



Martin Reekers

Professionele identiteit

omdat je toekomst op het spel staat!

Professionele identiteit

omdat je toekomst op het spel staat!



Hogeschool Rotterdam Uitgeverij

Colofon

ISBN: 9789051799514

1^e druk, 2017

Tekst & cartoons: Martin Reekers

Vormgeving spelbord: Reinier van der Horst

Met dank aan: Josephine Lappia en Begüm Aslan

Dit boek is een uitgave van Hogeschool Rotterdam Uitgeverij

Postbus 25035

3001 HA Rotterdam

Publicaties zijn te bestellen via

www.hr.nl/onderzoek/publicaties

De copyrights van de afbeeldingen (figuren en foto's) berusten bij Hogeschool Rotterdam en de makers tenzij anders vermeld.

Deze publicatie valt onder een Creative Commons Naamsvermelding-NietCommercieel-GelijkDelen 4.0 Internationaal-licentie.



Professionele identiteit

omdat je toekomst op het spel staat!

Een uitleg, oefeningen en een spel die je helpen een professionele identiteit te formuleren waarmee je het verschil kunt maken op de arbeidsmarkt.

Martin Reekers

februari 2017

Voorwoord

Deze publicatie is ontwikkeld in het kader van een nog lopend ontwerpgericht onderzoek naar de vraag: Wat zijn de kenmerken van een onderwijsprogramma dat bachelorstudenten in staat stelt stage-ervaringen te vertalen in beroepsinhoud-overstijgende competenties en deze te overtuigend communiceren in de vorm van een personal brand?

Studenten moeten veelal hun competenties in samen te stellen portfolio's aantonen met behulp van de zogenaamde STARR-methodiek. Alle studenten die deelnamen aan de trainingssessies, die zijn gehouden in het kader van het in het onderzoek te ontwerpen programma, gaven voor aanvang aan dit niet of 'een beetje' te kunnen. Tijdens sessies viel verder op dat zij beter kwaliteiten weten aan te wijzen in de ervaringen van andere studenten dan in hun eigen ervaringen.

Uit het eerste deel van het ontwerponderzoek, waarin is gekeken hoe studenten hun stage-ervaringen duiden, bleek dat studenten lang niet altijd de kwaliteiten detecteren die zij in de stage toonden. Vooral ook als die de inhoud van het beroep overstijgen. Het succesvol onderhandelen over de inhoud van de stage, het overwinnen van heimwee tijdens een buitenlandstage, of het succesvol bespreekbaar maken en oplossen van een conflict met een leidinggevende, zijn voorbeelden van situaties waar de betreffende studenten kwaliteiten toonden die zij zelf niet zagen. Er lijkt dus iets te ontwikkelen in het vermogen van studenten om uit praktijkervaringen kwaliteiten te halen en in het vermogen om die in de vorm van STARR's op te schrijven.

Deze publicatie bevat een tekst en werkvormen die de lezer stimuleren om zelfkennis te ontwikkelen over de eigen motieven en kwaliteiten en hoe STARR's zo geschreven kunnen worden dat deze overtuigende bewijzen vormen van de persoonlijke kwaliteiten. Het '*pièce de résistance*' vormt het professionele identiteitsspel waarin deelnemers al spelende meer kennis te krijgen over zichzelf. Het spel maakt gebruik van het verschijnsel dat anderen eerder je kwaliteiten zien dan jij zelf, doordat het spel aanzet tot dialoog. De publicatie beoogt zo op een speelse wijze een bijdrage te leveren aan de professionele identiteit zoals die staat beschreven in de onderwijsvisie van Hogeschool Rotterdam (2016):

"Studenten ontwikkelen meer inzicht in wie zij zijn als persoon en leren zich te verhouden tot hun beroep en omgeving. Op basis van ervaringen die zij opdoen

in de beroepspraktijk en reflectie daarop, vormen studenten hun professionele identiteit. Dit stuurt het maken van bewuste keuzes in hun leerroute, gericht op de latere loopbaan”.

Een extra voordeel aan het spel is dat het een werkvorm is die inspiratie geeft, tot nieuwe inzichten leidt en die voorkomt dat reflecties ontaarden in gepieker. Piekeren, zo blijkt uit onderzoek, belemmert het maken van juiste keuzes.

Het spel is al vele malen met succes gespeeld. Met studenten maar ook met professionals in het veld. Met de uitgave van dit boek is het voor elke geïnteresseerde toegankelijk. Voor docenten om het met studenten te spelen. Voor teams die elkaars kwaliteiten willen expliciteren en voor degenen die het met vrienden of bekenden thuis willen proberen.

Ik wens iedere lezer inspirerende nieuwe inzichten toe en veel plezier bij het spelen.

Martin Reekers

Rotterdam, februari 2017

Inhoudsopgave

Voorwoord	5
Inleiding	9
1. Professionele identiteit: De kunst van het verschil maken	12
2. Het belang van professionele identiteit	14
3. Je gaat het pas zien als je het door hebt	16
4. Aspecten om je mee te onderscheiden	19
4.1. Je beroepskennis en -vaardigheden	19
4.2. Je opvattingen en waarden	20
4.3. Je motivatie	21
4.4. Je persoonlijke kwaliteiten	24
4.5. Je uitstraling en stijl	31
5. De oefeningen en het spel	32
5.1. Oefening 1: Je kennis en vaardigheden	32
5.2. Oefening 2: Je opvattingen en waarden	34
5.3. Oefening 3: Je basismotivatie	36
5.4. Oefening 4: De persoonlijke kwaliteiten die je typeren	37
5.5. Oefening 5: Schrijf je eigen STARR en controleer deze	39
5.6. Oefening 6: Jouw uitstraling en stijl	41
5.7. Het Professionele Identiteitsspel	43
Referenties	49
Eerdere uitgaven	50
Bijlage: Spelbord 'Het Professionele Identiteitsspel'	

Inleiding

'Hij heeft de x-factor', vertelde een dansdocent enthousiast over een student. De 'x-factor' is iets dat we kennelijk niet precies onder woorden kunnen brengen. Het is 'iets meer' dan aanleg, meer dan een bepaald vermogen. Immers dansers in opleiding zijn allemaal al goed in dansen. Slechts sommigen hebben die x-factor. Talentscouts struinen kunstenopleidingen af en sportscouts de sportvelden op zoek naar nieuw 'talent'. Kennelijk moeten iemands kwaliteiten door een ander worden herkend. Wat zijn jouw kwaliteiten? Welke talenten heb jij? Het is de moeite waard om samen met anderen bij die vragen stil te staan want iedereen heeft kwaliteiten en talenten. Echt waar! Het gaat er alleen om hoe je die zichtbaar weet te maken. Voor anderen, maar juist ook voor jezelf. Kijk eens naar de volgende voorbeelden.

Een jongen met een zeer beperkte intelligentie kon alleen speciaal onderwijs volgen. Zijn omgeving maakte zich zorgen over zijn toekomst. Zou hij met zijn beperkingen wel aan een baan kunnen komen? Een week nadat hij van school kwam vond hij echter zelf een baan. Bij een broodfabriek in de beschuitenproductie. Beschuiten maakt men in twee bakprocedés. Eerst worden beschuitbollen gebakken, die worden doorgesneden en de helften worden nog een keer gebakken tot beschuit. In de broodfabriek stonden daarvoor twee lange ovens met een lopende band die langzaam de beschuiten in wording door de oven voerden. Aan het eind van oven 1 waren de beschuitbollen klaar, gebakken en gesneden, in oven 2 werd verder gebakken. De jongen moest de doorgesneden beschuitbollen van oven 1 in oven 2 zetten. Vele collega's hadden het werk al gedaan maar niemand hield het vol omdat het zo geestdodend was. De jongen kon deze simpele activiteit zonder problemen blijven volhouden. Hij oogstte zelfs waardering van collega's voor deze prestatie!

Een boekhouder die door een faillissement zonder werk was geraakt, kwam maar niet aan de slag. Oorzaak: hij was doof en in sollicitaties werd altijd de voorkeur gegeven aan een horende. Uiteindelijk vond hij een baan als boekhouder bij een klein metaalbedrijfje. Zijn kantoor was in de nok van de fabriekshal, waar het zeer lawaaiig was. Geen horende boekhouder hield het er uit. Hij wel.

In deze voorbeelden gaat het bewust om mensen van wie gezegd wordt dat zij een handicap hebben. Je kunt ook zeggen dat ze bepaalde onveranderbare kenmerken hebben. Doordat zij een plek vonden waar die kenmerken juist positief uitwerkten, waren ze tóch succesvol. Met hun kenmerken maakten zij zelfs het verschil! Als jij de kenmerken die jou typeren kent en weet waar die kenmerken positief uitwerken, kun jij óók het verschil maken.

Het ontdekken van je professionele identiteit (Brochure onderwijsvisie Hogeschool Rotterdam, 2016) heeft als doel goed te kijken naar wie je bent en welke kwaliteiten typerend zijn voor de manier waarop jij graag werkt. Het gaat er om dat je probeert vast te stellen wat jouw meest kenmerkende en van anderen onderscheidende kwaliteiten zijn. Voor het formuleren van je professionele identiteit is in de eerste plaats zelfkennis nodig, kennis van je eigen kwaliteiten om vervolgens te kunnen bepalen waar die het best in zichtbaar worden. Je eenmaal geformuleerde professionele identiteit kun je gebruiken om overtuigend te vertellen waarin jij je positief onderscheidt van anderen en wat dus jouw onderscheidende bijdrage kan zijn. Ieder mens is uniek en het precies en duidelijk formuleren van die uniciteit is het doel van het leren beschrijven van jouw professionele identiteit. Het is dan als het ware jouw persoonlijk 'merk'.

