aan PI, maar al in de opleiding ingezet kunnen worden. Wij kwamen uit op drie identificatiepunten: namelijk het identificeren met je beroep (beroepsidentiteit), met je manier van leren en ontwikkelen en het onderhouden van je professionaliteit (ontwikkelidentiteit) en met de bijdrage die je wilt leveren aan een groep en haar opgave (leiderschapsidentiteit).

Er is inmiddels op verschillende plaatsen gepubliceerd over ons gedachtegoed. De belangrijkste informatie is te vinden in de volgende twee publicaties:

Ruijters, M. C. P. (red). (2015). *Je Binnenste Buiten: Over professionele identiteit in organisaties* (M. C. P. Ruijters, Ed.). Vakmedianet.

Ruijters, M. C. P., van Luin, G. E. A., & Wortelboer, F. Q. C. (2018). *Mijn Binnenste Buiten: Werken aan je professionele identiteit*. Management Impact.

Verwijzingen naar dit manifest: *Ruijters, M.C.P. (2021). Manifest voor de beroepsidentiteit: Over de achterkant van personaliseren en flexibiliseren van beroepsopleidingen*. Aeres Hogeschool Wageningen.