

Stevig staan en bewegingsvrijheid ervaren.

Werken aan je professionele identiteit

Gerritjan van Luin & Freerk Wortelboer

Paulien werd als succesvol directeur door haar bestuurder gevraagd om tijdelijk het directeurschap van een andere school van de stichting waar te nemen. Daar liep de procedure voor de nieuwe directeur nog volop. Ze deed dat voortvarend zoals ze alles in haar leven voortvarend had aangepakt. Na een half jaar voelde ze zich zo moe dat ze nauwelijks nog op de been kon blijven. Ze vertelde dat ze geen verbinding meer had met het ondernemerschap dat zo bij haar paste, het was alleen nog maar buffelen. Waardering voor dat harde werken bleef trouwens uit. Waarom was ze eigenlijk op het verzoek ingegaan? Die vermaledijde loyaliteit toch ook!

Verbleekt

Soms raak je jezelf kwijt. Weet je niet meer goed waar je nou eigenlijk van bent. Je voelt het in je lijf, maar je weet nog niet precies wat er speelt. Grote kans dat wat jou je kleur geeft in je werk, jouw *professionele identiteit*, is verbleekt of onduidelijk is (geworden).

freerk

Werken aan kleur

Ook als je het niet zover hebt laten komen als Paulien is het de moeite waard om tijd vrij te maken om te gaan werken aan je professionele identiteit! Het wordt immers steeds belangrijker om te weten waar je als professional voor staat, wat je basis is, wat onvervreemdbaar van jou is en je kleur geeft. Dat helpt je sturing te geven aan je eigen ontwikkeling, bij het vergroten van je veerkracht en wijsheid en bij het versterken van je expertise.

Want zelfsturing, veerkracht, wijsheid en excellentie zijn nodig wanneer je als schoolleider het gesprek voert over waar het in het onderwijs in je school om draait: je bent aan de slag om van professioneel gedrag de norm te maken; je bent oud zeer aan het opruimen; je voelt de druk van ouders om hun kinderen beter te laten presteren behoorlijk; je kunt steeds lastiger leraren voor je vacatures vinden; het leerlingenaantal daalt; je vindt dat je teveel tijd kwijt bent aan allerlei verantwoordingsverplichtingen, enz.

Jij, je werk en je context

In *Mijn Binnenste Buiten*, het boek over werken aan je professionele identiteit dat we onlangs publiceerden, laten we zien dat je professionele identiteit zich altijd bevindt op de verbinding van wie je bent, het werk dat je doet en de context waarin je dat vormgeeft.

Het verhaal van Paulien laat mooi die verbinding zien. Vanuit de organisatie (context) kwam het door haar gevoelde eervolle verzoek om haar leiderschap uit te breiden over twee scholen. Waardoor werd dat verzoek ingegeven? Wilde de bestuurder een *quick fix* voor een lastig probleem waarvoor hij verantwoordelijk was? Waarom zo weinig support en waardering? Wat zegt dat over de bestuurder en de organisatie?

Ook Pauliens eigen opvattingen over leiderschap verdienen een bezinning. Heeft zij zich voldoende rekenschap gegeven van wat van haar gevraagd werd? Hoe zat het met het ondernemend leiderschap in die andere school, het leiderschap waar ze daar zo om gewaardeerd werd? Was dat in de nieuwe school ook nodig? Heeft ze bedacht dat ze niet alles alleen hoeft te doen?

En ook in het persoonlijke domein komt een aantal interessante thema's op: hoe belangrijk is erkenning eigenlijk voor Paulien? Waar komt die loyaliteit vandaan waarbij ze haar eigen belangen lijkt te vergeten? Hoe belangrijk zijn grenzen voor haar?

freørk

Omdat je professionele identiteit zich zoals gezegd bevindt op de verbinding tussen wie je bent, wat je doet en de context waarbinnen je werkt, is werken aan je professionele identiteit dus het verkennen van dat wat je maakt tot wie je geworden bent; van wie je bent of wilt zijn als professional; en van hoe je met elkaar en binnen je organisatie je vak wilt uitoefenen.