In dit boek wordt uitgelegd wat professionele identiteit is en er zijn oefeningen die je kunnen helpen bij het formuleren ervan. Een belangrijk onderdeel van het boek is het 'Professionele Identiteitsspel' waarmee je in samenwerking met anderen op een inspirerende, creatieve, luchtige maar tegelijkertijd ook serieuze manier ingrediënten verzamelt over jouw professionele identiteit. Voor (studie) loopbaancoaches, leidinggevendenden of trainers van teams, die zich bezig houden met talentherkenning en -ontwikkeling talenten zijn de oefeningen en het spel ook bruikbare werkvormen. Het spel is uitgebreid getest zowel in groepen studenten in de adolescentie als in groepen volwassenen. Het spel kan ook zonder begeleiding worden gespeeld. Een nabespreking onder deskundige (loopbaan) begeleiding van de uitkomsten ervan geeft het spel extra toegevoegde waarde.

Ervaren loopbaancoach Rupert Spijkerman: 'Ik gebruik het spel in groepen professionals waar de deelnemers elkaar niet goed kennen. In no time zijn ze door het spel in diepgaand gesprek en gebruiken zij daarbij ook hun intuïtie. De positieve groepsdynamica is enorm en werkt versterkend naar elkaar toe'.

Bachelor-studente Laura: 'Ik vind het heel bijzonder dat je bij dit spel je medestudenten écht leert kennen, dus niet oppervlakkig, maar redelijk goed. Het is grappig hoe snel je mensen eigenlijk al kent en hoe waar eerste indrukken kunnen zijn. Ik heb geleerd hoe ik zelf ben, hoe anderen mij zien'.

Rapporteur van de zomerschool voor ambtenaren van de gemeente Rotterdam, Maarten de Witt: 'Iedereen was geïnspireerd. Door speelse karakter en het overschot aan materiaal verliep de middag als een trein.'

Astrid Smit-Hoogedam coördinator van het honoursprogramma van het Instituut voor Financieel Management van de Hogeschool Rotterdam: 'Het spel daagt de spelers (studenten) op luchtige wijze uit tot het beter leren kennen van zichzelf. Het draagt bij aan het tot stand brengen van betekenisvolle gesprekken tussen de spelers'.

Martin Reekers,

september 2016

Professionele identiteit: De kunst van het verschil maken

Mensen zijn gelijkwaardig, maar niet gelijk. Zelfs als je iemand vindt die precies dezelfde opleiding en ervaring heeft dan blijven er verschillen. Die verschillen zijn belangrijk, want die verschillen raken nu juist de manier waarop iemand iets doet. Als je de manier van doen kent die jou typeert en kunt bedenken welke kwaliteiten je met die speciale manier van doen laat zien, heb je de ingrediënten te pakken van je professionele identiteit, jouw persoonlijk merk. Het gaat om kwaliteiten waarmee je je positief kunt onderscheiden van anderen. Daarvoor heb je zelfkennis nodig. Misschien kun je nu al precies de kwaliteiten noemen die jou onderscheiden van anderen. De ervaring leert echter dat veel mensen gaan piekeren over wat hun kwaliteiten nu eigenlijk zijn. Kwaliteiten horen zo vanzelfsprekend bij wie je bent dat het kan gebeuren dat je die zelf niet als speciaal of de moeite waard ziet. Dit boek, de bijbehorende oefeningen en het Professionele Identiteitsspel zijn bedoeld om je te helpen bij het herkennen van de persoonlijke kenmerken en kwaliteiten die jou in positieve zin onderscheiden van anderen. Het is ook van belang dat je anderen overtuigend kunt laten zien wat je professionele identiteit is. Iedereen heeft heel eigen persoonlijke kwaliteiten die hem of haar onderscheiden van anderen. Het is dus niet de vraag of je zulke kwaliteiten hebt. Het is de vraag hoe je die het best in beeld kunt brengen bij jezelf en die aan anderen kunt tonen.



Het belang van professionele identiteit

Professionele identiteit wordt steeds belangrijker, omdat de wereld om ons heen verandert. De industriële samenleving heeft plaatsgemaakt voor een door informatie en innovatie gevoede kenniseconomie (Bellanca en Brandt, 2010). Nieuwe kennis en de daaruit voorkomende technologie, ontwikkelt zich in een razend tempo. De helft van wat wij vandaag weten was tien jaar geleden nog niet bekend en kennis verdubbelt elke 18 maanden (Siemens, 2005). Dat heeft ook invloed op bedrijven en andere organisaties. Organisaties moeten steeds flexibeler en innovatiever, of te wel 'leniger', worden en zij kunnen dat alleen als hun medewerkers dat ook zijn. Een lenige organisatie vraagt lenige medewerkers. Die lenigheid zie je terug bij Darling - Hammond en collega's (2008). Zij stellen dat jongeren van vandaag moeten worden opgeleid voor banen die nog niet bestaan, om met technologie te werken die nog niet is uitgevonden, voor het oplossen van vraagstukken die wij nu nog niet kennen. Vroeger verworven kennis en ervaring veroudert steeds sneller. Dus alle kennis en ervaring die je opdoet kan snel verouderen of zelfs geheel overbodig worden. De beroepen waarvoor je wordt of bent opgeleid kunnen drastisch veranderen of helemaal verdwijnen. De kans is groot dat je tijdens je carrière meerdere malen, ook zonder dat je het wilt, met loopbaanveranderingen te maken krijgt. Je diploma's worden dan in de eerste plaats het bewijs dat je je kennis van een bepaald niveau eigen kunt maken. Voor iemand die overweegt je aan te nemen is dat een indicatie van je niveau van functioneren. Als kennis snel veroudert is het belangrijk als je kunt aantonen dat je je goed nieuwe kennis kunt eigen maken. Net zo interessant is het voor zo iemand te weten wat jij als persoon uniek kan bijdragen aan een organisatie. Dan kom je uit bij die persoonlijke kwaliteiten. Kwaliteiten die jij alleen in die specifieke vorm hebt. Het gaat dan om kwaliteiten die duurzaam zijn, omdat die bij jouw persoonlijkheid horen. Die kunnen los staan van de inhoud van het werk dat je doet. Zij overstijgen de beroepsinhoud en daarom kun je die inzetten in allerlei banen. Als je bijvoorbeeld heel goed bent in het analyseren van vraagstukken, dan kun je dat analyserende vermogen in allerlei denkbare beroepen inzetten. Je moet er dan misschien eerst nieuwe kennis voor opdoen, maar dat is gemakkelijker dan het aanleren van dat analyserend vermogen. Dat analyserende zit als het ware ook in jou als persoon. In figuur 1 zie je de menselijke kwaliteiten in verschillende

categorieën verdeeld en ingetekend in een 'ijsberg'. Vakkennis en vaardigheden zie je boven het wateroppervlak uitsteken. Die zijn goed zichtbaar in de diploma's en de werkervaring die je hebt opgedaan. Je opvattingen en waarden, je motivatie en je persoonlijke kwaliteiten zie je onder water getekend. Die zijn niet direct zichtbaar, maar bepalen wel jouw specifieke manier van doen. Hierna volgen voorbeelden. Eerst een voorbeeld over opvattingen en waarden, dan een waar motivatie centraal staat en tot slot een waar een persoonlijke kwaliteit het verschil maakt.



Figuur 1. De kwaliteiten ijsberg. Bron: Spencer & Spencer, 1993, Bergenhenegouwen & Mooiman, 2010.

Opvattingen en waarden:

Iemand had als controller bij een organisatie gewerkt die zich bezig houdt met telefonische verkoop. Hij was ontslagen omdat zijn accuratesse ernstig te wensen over liet. Hij kwam, zij het met enige moeite, aan een nieuwe baan als controller. Nu blinkt hij uit in accuratesse. Het verschil in functioneren bleek te maken te hebben met zijn opvattingen en waarden. In de kantoorruimte, waar hij samen werkte met de telefonisch verkopers, hoorde hij hoe deze allerlei verkooptrucs uithaalden en naar zijn oordeel mensen erin luisden. Hij wond zich daarover op en ging steeds meer luisteren naar wat de verkopers allemaal beweerden aan de telefoon. Daardoor kon hij zich niet meer op zijn eigen werk concentreren en beging hij ernstige slordigheidfouten. Bij zijn huidige werk is de context heel anders en speelt dit probleem niet en wordt hij juist bewonderd omdat hij altijd zo accuraat en integer handelt.

Motivatie:

15

Twee vrienden studeerden aan de opleiding docent muziek van een conservatorium. Ze deden het allebei ongeveer even goed. In hun stage jaar gingen ze allebei op een havo/vwo-college stage lopen. De één kwam gedesillusioneerd terug en de ander wild enthousiast. Beiden hadden zij vastgesteld dat de meeste scholieren over een beperkte muzikaliteit beschikten. Precies daar was de ene student in teleurgesteld. Hij bereikte met een groepje van 5 muzikale leerlingen wel het beste eindexamenresultaat in de geschiedenis van de school. Hij besloot op een muziekschool te gaan werken waar alleen leerlingen komen die iets met muziek hebben en muzikaal zijn. De andere student had in die beperkte muzikaliteit van de scholieren juist een uitdaging gezien. Hij vond het prachtig als hij de leerlingen, ook die met een beperkte muzikaliteit, een stapje verder kon brengen en hen het plezier van muziek maken kon bijbrengen.

(Bron: Reekers & Spijkerman, 2017)

Persoonlijke kwaliteit:

Een docent gespreksvoering onderscheidde zich van andere docenten doordat hij zijn lessen verlevendigde door delen van de stof in liedvorm te brengen en gespreksvoeringsprincipes uitlegde met behulp van cartoons. Qua inhoudelijke kennis en vaardigheden op het gebied van gespreksvoering was hij vergelijkbaar met andere docenten die hetzelfde vak gaven. Zijn muziek en cartoons maakten dat studenten echter zijn lessen boeiender vonden en er meer van onthielden.

In alle voorbeelden zijn het niet de beroepskennis en -vaardigheden die het verschil maken, maar juist de onder de waterlijn liggende persoonlijke opvattingen, waarden, motieven en kwaliteiten. Het zijn kwaliteiten die je ook gemakkelijk los van de inhoud kunt maken. Als je nog even naar de voorbeelden kijkt: als je, zoals de degene uit het eerste voorbeeld, kunt bewijzen dat accuratesse en integer handelen als het ware in je ingebakken zit, als je zoals in voorbeeld 2 kunt laten zien dat je gaat voor de hoogst haalbare kwaliteit of het vermogen hebt om mensen net een stapje verder tot ontwikkeling te brengen, als je zoals in het derde voorbeeld door de manier van communiceren anderen extra goed bereikt, dan zijn dat de soort kwaliteiten waar het in dit boek om gaat.

Je gaat het pas zien als je het door hebt

Wijlen profvoetballer Johan Crujff zei eens: 'Je gaat het pas zien als je het door hebt.' Bij het ontdekken van de kwaliteiten die je onderscheiden is dat precies zo. Je moet die leren te zien. Juist omdat die zo onlosmakelijk bij je horen, bestaat de kans dat je ze zo gewoon vindt dat je ze niet meer ziet. Soms ontdek je dat pas als je een ander iemand ontmoet die niet blijkt te kunnen wat jij kan. Ikzelf schud bijvoorbeeld heel gemakkelijk allerlei werkvormen voor trainingen uit mijn mouw en zie soms tot mijn verbazing dat anderen dat niet kunnen. Ik kan aan de andere kant hopeloos puzzelen op het plannen van cursusgroepen en dat soort gepuzzel blijkt nu precies de tweede natuur van mijn collega. Die snapt op haar beurt weer niet waarom mij dat moeite kost. Jouw kwaliteiten kun je terugzien; gewoon in wat je in je dagelijks leven doet. Zij zitten niet ergens diep in je binnenste weggestopt, maar liggen gewoon aan de oppervlakte in je dagelijks handelen. Een paar voorbeelden van studenten die op zoek waren naar hun persoonlijke kwaliteiten en niet wisten wat hen nou precies onderscheidde van anderen.

Ik: 'Misschien helpt het je als je eens denkt aan iets dat je hebt gedaan wat niet iedereen doet. Heb je zo iets?'

Student: 'Ehm, nou jawel, maar dat heeft niets met school of werk te maken ofzo'.

Ik: 'Wat is dat dan?'

Student: 'Nou, ik heb een wereldreis gemaakt in m'n eentje en dat doet niet iedereen, denk ik'.

Ik: 'Nee, zeker. Die wereldreis zal niet elke dag even gemakkelijk voor je geweest zijn?'

Student: 'Nee, klopt. Ik was in Thailand en had een scooter gehuurd. Ik reed langs een kledingwinkeltje met leuke dingen en ging daar met mijn helm onder de arm snuffelen. Iemand moet toen een sjaaltje in mijn helm hebben gestopt of zo. Ik werd van winkeldiefstal beschuldigd, de politie kwam en ik belandde in een Thaise gevangenis. Ik moest € 5.000,- betalen om weer vrij te komen en die had ik niet'.

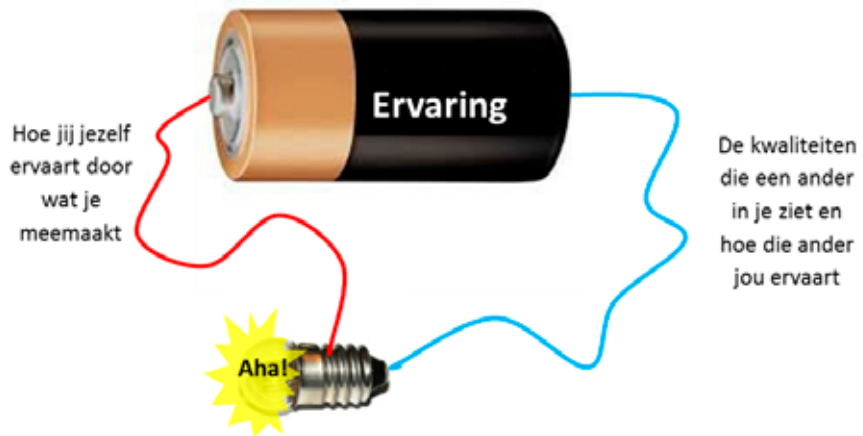
Ik: 'Jeetje en toen?'

Student: 'Ik ben gaan onderhandelen over de prijs en kwam uiteindelijk voor € 500,- vrij. Ik dacht toen, zal ik maar naar huis gaan en hier stoppen? Het huilen stond me nader dan het lachen... Maar toen dacht ik, nee, ik wilde een wereldreis en die ga ik nu afmaken ook en dat heb ik gedaan'.

Misschien zie ook jij in dit verhaal kwaliteiten terug die je ook heel goed in werk van pas kunnen komen. Kwaliteiten als onderhandelen, doorzettingsvermogen en stressbestendigheid. Zij zag het pas na ons gesprekje. Nu een voorbeeld van een heel alledaagse gebeurtenis.

Een student liep in Indonesië stage. Na zes weken had hij genoeg van Indisch eten. Hij verlangde naar de hutspot die zijn moeder altijd maakte. Hij kon wel aan aardappelen, peen en uien komen, maar in zijn appartement was geen mogelijkheid om zelf te koken. Er was alleen een waterkoker. Hij wilde echter per se hutspot eten. Hij kocht de ingrediënten en bedacht een manier om met de waterkoker heet water te maken en dan met behulp van plastic zakjes, die hij steeds van nieuw heet water voorzag, de afzonderlijke ingrediënten gaar te koken. Uiteindelijk at hij hutspot. Niet zo lekker als die van zijn moeder, zei hij, maar het kwam in de buurt.

Dit voorbeeld laat iemands vastberadenheid zien om iets te bereiken en met succes mogelijkheden zoekt om tot resultaat te komen terwijl de middelen ertoe hem ontbreken. Pas toen hij gewezen werd op die vastberadenheid bij het bereiken van zijn doelen, zag de student dat hij eigenlijk altijd weet te bereiken wat hij in zijn hoofd heeft. In beide voorbeelden hadden de studenten een gesprek nodig om in de ervaring waarover zij vertelden, persoonlijke kwaliteiten te zien. Zij gingen het pas zien toen zij het door hadden. Soms heb je anderen nodig om je persoonlijke kwaliteiten te leren zien. Voor hen is de manier waarop juist jij de dingen doet veel minder gewoon dan voor jezelf. Hen valt het dus mogelijk eerder en beter op. Het 'Professionele Identiteitsspel' speel je om die reden met twee medespelers die jou tijdens het spelen vertellen hoe zij naar jou kijken.



Figuur 2. Je gaat het pas zien als je het door hebt (Cruijff)

Voordat het spel aan de orde komt wordt eerst aandacht besteed aan verschillende aspecten waarmee je je kunt onderscheiden van anderen.

Aspecten om je mee te onderscheiden

Wij volgen de onderdelen uit het ijsbergmodel in figuur 1. Bij elk van de onderdelen gaat het erom uit te zoeken waarmee je mogelijk een verschil kunt maken. Wat dat verschil uiteindelijk precies is, hangt vooral af van de situatie waarin je het verschil wilt maken. Als het bijvoorbeeld om een baan gaat dan hangt het van de soort baan af en de eisen die er aan worden gesteld welke onderscheidende aspecten van jou er daar toe doen. Jij kijkt dus altijd eerst goed naar de aard van de context waarin je precies het verschil moet zien te maken. Kijk eens naar het voorbeeld van Ben en Rachid.

Ben en Rachid studeren allebei Accountancy. Als je kijkt naar de cijfers die zij behalen zijn ze allebei ongeveer even goed. Ben is iemand die graag precies wil weten waarom hij doet wat hij doet. Hij wil het geheel kunnen overzien en komt erachter dat hij dat het best kan op een klein bureau waar alles goed te overzien is en iedereen met alle aspecten van het werk in aanraking komt. Rachid is meer iemand van de details. Hij verdiept zich graag zorgvuldig en diep in iets specialistisch. Hij gaat daarom voor een stage en een baan bij een van de grote accountancy kantoren.

4.1 Je beroepskennis en vaardigheden

Een bepaald kennisniveau en een kennisinhoud worden vooral zichtbaar in diploma's. Als je solliciteert zullen veel anderen dezelfde of soortgelijke diploma's bezitten. Daarmee onderscheid je je dus meestal niet voldoende. Wat je echter aan je diploma's niet ziet is waar je ten opzichte van anderen in uitblonk. Ik ben bijvoorbeeld nooit goed geweest in wiskunde, maar het onderwerp 'verzamelingen' gebruik ik wel eens om een redeneerlijn in een tekst te bekijken of te maken. Ik was in het voortgezet onderwijs al goed in het schrijven van verhalen en het tekenen van cartoons, wat je nu kunt terug zien in mijn boeken en artikelen. Ik ben niet goed genoeg om dichter, romanschrijver of cartoonist te worden, maar wel goed genoeg om met mijn inhoudelijke kennis van zaken studiematerialen te schrijven en te illustreren met cartoons. Ik onderscheid me van anderen door de combinatie

van juist die kennis en vaardigheden. Ik blink dus eigenlijk nergens erg in uit als je kijkt naar mijn lesgeven, schrijven en tekenen apart. Ik kan me tóch onderscheiden door een geheel eigen combinatie van die activiteiten.

Zoek dus in je opleiding die onderwerpen en mogelijk de combinatie ervan op, waar jij in uitblonk. Kijk ook of je die nog steeds gebruikt of kunt gebruiken en of je er mogelijk een verschil mee kunt maken. Soms kun je ook je eigen extra inzet zichtbaar maken als je een honours degree hebt behaald of cum laude bent afgestudeerd. Ook dat zijn aspecten waarmee je je op het onderdeel 'kennis' kunt onderscheiden van anderen. Je kunt ook denken aan culturen die je beter kent dan anderen, aan bijzondere beheersing van talen anders dan de Nederlandse, of aan een werkstuk / paper of een heel specifiek computerprogramma. Ook kennis die je in hobby's of andere vrijetijdsbesteding hebt opgedaan kun je mogelijk gebruiken om je te onderscheiden van anderen. Het kan ook gaan om heel specifieke kennis die je nodig hebt in een bepaald beroep. Kennis van materialen, processen of procedures. Soms blijkt die kennis uit aparte certificaten die je hebt behaald. Zo is er voor projectmanagement een PRINCE2-certificaat, er bestaat een certificaat crisismanagement, een EHBO-diploma en er zijn bedrijfsveiligheidscertificaten. Misschien heb je specialistische kennis opgedaan in een minor tijdens je opleiding. Sta eens stil bij wat niet iedereen heeft gedaan, maar jij wel. Je kunt oefening 1 gebruiken om je erbij te helpen.