Soms heb je in het persoonlijke deel nog wat aan te pakken:

Als jongetje van zes hield hij zich schuil achter de dijk als zijn vader hem en zijn broers aan het werk wilde zetten op de boerderij. 'In de luwte', is hij dat gaan noemen. Nu, met nog zo'n zeven jaar werken in het vooruitzicht, komt hij erachter dat hij zich nog steeds in de luwte bevindt en zijn leven 'een beetje bij elkaar heeft gerommeld'. Dat begint te schuren. Het werk lukt hem niet meer zo goed, hij komt te vaak te moe thuis. Is dit het nu? Misschien wordt het tijd om achter de dijk vandaan te komen? Maar wat zal er gebeuren als hij zich ten volle laat zien?

Of schuurt het rond het doen en denken in je organisatie:

Het was zijn eerste jaar als teamleider. Hij was niet ontevreden over hoe hij het deed en van zijn teamleden kreeg hij complimenten. Wat hem hinderde was dat hij het met Paul, die al jaren aan de school verbonden was, niet goed kon vinden. Alle gesprekken die ze gevoerd hadden, hadden niet veel uitgehaald. Paul bleef zijn eigen gang gaan en was niet tot samenwerken te bewegen. Na een gesprek hierover met de rector bleek deze met Paul "een goed gesprek" gevoerd te hebben met het verzoek het de teamleider niet zo moeilijk te maken. Toen hij zijn verontwaardiging over deze actie uitsprak en het met hem over 'leiderschap' in de organisatie wilde hebben, had de rector verbaasd gereageerd: "Over leiderschap?"

Zoektocht naar vrijheid

Werkend aan je professionele identiteit kom je op tal van bijzondere en soms onverwachte plekken in je leven, je vakmanschap en je leiderschap. Het is een zoektocht naar waar je van bent, waar je van wilt zijn en wat je te doen hebt als leider.

freørk

Van de psycholoog Victor Frankl (1905-1997) is dit citaat:

Between stimulus and response there is a space. In that space is our power to choose our response. In our response lies our growth and our freedom.

Iedere professional heeft zijn handelingsruimte en precies daar waar je bent, denkt, voelt en handelt, heb je altijd wat te kiezen, al lijkt dat soms van niet. Maar met een sterke professionele identiteit word je niet alleen steviger als leider, je vergroot - paradoxaal genoeg - ook je vrijheid om uit alle mogelijkheden steeds weer, in elke situatie opnieuw, de keuze te maken voor wat het goede is om te doen. Je hebt namelijk meer 'responses' tot je beschikking gekregen. Je bent beter in staat in tijden van spanning, stress en verandering voor datgene te zorgen dat echt van belang is en andere zaken langs je af te laten glijden (veerkracht). Een sterke professionele identiteit helpt je in relaties om jezelf in te brengen en ruimte te maken voor anderen, doordat je je eigen unieke zijn kent en weet dat elk mens iets unieks toevoegt (wijsheid).

De schoolleiders die deelnamen aan het aflopen ontwikkeltraject rond professionele identiteit vertelden dat ook zo ervaren te hebben. Patronen waarvan ze zich niet bewust waren werden zichtbaar, de eigen kleuren werden scherper, organisatorische vanzelfsprekendheden werden ter discussie gesteld. Of zoals ze zelf zeiden: “Ik heb scherper wat mij te doen staat.”

“Mijn rol in dit bestuur verandert en ik weet nu beter waar ik van wil zijn.”
“Ik heb kunnen verstillen en werd daar rijker van. De zesde versnelling is eraf.”

Wil je ook werken aan je professionele identiteit? De NSO-CNA organiseert in het schooljaar 2019-2020 weer zo'n PI-ontwikkeltraject: <https://www.nso-cna.nl/opleidingen/professionele-identiteit/>

Manon C.P. Ruijters, Gerritjan E.A. van Luin, Freerk Q.C. Wortelboer en collega's (2019). *Mijn Binnenste Buiten. Werken aan je professionele identiteit*. Deventer: Management Impact.

freørk