4.2 Je opvattingen en waarden

Iedereen heeft opvattingen of principes waaraan hij of zij trouw wil blijven. Principes die te maken hebben met hoe jijzelf benaderd en behandeld wilt worden en hoe jij vindt dat er met andere mensen moet worden omgegaan. Principes ook die te maken hebben met hoe jij in het leven staat. Die principes zijn maar moeilijk te veranderen. Zij veranderen soms wel. Bijvoorbeeld na een traumatische gebeurtenis in iemands leven. Zo kan het overlijden van een geliefde of het overwinnen van een ernstige ziekte iemand tot een geheel nieuwe levensinstelling brengen. Meestal echter blijven opvattingen en waarden hetzelfde. Als je een sterk rechtvaardigheidsgevoel hebt en ongelijke behandeling van mensen niet kunt uitstaan, dan blijft zoiets je hele leven bij je. Kun je over de taakinhoud van een baan en over het salaris onderhandelen, bij je waarden gaat dat niet zo gemakkelijk. Je zou je dan ineens anders voor moeten doen dan je in diepste wezen bent. Waarden raken ook aan de idealen die je hebt, het doel dat je hebt voor jezelf en hoe je het leven, de anderen en de wereld om je heen bekijkt. Iemand die fel opkomt voor het milieu zal er onoverkomelijke moeite mee kunnen hebben om bij een afval producerende kerncentrale te gaan werken. Klassiek is het grapje van een werkzoekende die had aangegeven dat hij graag met dieren wilde werken en een vacature kreeg toegestuurd voor medewerker bij een slachthuis...

Uit de waarden die voor jou belangrijk zijn, blijkt vaak ook waar je voor wilt gaan staan, je passie. Passie is voor sommigen een groot woord. Reynaert & Reekers (2004) bedachten daarom een nieuw begrip 'emotief', een samentrekking van 'emotie' en 'motief'. Doordat je een bepaalde waarde belangrijk vindt, raakt deze ook je emoties. Als er aan wordt voldaan levert dat je energie op. Als er niet aan wordt voldaan word je boos of verdrietig en slurpt het energie. Ga eens na van welke activiteiten jij energie krijgt en wat juist energie opslokt.

Soms hebben waarden ook grenzen. Je vindt de waarde dan belangrijk, maar wel tot een bepaalde hoogte. Je hebt bijvoorbeeld eerlijkheid hoog in het vaandel staan, maar je vindt het wel acceptabel dat iemand eten steelt als hij honger heeft en stelen voor hem de enige manier is om aan voedsel te komen. Of je bent tegen abortus, maar als een vrouw zwanger wordt na een verkrachting vind je het wel bespreekbaar. Of je vindt vrijheid van meningsuiting heel erg belangrijk, maar bent van mening dat een uitzondering moet worden gemaakt als de mening onbeschoft wordt gegeven of alleen maar om een ander te kwetsen. Als je kunt aangeven wat de kernwaarden zijn waar jij voor staat werkt dat overtuigend. Je neemt er ook een bepaald standpunt door in waardoor sommigen zich aangetrokken kunnen voelen, terwijl het anderen juist afstoot. Mijn workshops personal branding begin ik altijd met een kort lied waarin ik mijn *brand* duidelijk maak en duidelijk maak dat 'practise what you preach' een belangrijke waarde voor mij is. Sommige collega's vonden dat het zingen van mijn lied niet past bij de academische uitstraling die een workshopleider moet hebben. Anderen vonden het juist creatief, speels en aantrekkelijk. Mijn 'professionele identiteit' hoort bij organisaties waar de laatsten de overhand hebben.

Wat zijn jouw opvattingen en waarden? Gebruik eventueel oefening 2 om er wat meer greep op te krijgen als je het niet precies weet.

4.3 Je motivatie

Je kunt gemotiveerd zijn voor een bepaalde taak omdat je dan een beloning krijgt. De motivatie ligt dan buiten jezelf en is 'extrinsiek'. Je kunt ook voor een bepaalde taak gemotiveerd zijn, omdat die taak jou op zichzelf bevrediging geeft. Dat heet 'intrinsieke motivatie'. Bij je professionele identiteit' gaat de interesse vooral uit naar activiteiten die je bevredigen om de activiteit zelf. Dat wil niet zeggen dat extrinsieke motivatie verkeerd is. Je kunt een taak willen doen voor de beloning, omdat die taak goed verdient bijvoorbeeld. Je kunt een taak ook moeten doen om straf te voorkomen. Je wordt bijvoorbeeld overplaatst of ontslagen als je het niet doet. Toch is intrinsieke motivatie voor veel werkgevers veel aantrekkelijker. Aan een bepaald beloningsniveau raak je gewend, ook als het goed is. Je gaat het op den duur 'gewoon' vinden en dan verliest het zijn motiverende werking. Iets doen alleen om een bestraffing te voorkomen is iets waar niemand erg vrolijk van wordt.

Als je kunt laten zien dat je iets intrinsiek de moeite waard vindt, weet een werkgever namelijk dat je daar toegewijd mee aan de slag zult gaan. Maar ook voor jezelf werkt het prettig om bezig te zijn met activiteiten die inhoudelijk goed bij je passen omdat je daar dan energie van krijgt. Staat dat hoge salaris toch bij je op de eerste plaats? Dat is prima, maar overdenk ook eens het volgende rekensommetje: als je 40 uur per week werkt en 40 weken per jaar en dat 40 jaren lang, dan maak je 64.000 uur. Stel dat dat heel goed betaalde uren zijn maar het werk past niet echt bij je, hoeveel salaris maakt die 64.000 uur van hangen en wurgen het voor jou de moeite waard? Daarbij komt dat een burn-out dan niet ondenkbaar is. Zeker als je kijkt naar de werkdruk waar moderne werknemers mee te maken krijgen en de langer wordende loopbaan doordat de pensioenleeftijd steeds hoger komt te liggen. Hoe het ook zij, de wens een goed salaris te ontvangen zal een werkgever niet voor jou doen kiezen. Die wil weten wat hij terugkrijgt voor het salaris dat hij betaalt. Die wil weten wat jij te bieden hebt, die willen weten waar jij echt voor gaat. Intrinsieke motivatie dus.

Hierna lees je een aantal beschrijvingen van soorten basismotivatie (Bienemann en collega's, 2007) ter inspiratie. Die verschillende soorten basismotivatie kunnen wel worden onderscheiden maar zijn niet altijd te scheiden. Er zullen waarschijnlijk meer dan één op jou van toepassing zijn. Het gaat er om dat je probeert te bepalen welke voor jou het belangrijkste zijn. Geen van de verschillende motivatievormen is goed of slecht. Alle hebben zo hun eigen krachtige en minder krachtige kanten. Oefening 3 kun je gebruiken om je te helpen scherp te krijgen welke motivatie of welke combinatie het best bij jou past.

Binding

Mensen die 'binding' belangrijk vinden, hebben zo'n verbinding nodig om zich prettig te voelen in hun werk. Sommigen zoeken verbinding met de doelen van een organisatie, die ze nodig hebben om zich mee te identificeren. Anderen binden zich aan het team waarin ze werken. Zij identificeren zich daarmee en zien het als een thuisbasis waar zij bij horen. Anderen zoeken de verbinding met de producten van de organisatie, zoals de autoverkoper die helemaal idolaat is van 'zijn' merk. Weer anderen binden zich aan de groep waarvoor zij werken zoals de leraar basis onderwijs die helemaal weg is van het werken met kinderen in de kleuterleeftijd. Mensen met binding als basismotivatie zetten zich toeloos in en hebben geen 9-5-mentaliteit. De keerzijde is dat ze soms workaholictrekjes gaan vertonen en moeilijk kritiek kunnen verdragen op datgene waarmee zij zich met hart en ziel hebben verbonden.

Creatieve mensen gaan voor onbetreden paden en nieuwe dingen. Zij halen hun energie uit het bedenken of maken van iets nieuws. Zij kunnen het vernieuwen niet laten. Hun keerzijde bestaat er uit dat zij minder goed zijn in dingen afmaken omdat zij snel verveeld raken en weer iets nieuws willen. Ze kunnen ook helemaal geobsedeerd worden door een idee. Wijlen ex-ruimtevaarder Wubbo Ockels is een voorbeeld van iemand die voortdurend met nieuwe innovatieve ideeën kwam in de vorm van prototypen van een boot, een autobus, een windmolen, maar vooruitliep op de praktische realisatie.

Ambitie

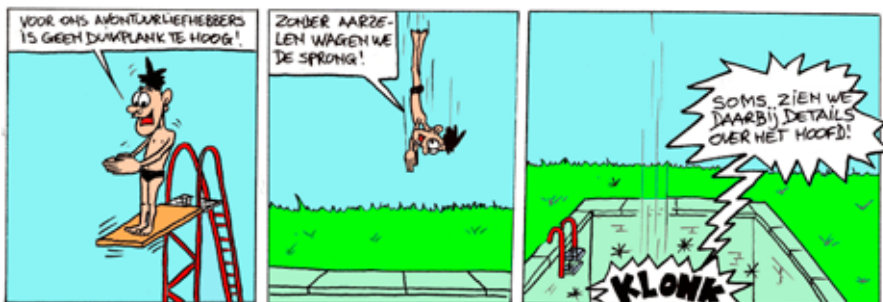
Mensen met ambitie gaan voor de top. Zij willen per se winnen, gaan voor een '10' en handelen snel om hun ambities te bereiken. De andere kant is dat zij over het algemeen niet goed tegen hun verlies kunnen, teveel risico nemen en meedogenloos hun eigen doelen najagen. In de topsport zie je heel duidelijke voorbeelden hiervan. Denk aan de schaatser die boos zijn schaatsen weggooit na verlies, de voetballer die de kleedkamer 'verbouwt' na een verloren wedstrijd, de marathonloper die in elkaar zakt na de finish en met hartproblemen in het ziekenhuis belandt. De zilveren en bronzen medaille winnaars op de Olympische Spelen zijn direct na afloop van de wedstrijd niet tevreden met het toch ook mooie resultaat. De teleurstelling dat het geen goud was overheerst. Meedogenloos worden trainers aan de kant gezet als het resultaat tegenvalt.

Autonomie

Mensen die autonomie als belangrijke drijfveer hebben gaan voor de vrijheid. Zij willen graag hun eigen regels bepalen en zelf de beslissingen nemen. Zij zijn daarom minder goed in samenwerken en wat eigengereid. In elke organisatie zijn er wel voorbeelden van mensen, in organisatie literatuur wel 'Mavericks' genoemd¹, die onconventioneel hun eigen weg gaan en zich nergens aan houden, maar die toch ook anderen om zich heen wakker en alert weten te houden. Sommige mensen met deze motivatie kiezen voor het zelfstandig ondernemerschap waar zij alles zelf kunnen bepalen.

Uitdaging

Mensen die de ultieme uitdaging zoeken, doen eerst en denken dan. Zij hebben het lef iets te ondernemen waarvan nog niet zeker is dat er een goede afloop zal zijn. Het zijn over het algemeen individualisten met lef en een vechtersmentaliteit. De keerzijde is dat ze de lat te hoog kunnen leggen en soms ook dingen doen waar ze beter eerst even over hadden moeten nadenken. Ze kunnen ook verslaafd raken aan de kick van het risico's nemen, waardoor zij telkens meer risico nodig hebben om zich nog prettig te voelen. Je ziet deze motivatie het sterkst en meest extreem terug bij 'thrill seekers' die telkens een nog grotere uitdaging zoeken. Parachutespringen vanaf een wolkenkrabber, het aan de buitenkant beklimmen van een hoog gebouw. Kijk maar eens naar een video van de STREB extreme action company op Youtube.



Zingeving

Zingeving is de basismotivatie van mensen die vooral hun energie halen uit de positieve bijdrage die zij kunnen leveren aan de wereld om hen heen. Zij kunnen zich geduldig en goed inleven in andere mensen. Als ze daarin te ver gaan, lijden ze mee met anderen, trekken ze te gemakkelijk partij voor die anderen en kunnen ze belerend zijn naar degenen die anders denken dan zij. Zij hebben werk nodig waarvan zij duidelijk de zin of een hoger doel inzien.

Probeer je eigen basismotivatie eens te typeren. Oefening 3 kan je wellicht een handje daarbij helpen.

4.4 Je persoonlijke kwaliteiten

Persoonlijke kwaliteiten worden in het onderwijs en in organisaties vaak zichtbaar gemaakt aan de hand van competenties. Een competentie vormt een beschrijving van succesvol professioneel handelen in de beroepspraktijk. Stel iemand blinkt uit in innovatief handelen, een competentie die te beschrijven is als: **“Vernieuwend denken en handelen; kansen en mogelijkheden zien voor vernieuwing van werkwijzen, producten of diensten”**. Met het aangeven van de competentienaam onderscheid je je niet van anderen die dezelfde competentie zeggen te hebben. Wèl als je duidelijk maakt hoe jouw innovatief handelen er uit zag.

Bijvoorbeeld:

"Ik heb een app ontwikkeld om inactieve jongeren met obesitas aan het sporten te krijgen. Toen ik hen vroeg wat ze het allerleukste vonden om te doen zeiden zij 'voetbal en spelletjes op de telefoon.' Dat bracht me op het idee om een app te ontwikkelen die de route die je aflegt projecteert op de plattegrond van de stad. Ik daagde hen uit zo snel en zo groot mogelijk de naam van hun favoriete voetbalclub te lopen. Ik maakte er een competitie van, compleet met een ranglijst. Het bleek erg goed te werken".

Een student vertelde mij dat hij als peercoach andere studenten helpt bij het studeren van een vak waar hij erg goed in is. Na doorvragen bleek dat hij erg goed is in het op allerlei verschillende manieren uitleggen van de stof. Op dat punt onderscheidt hij zich positief. Zelfs ten opzichte van veel docenten. Misschien ben jij wel goed in het bedenken van metaforen waardoor je anderen tot inzicht brengt, of misschien versta jij de kunst om van alles de humor of het positieve in te zien, of ben jij rap van de tongriem gesneden, schrijf je gemakkelijk, teken je goed of.... Enfin, het aantal mogelijkheden is onbeperkt. Probeer bij je zelf eens na te gaan: wat voor kwaliteiten jij hebt die je niet of niet zo duidelijk bij anderen terug ziet. Probeer die kwaliteiten zo persoonlijk mogelijk op te schrijven. Zodat er aan te zien is dat jij aan het werk bent op de manier die typerend bij jou hoort, zoals in het voorbeeld hierboven. In oefening 4 vind je een hele lijst met uitspraken die beginnen met: "Ik ben iemand die..." Er wordt gevraagd om de uitspraken te kiezen die goed bij je passen en een voorbeeld te geven dat duidelijk maakt dat je inderdaad zo iemand bent. Bijvoorbeeld:

Uitspraak: Ik ben iemand die...

ondernemend is. Een goed voorbeeld daarvan is: Ik heb volledig op eigen initiatief een cartoonfestival georganiseerd in Rotterdam met een wedstrijd waaraan professionele cartoonisten uit 32 landen aan deelnamen die ik zelf heb benaderd. Ik heb daarvoor zelf 40.000 euro bij elkaar gebracht aan sponsorgeld voor het financieren van tentoonstellingsruimte, posters, folders, een boek, organisatiekosten en prijzengeld.

Je kwaliteiten beschrijven met één of meer 'STARR's

Een goede manier om je kwaliteiten overtuigend zichtbaar te maken is om met behulp van het zogenaamde STARR-model een ervaring die je hebt opgedaan te communiceren met anderen. STARR staat voor **S**ituatie, **T**aak, **A**ctie, **R**esultaat en **R**eflectie. Het STARR-model wordt vooral gebruikt om een ervaring uit een werkomgeving zichtbaar te maken, er je kwaliteiten mee te bewijzen, er van te leren en er mee te oefenen.

Misschien heb je al wel eens eerder van het model gehoord. Het wordt in veel opleidingen gebruikt. Het toepassen van het STARR-model op een manier waarmee je de kwaliteit van je eigen handelen op een professionele en overtuigende manier kunt weergeven is niet zo gemakkelijk. Daarvoor moet je het model precies begrijpen en vooral veel oefenen in het maken van STARR's. Je kunt feedback vragen aan anderen over de kwaliteit van je STARR's, maar je kunt ook jezelf controleren. Daarvoor is voor het oefenen een beoordelingsformulier toegevoegd (zie pag. 40).

Je kwaliteiten zitten verpakt in alles wat je doet. Als je een goede STARR-beschrijving hebt gemaakt dan ziet de lezer ervan voor zich wat jij deed alsof het een film is. Maar, de STARR is meer. Wat jij doet levert ook altijd een effect op. In STARR is dat de eerste R van resultaat. De STARR wordt pas echt professioneel als de STARR voldoet aan de eisen die in figuur 3 staan.



Figuur 3. Visualisatie van het STARR-model en hoe de elementen waaruit het bestaat samenhangen

Het model begint bij de beschrijving van een gebeurtenis die je hebt meegemaakt, de situatie. Je kunt het beste een gebeurtenis nemen waarin jij een vraagstuk of een dilemma moest oplossen. Er moet duidelijk worden dat jij voor een opgave stond. Bijvoorbeeld in een projectgroepje doet iemand niet echt mee terwijl jullie die persoon wel nodig hebben. Het probleem is dan het niet meewerken van die

persoon. Het moeilijke aan deze situatie is dat je iemand tot meewerken moet zien te bewegen, waarbij het risico bestaat dat die persoon er helemaal mee kapt. Daarom noemen wij die situatie beroepskritisch. Er is sprake van een risico dat je verder van huis raakt als het niet lukt. Begin je STARR daarom altijd met het beschrijven van een situatie waarin je een resultaat moest zien te bereiken waarvoor echt jouw handelen nodig was. Als je in volledige harmonie samenwerkt met anderen in een projectgroep, werk je wel samen, maar je hoeft geen samenwerkend vermogen te laten zien. Die samenwerking is er immers al! Om jouw samenwerkende kwaliteiten te laten zien neem je dus een voorbeeld van een situatie waarin die samenwerking ontbrak of niet goed genoeg was en beschrijf je wat jij hebt gedaan om die samenwerking te verbeteren. De 'moeilijkheid' die jij moet zien aan te pakken moet in de taak duidelijk worden. In dit geval: iemand aanspreken op zijn gebrekkige samenwerking met als doel hem tot samenwerking te bewegen zonder de relatie te verstoren. Bij het onderdeel 'actie' laat je dan bijvoorbeeld zien dat je de persoon in kwestie wijst op zijn gedrag, wat de effecten daarvan zijn op het functioneren van jullie projectgroep. Je vraagt hoe dat komt en beschrijft hoe je met de persoon in kwestie in gesprek bent gegaan over wat er nodig is om dat te verbeteren en wat voor afspraken erover gemaakt zijn en hoe je er in slaagde de relatie goed te houden. Van alle onderdelen in deze taakbeschrijving kun je achteraf vaststellen of ze zijn gelukt. De taak is dus meetbaar. Het is belangrijk dat je de taak opschrijft op een manier waar je achteraf van kunt vaststellen wat gelukt is en wat eventueel niet.

Een voorbeeld van een complete STARR-beschrijving:

Situatie: Ik werk als verkoper bij een telefoonwinkel, waar ik dagelijks met klanten te maken krijg. Op een dag kwam er een klant kwaad naar mij toe met een kapot toestel. Zij kon niet meer bellen of gebeld worden, maar het was van enorm belang dat zij bereikbaar was, aangezien haar kind in het ziekenhuis lag en zij bereikbaar moest zijn, mocht er iets met haar kind gebeuren. In haar abonnement zat helaas geen service waarbij zij een vervangend toestel kon krijgen en in de winkel hebben wij geen reservetoestellen liggen. Er kan de klant eigenlijk niets geboden worden en toch moet deze als het even kan tevreden de deur uit.

De taak bestaat uit jouw opdracht in die situatie, of uit het doel dat je moest zien te bereiken. In dit voorbeeld:

Taak: Mijn taak was het probleem van de klant op te lossen en ervoor te zorgen dat zij tevreden en telefonisch bereikbaar de winkel uit kon lopen.

Bij actie komt dan te staan hoe je concreet te werk bent gegaan. Concreet wil zeggen dat je precies opschrijft wat je hebt gedaan. Als je bijvoorbeeld schrijft: "Ik heb het probleem aangepakt door creatief gebruik te maken van mijn netwerk", dan is dat niet precies genoeg geformuleerd omdat je handelen niet zichtbaar is gemaakt. Je moet het zo duidelijk opschrijven zodat als in een film zichtbaar wordt wat je in deze situatie hebt gedaan om je doel te bereiken.

In dit voorbeeld:

Actie: Ik heb de klant verteld dat ik het ook een hele vervelende situatie vind. Ik heb haar uitgelegd dat zij de service voor een vervangend toestel niet in haar abonnement had opgenomen en dat wij geen reservetoestellen in winkels hebben liggen. Daarna heb ik de klantenservice gebeld om te vragen of zij toch de service voor het vervangende toestel konden activeren, maar dit bleek niet mogelijk. De klant werd intussen erg kwaad en verdrietig, omdat zij niet gedacht had de service nodig te hebben en zij geen mensen kent met een extra toestel. Uiteindelijk heb ik mijn vrienden geraadpleegd en gevraagd of één van hen misschien een oud toestel had liggen. Ik ontdekte zo dat een vriendin nog een oude iPhone had liggen die nog prima werkte. Ik heb die vriendin de situatie uitgelegd en heb in mijn pauze het toestel bij haar opgehaald. Het toestel van de klant heb ik ter reparatie opgestuurd.

Bij de R van resultaat komt de uitkomst van het gesprek te staan. In dit voorbeeld:

Resultaat: De klant was op mij aan het wachten in de winkel en was erg blij toen ik terugkwam met het oude toestel van mijn vriendin. Zij was weer bereikbaar. Toen haar toestel weer gemaakt was, kwam zij het toestel van mijn vriendin weer bij mij inleveren en gaf zij aan zeer tevreden te zijn met medewerkers zoals ik. Ik heb mijn doel bereikt. Ik heb haar probleem opgelost en ervoor gezorgd dat zij tevreden en telefonisch bereikbaar de winkel uitliep.

Bij de R van reflectie geef je aan wat je vindt van jouw handelen door de resultaten van het gesprek te vergelijken met wat je moest bereiken volgens de taak. Helemaal professioneel wordt het als je reflecteert op je taak, op het proces en de onderliggende redenen voor je handelen. En wanneer je vervolgens aangeeft welke kwaliteiten er in je handelen zichtbaar worden en wat je leert van deze ervaring voor andere, soortgelijke situaties in de toekomst. Hierna worden de drie verschillende onderdelen van reflectie toegelicht.

- De taak zelf: heb je het gesprek met de klant goed gevoerd en heeft het geleid tot het beoogde resultaat. Daarbij gaat het om de vraag: = *deed je het **juist**?*

In het voorbeeld van hiervoor is duidelijk te zien dat de geformuleerde taak is volbracht.

Reflectie: Ik had graag gewild dat het via de klantenservice van de telefoonwinkel opgelost zou kunnen worden, zodat de klant niet een tijd hoefde te wachten. Ik besloot het heft in eigen handen te nemen en ervoor te zorgen dat de klant bereikbaar kon zijn voor haar kind.

- Het proces: was de manier waarop je het hebt aangepakt de juiste. Daarbij gaat het om de vraag: *deed je het **juiste**?*

Daarvoor is het nodig dat je kritisch naar je eigen optreden kijkt en gaat nadenken over wat je precies hebt gedaan, wat terugkijkend ook anders had gekund of zelfs wel anders had moeten. In dit voorbeeld:

De verkoper biedt iets aan met behulp van privébronnen. Daarmee is wel deze slag gewonnen, maar met een vorm van dienstverlening die het bedrijf niet blijvend kan waarmaken en de verkoper zelf ook niet. Je kunt je dan afvragen of deze vorm van dienstverlening wel de juiste is. Vanuit de professie van verkoper is dit niet het geval. Als dit soort zaken vaker voorkomen is een betere actie als je het incident aankaart bij je management met een suggestie hoe het beter kan in de toekomst. In een dergelijk geval stel je vast dat je niet aan de taak kunt voldoen binnen de grenzen die de organisatie aan stelt aan de mogelijkheden die je kunt bieden.

- Betekenisgeving: welke kwaliteiten werden in je handelen zichtbaar?

Hier beschrijf je welke kwaliteiten in je handelen te zien zijn. Niet alleen hoe de kwaliteit wordt genoemd maar ook door aan te geven waar in jouw gedrag dat te zien is.

In het voorbeeld:

Betekenisgeving: Ik laat zien dat ik de gevoelens en behoeften van anderen herken en me verplaats in anderen door te zien dat ik te maken had met een moeder met een ziek kind in het ziekenhuis die daarom bereikbaar wilde zijn (inlevingsvermogen). Door mijn eigen netwerk in te zetten om uiteindelijk een oplossing te vinden laat ik zien dat ik de behoeften en belangen van de klant zie en daar rekening mee houd (klantgericht).

- Verbinden: Je probeert ook vast te stellen of die kwaliteiten nieuw voor je zijn en hoe je die kunt aansluiten bij de kwaliteiten die je al hebt. In het voorbeeld:

Verbinden: Dit is niet nieuw voor mij. Ook mijn vrienden en vriendinnen geven aan dat ik altijd iedereen wil helpen. Ze komen altijd met hun problemen bij mij omdat ik me in hen kan inleven, zeggen ze. Wat wel nieuw is, is dat ik dit nog nooit zomaar voor een vreemd iemand heb gedaan. Ik heb ook nog nooit eerder mijn privénetwerk gebruikt om een professionele dienst te verlenen.

Abstraheren: Je kijkt hier of er ook een patroon zichtbaar wordt in je handelen. Iets dat je jezelf steeds weer ziet doen. Dat kan iets positiefs zijn, maar ook iets dat je wilt verbeteren. Je leert dan voor de toekomst: wat uit deze ervaring zou je in andere situaties kunnen gebruiken en wat je een volgende keer concreet in een soortgelijke situatie nog beter kunt doen. Met deze ontdekking raak je in staat van je eigen handelen te leren en je handelen bewust te sturen. Als je dit kunt, dan kan je ook met een beschrijving van een situatie waarin je iets helemaal verkeerd deed toch heel goed laten zien hoe jij effectief leert van je ervaringen! In dit voorbeeld:

Abstraheren: Dat ik iemand ben die heel ver kan gaan in het andere mensen van dienst zijn, is wel een rode draad die ook in mijn andere ervaringen steeds weer naar voren komt. Achteraf dacht ik wel dat ik wel ver ben gegaan in mijn dienstverlening in de winkel door privé iets te bieden wat ik vanuit mijn werk niet kon. Ik kan dit soort dingen ook niet voortdurend doen. Ik kan in mijn werk niet aan de gang blijven met het verzinnen van privé-oplossingen voor zakelijke problemen. Ik denk nu dat ik het in de toekomst alleen nog overweeg als er sprake is van een acute noodsituatie, dus als ik er echte ongelukken mee kan voorkomen. Daar was in dit geval niet echt sprake van. Ik deed het niet helemaal om de juiste redenen. Ik handelde vooral uit medelijden met die mevrouw. Ik kon het me zo goed voorstellen hoe zij zich voelde ... en ... het gevoel dat het mij geeft als iemand mij dankbaar is. Ik ga mij in het vervolg dus zakelijk houden aan de grenzen die mijn werk me stelt bij de serviceverlening en ik informeer en adviseer het management als ik denk dat er in die serviceverlening iets moet verbeteren.

Tot slot:

Als je goed kijkt zie je dat alle elementen van het STARR-model met elkaar samenhangen. Daar kun je je STARR's dus zelf ook op controleren (zie het bijbehorende beoordelingsformulier op blz. 40).

4.5 Je uitstraling en stijl

Andere mensen hebben in luttele seconden aan het begin van een eerste kennismaking al een indruk van je. Je straalt iets uit, of je dat nu leuk vindt of niet. Het is dan handig te weten wat je uitstraalt en daar, waar mogelijk en wenselijk, zelf richting aan te geven. Je zorgt er dan voor dat je zoveel mogelijk uitstraalt wat je wilt uitstralen. Het betekent niet dat je je anders moet voordoen dan je bent en moet leren acteren. Het gaat er nadrukkelijk om dat je iets uitstraalt dat authentiek van jou is. Het gaat er om dat je zo goed mogelijk weet uit te stralen wie je bent, maar je laat dan bewust die aspecten van jezelf zien die in de bepaalde situatie naar verwachting het verschil maken. In figuur 4 zie je het zogenaamde Johari-venster (Luft & Ingham, 1955). Bij het vaststellen wat je eigen stijl- en uitstralingskenmerken zijn is het de moeite waard gebruik te maken van wat anderen daarvan waarnemen, maar wat voor jou nog niet bekend is of je nog niet zo duidelijk was. Je blinde vlek neemt er door af. Oefening 6 kan je daarbij gebruiken, maar ook het 'Professionele identiteitsspel' maakt gebruik van de wijze waarop anderen jou waarnemen.

	Bekend aan mezelf	Onbekend aan mezelf
Bekend aan anderen	A Vrije ruimte	C Blinde vlek
Onbekend aan anderen	B Privé- persoon	D Onbekend

Figuur 4. Het Joharivenster. Bron: Luft & Ingham, 1955

De oefeningen en het spel

Inmiddels heb je al gelezen dat er voor alle aspecten waarmee je je kunt onderscheiden oefeningen zijn opgenomen en ook is regelmatig het Professionele identiteitsspel genoemd. De oefeningen en het spel zijn bedoeld om je een handje te helpen bij het formuleren van jouw onderscheidende kwaliteiten.

Er zijn verschillende aanpakken mogelijk. Je kunt eerst het spel spelen en dan de oefeningen gebruiken om de uitkomsten daarvan verder en concreter uit te werken. Je kunt ook eerst de oefeningen doen als voorbereiding op het spel.

Je staat niet stil in je ontwikkeling. Je groeit voortdurend. Je kunt de oefeningen daarom blijven doen en het spel blijven spelen om die ontwikkelingen ook te verwerken in de beschrijving van je professionele identiteit. Het gaat er vooral ook om dat je door de oefeningen en het spel leert zien dat in je dagelijks handelen belangrijke en onderscheidende kwaliteiten verpakt zitten.

Dat is belangrijk juist ook in de onvoorspelbare arbeidsmarkt. Als je zichtbaar kunt maken welke kwaliteiten je in werkervaring door de tijd heen opbouwt, dan kun je die kwaliteiten ook inzetten bij een verandering in je loopbaan. Bij een verandering die je zelf kiest, maar ook bij een die door omstandigheden gedwongen plaats vindt.

Een belangrijke tip bij het werken met de oefeningen en het spel: Ga **niet** piekeren. Als je ergens niet uitkomt leg het dan even weg. Vraag anderen hoe zij aankijken tegen het punt waar jij niet uitkomt. Slaap er wat nachtjes over en kijk dan nog eens... Veel plezier met de oefeningen en het spel!

5.1 Oefening 1: Je kennis en vaardigheden

1. Kennis en vaardigheden uit opleidingen

Als je kijkt naar jouw diploma's dan hebben veel mensen precies dezelfde als jij. Als je iets verder kijkt, bijvoorbeeld naar bijbehorende cijferlijsten zie je al wat verschillen. Maar wat zegt het als de ene voor een bepaald onderdeel een 6 had en

de ander een 8? Die 8 maakt de kwalificatie goed. Als je inzichtelijk maakt wat je precies goed deed, kun je het mogelijk gebruiken in je personal brand!

Denk niet alleen aan schoolvakken. Ook tijdens minoren, projecten, keuzemodules en games kun je onderscheidende kennis en vaardigheden hebben opgedaan.

Wat je met veel andere mensen deelt		Wat jou onderscheidt van de meeste mensen
	Naam	Onderdelen van of activiteiten in de opleiding of cursus waar ik beter in was dan anderen. Beschrijf waarin je beter was dan anderen
Mijn diploma's		
Behaalde certificaten		
Specifieke onderdelen van opleidingen. Bijvoorbeeld minoren /projecten/ games		

2. Kennis en vaardigheid uit de praktijk

Je leert niet alleen op school of tijdens cursussen, maar ook op je werk, tijdens stages en allerlei activiteiten die je in je vrije tijd doet zoals in verenigingen, politieke partijen en bij het uitoefenen van hobby's.

Buitenschools opgedane kennis en vaardigheden die mij onderscheiden van de meeste andere mensen.

Kennis en vaardigheden	Waar in ik me onderscheid is...

3. *De twee belangrijkste kennis- en vaardigheidsaspecten waarmee ik mij kan onderscheiden zijn (maak het zo concreet mogelijk):*

	Kennis en vaardigheden	Waarin ik me onderscheid is...
1		
2		

5.2. Oefening 2: Je opvattingen en waarden

Hieronder vind je een lijst met uitspraken. Elke uitspraak bevat een waarde. Wat de ene belangrijk vindt, vindt een ander niet of minder belangrijk. Het werk dat of de studie die je gaat doen moet passen bij de waarden die jij het allerbelangrijkst vindt.

1. *Je kunt in de lijst met een cijfer aangeven hoe belangrijk je de waarde vindt. Je kunt de volgende cijfers geven.*

Onbelangrijk	0
Enigszins belangrijk	1
Redelijk belangrijk	2
Heel erg belangrijk	3

2. *Soms is het zo dat een waarde voor je van belang is, maar dat er toch een uitzondering denkbaar is waarin de waarde voor jou niet of minder geldt. Vul dat dan in onder 'mijn uitzondering'. Het kan ook zijn dat je een waarde meestal niet zo belangrijk vindt, maar dat ook daar een uitzondering voor geldt. Schrijf ook die uitzondering in de betreffende kolom op. Bijvoorbeeld, ik vind geluk van mijzelf heel belangrijk maar de uitzondering is dat het nastreven van mijn geluk niet zover mag gaan dat het ten koste gaat van andere mensen.*

	Hoe belangrijk vind ik...	Mijn cijfer	Mijn uitzondering
1	het geluk van mezelf?		
2	het liefdevol met elkaar omgaan?		
3	vrede?		
4	persoonlijke vrijheid? (ook vrijheid van meningsuiting)		
5	respect hebben voor de ander?		
6	rechtvaardigheid in de behandeling van mensen?		
7	gelijkwaardigheid van mensen?		
8	het democratisch nemen van beslissingen?		

9	leven volgens een (geloofs) overtuiging?		
10	vriendschap?		
11	zorgzaam omgaan met het milieu?		
12	zorg hebben voor anderen, helpen?		
13	eerlijkheid in alles wat je doet?		
14	het je aanpassen aan de groep waar je deel van uit maakt		
15	het te allen tijde jezelf zijn?		
16	mijn persoonlijke groei?		
17	het je houden aan regels?		
18	het hebben van een levensdoel		
19	het nemen van je verantwoordelijkheid?		
20	het op de eerste plaats aandacht hebben voor mijn familie?		
21	het realiseren van comfortabel leven voor mijzelf?		
22	innerlijke groei van mijzelf?		
23	oprechtheid van mensen?		
24	mijn politieke overtuiging en idealen?		

3. *Kies tot slot de twee waarden in die het allerbelangrijkst voor je zijn met de bijbehorende uitzonderingen*

	Mijn belangrijkste waarden zijn	Mijn uitzondering daarop is...
1		
2		

5.3 Oefening 3: Je basismotivatie

Bienemann en collega's (2007) onderscheiden de volgende basismotivaties die voor mensen kunnen gelden in hun werk en leven. Probeer aan te geven welke jou het meeste aanspreekt. Bij elke basismotivatie hoort een uitspraak. Geef elke uitspraak een cijfer. De uitspraak die je het meeste aanspreekt geef je nummer 1, de minst aansprekende en 6. Je maakt dus eigenlijk een top 6.

	Uitspraak	Basismotivatie <i>Kruis de blokjes aan die je op jouw van toepassing vindt.</i>	Jouw cijfer
1.	Ik wil (in mijn werk/baan) vooral betrokkenheid	Binding/engagement • Op doelstellingen • Op organisatie • Op mensen • Op een product • Ergens bijhoren, me thuis voelen • Teamwork	
2.	Ik wil vooral creativiteit	Oorspronkelijkheid • onbetreden paden • nieuwe dingen • me laten verrassen • innoveren • iets maken • iets bedenken • verbeelden	
3.	Ik wil vooral vooruit/ naar de top	Ambitie • geld verdienen • status • erkenning • macht, de lakens uitdelen • invloed • stilstaan is achteruitgaan • carrière maken • streben, scoren	
4.	Ik wil vooral onafhankelijkheid, vrijheid	Autonomie • eigen baas zijn • werktijden zelf bepalen • ondernemen • dagindeling zelf bepalen • zelf onder controle hebben wat ik doe	
5.	Ik wil vooral uitdaging	Uitdaging • grenzen verleggen • spannend werk • avontuur • afwisseling • risico	
6.	Ik wil vooral zingeving	zingeving, spiritualiteit • iets bijdragen aan de samenleving • mezelf daarvoor ontwikkelen • spiritualiteit • ideële motieven • normen en waarden	

5.4 Oefening 4: De persoonlijke kwaliteiten die jou typeren

37

1. *Kies alleen die uitspraken uit onderstaande lijstjes waarmee je je het meest van anderen onderscheidt omdat:*
 - die heel duidelijk zichtbaar zijn in wat je doet en uitstraalt in je manier van doen
 - anderen zeggen dat zoiets echt bij jou hoort
 - die je op de een of andere manier bijna vanzelfsprekend goed afgaan
 - die op de een of andere manier altijd een rol lijken te spelen in je dagelijks leven

Je mag **zelf een uitspraken toevoegen**.

Uitspraken kunnen ook in combinatie met elkaar worden gebruikt.

2. *Kruis eerst de uitspraken aan die je vindt passen, selecteer er daar maximaal drie van uit. Vul daarvoor in wat een treffend voorbeeld is waaraan een ander kan zien dat die uitspraak bij jou past.*

	Uitspraken. Ik ben iemand die...	Een goed voorbeeld daarvan is...
1	altijd de top wil bereiken.	
2	erkenning en respect van anderen krijgt voor wat ik doe.	
3	onafhankelijk van wat anderen zeggen of vinden tot oplossingen kan komen en eigen inzichten kan geven.	
4	in alles de uitdaging opzoekt.	
5	werk aflevert van de hoogste kwaliteit. Ik ben iemand die vindt dat alles altijd beter kan en ook beter moet.	
6	doorzet tot het resultaat bereikt is.	
7	niet kan stilzitten. Ik ben altijd bezig met dingen die ik belangrijk vind ook in het weekeinde en tijdens de vakantie.	
8	kunstzinnig is.	
9	theorieën gebruikt bij de dingen die ik doe.	
10	heel praktisch is.	
11	commercieel is.	
12	anderen helpt, verzorgt of begeleidt.	
13	luistert naar anderen.	
14	contacten legt met anderen, ook onbekenden.	

15	waarnaar andere mensen luisteren.	
16	mondeling kan formuleren.	
17	schriftelijk kan formuleren.	
18	anderen instrueert.	
19	leiding geeft aan anderen.	
20	anderen overtuigt.	
21	onderhandelt.	
22	technisch is.	
23	dingen ontwerpt of vorm geeft.	
24	analyseert.	
25	creatief is.	
26	het initiatief neemt.	
27	flexibel is.	
28	ondernemend is.	
29	stressbestendig is.	
30	teamspeler is.	
31	zelfstandig is.	
32	politiek bewust is.	
33	leergierig is.	
34	ordelijk is.	
35	nauwkeurig, precies is.	
36	geconcentreerd werkt ook in een rumoerige omgeving.	
37	ruimtelijk inzicht heeft.	
38	dingen uitrekt.	
39	cijfers doorziet.	
40	materiaalgevoel heeft.	
41	dingen onthoudt.	
42	snapt hoe anderen denken in situaties.	
43	problemen weet op te lossen.	
44	van de ene taak naar de ander overschakelt zonder dat dit ten koste gaat van het resultaat of werkplezier.	
45	dingen organiseert en regelt.	
46	beschouwend, filosofisch naar dingen kijkt.	

Uitspraken die ik zelf wil toevoegen.
Ik ben iemand die...

47		
48		

Shortlist: Mijn belangrijkste 3 uitspraken en bijpassende voorbeelden zijn:

39

	Uitspraak	Voorbeeld van waar een ander kan zien dat die uitspraak bij mij past
1		
2		
3		

5.5 Oefening 5: Schrijf je eigen STARR en controleer deze

Lees voor je begint eerst hoofdstuk 4.4 nog een keer. Het is belangrijk dat het STARR-model goed in je hoofd zit als je met jouw beschrijving gaat beginnen.

Jouw STARR-beschrijving

Situatie	Wat is het probleem of dilemma dat speelt?	
Taak	Wat moet jij doen om dit probleem of dit dilemma op te lossen?	
Actie	Wat heb je gedaan?	
Resultaat	Wat was het resultaat van wat je gedaan hebt?	
Reflectie	Deed je het juist?	
	Deed je het juiste?	
	Welke kwaliteiten worden zichtbaar en waar zie je dat aan?	
	Welke nieuwe kwaliteiten zie je en welke oude worden versterkt?	
	Wat van je aanpak kun je ook in andere situaties toepassen?	

Formulier om je STARR-beschrijving mee te controleren.

	Eisen waaraan je STARR-beschrijving moet voldoen	ja	Weet ik niet	Nee
S	Is je gekozen situatie een beroepskritische?	• Er is sprake van een dilemma • Er is sprake van een vraagstuk waar geen receptmatig antwoord op te geven is		
T	Is de taak een opgave voor de persoon in kwestie?	• De taak maakt duidelijk wat de persoon in kwestie moet zien te bereiken in deze situatie of met dit vraagstuk		
A	Heb je je handelen m.b.t. de opgave beschreven?	• Betreft handelen dat aansluit op de geformuleerde taak • Is beschreven in termen van concreet waarneembaar gedrag		
R	Heb je beschreven wat het resultaat is/de resultaten zijn m.b.t. de opgave?	• Je maakt duidelijk welk concreet effect of welke concrete resultaten je eigen concrete handelen heeft gehad in relatie tot de taak waarvoor je je gesteld zag • Je maakt duidelijk wat je handelen heeft opgeleverd en vergelijkt je resultaten met de gestelde doelen		
R	Reflecteren	• Je stelt vast in hoeverre je de taak juist hebt uitgevoerd • Je stelt vast in hoeverre je het juiste hebt gedaan • Je maakt duidelijk wat in jouw handelen effectief heeft bijgedragen aan het bereikte resultaat • Je maakt duidelijk wat je nog kan verbeteren of veranderen om tot een beter resultaat te komen		
	Betekenisgeving	• Je maakt duidelijk welke kwaliteiten in het beschreven effectief gedrag te zien zijn		
	Verbinden	• Je maakt duidelijk welke nieuwe kwaliteiten er in jouw handelen te zien waren en/of welke kwaliteiten de al aanwezige versterken		
	Abstraheren	• Je maakt duidelijk wat uit een unieke situatie ook in andere, toekomstige situaties te gebruiken is en hoe dat kan gebeuren • Je maakt duidelijk wat in toekomstige situaties zeker anders aangepakt moet worden. • Je maakt duidelijk of en zo ja welk patroon in het handelen zichtbaar is dat ook in andere situaties herkenbaar was. Je geeft ook aan of dat effectief was of niet en zo nee wat je gaat doen om dat patroon te doorbreken		
	Samenhang	• Er is een duidelijke samenhangende lijn in de onderdelen S-T-A-R-R aanwezig		

5.6 Oefening 6: Je uitstraling en stijl

Wat je uitstraalt kun je vragen aan mensen die je kennen, maar ook aan mensen die je voor de eerste keer ontmoet. In de eerste seconden van een contact hebben mensen al een eerste indruk van elkaar. Uit ervaring weet je voor een deel wel hoe jouw uitstraling is. Meestal is er ook sprake van uitstraling waar je jezelf niet bewust bent. Zie ook het zogenaamde Johari-venster op pagina 31.

Ga voor het bepalen van je stijl en je uitstraling dus te rade bij anderen. Iemand die je redelijk kent, maar het kan ook heel nuttig zijn om gebruik te maken van eerste indrukken van iemand die je nog maar nauwelijks kent. Deze oefening kun je gebruiken om de indruk die je op iemand anders maakt te verhelderen.

Opdracht

- Zoek enkele mensen op die jou kennen. Geef hen de lijst met uitstralings- en stijlkenmerken en vraag hen er drie uit te kiezen die jou volgens hen het best typeren. Vraag hen ook in te vullen op basis waarvan zij dat vinden.
- Vraag hetzelfde aan enkele mensen die jou niet zo goed kennen.
- Kies zelf ook drie kenmerken uit die jou volgens jezelf het best typeren. Geef ook aan op basis waarvan je dat vindt.
- Vergelijk je eigen keuzes met die van de andere mensen waaraan je gevraagd hebt de lijst in te vullen.
- Maak op basis daarvan een keuze voor de drie kenmerken die het best bij je passen. De belangrijkste eerst. Geef ook aan hoe anderen dat belangrijkste kenmerk kunnen zien in jouw manier van doen.

Lijst met stijlkenmerken.

Staat jouw keuze er niet bij, voeg die dan zelf toe. Zet een kruisje voor de kenmerken die van toepassing zijn. Vraag ook anderen dat voor jou te doen.

	Flair		Sensueel		Oog voor detail
	Rustig		Krachtig		Zakelijk
	Ordelijk		Verfijnd		Gevoelig
	Leidend		Warm		Op de voorgrond
	Jeugdig		Waardig		Plannend
	Flamboyant		Open		Theatraal
	Vrouwelijk		Onconventioneel		Ongecompliceerd
	Eenvoudig		Op de achtergrond		Invoelend
	Samenwerkend		Sociaal		Solist
	Elegant		Doelbewust		Sprankelend
	Zorgzaam		Creatief		Serius
	Mannelijk		Nadenkend		Traditioneel
	Informeel		Stoer		Humorvol
	Romantisch		Expressief		Praktisch
	Grote gebaren		No-nonsense		Zacht
	Mild		Artistiek		Uitbundig
	Sturend		Ingetogen		Avontuurlijk
	Kunstzinnig		Speels		Lief
	Sophisticated		Formeel		Relaxed
	Gevoel voor kwaliteit		Naturel		Toegewijd
	Bescheiden		Veelzijdig		Assertief
	Vriendelijk		Aandacht trekkend / aanwezig		Charismatisch / trekt anderen aan
	Helpend		Introvert		Klassiek
	Gelijkmatig		Extravert		Cool
	Onverschillig		Heftig		Op zichzelf
	Streng		Bozig		Direct
	Terughoudend		Ontspannend		Geduldig
	Zelfverzekerde		Hard		Zacht
	Gedreven		Oorspronkelijk, origineel		Ernstig

	Kenmerken die anderen typerend voor mij vinden	Zij zien dat in of aan mij omdat...
1		
2		
3		

	Kenmerken die ik typerend voor mij vind	Dat zie ik omdat...
1		
2		
3		

Mijn belangrijkste stijl/uitstralingskenmerk is volgens mij:

	Kenmerk	Dat kan ik zien omdat...
1		

5.7 Het Professionele identiteitsspel

Het formuleren van jouw professionele identiteit houdt in dat jij jouw talenten, persoonlijkheid en passie formuleert alsof het een productmerk betreft. Hoe korter, krachtiger en typerender je dat kunt, hoe beter het is. Het is de bedoeling dat je aan het eind van het spel een zogenaamde elevator pitch opstelt.

Een elevator pitch is een korte presentatie waarin jij vertelt waar jij voor staat, gaat, en waarin jij goed en... uniek bent. Het wordt een elevator pitch genoemd omdat je jezelf treffend moet kunnen typeren in de tijd die een lift er over doet om van de eerste naar de 10^e etage te komen. Een goede elevator pitch:

- duurt niet langer dan 60 seconden
- trekt onmiddellijk de aandacht van de toehoorder
- maakt direct duidelijk wat jouw bijdrage is aan de oplossing van een professioneel vraagstuk

- beschrijft jouw bijdrage in termen van voordelen voor een ander
- bestaat uit gewone mensentaal (geen jargon)
- laat zien waar jouw passie zit
- klopt met jouw (arbeids)verleden en bijvoorbeeld met wat er over jou op internet te vinden is.

Voorbeeld van een elevator pitch (in woorden)

Ik ben Martin Reekers. Mijn ambitie is onderwijs te maken en te geven waarvan de deelnemers echt iets leren. Ik ga voor inhoudelijke kwaliteit en kan er niet goed tegen als de vorm boven de functie wordt gesteld en regels belangrijker worden dan het doel. Ik ben goed in het bedenken van trainingen, workshops en werkvormen die volgens de deelnemers tot echt leren leiden. Mijn lijfspreuk is dat het altijd anders, beter en leuker kan. Het professionele identiteitsspel is er een voorbeeld van. Ik moet oppassen dat ik in mijn enthousiasme niet teveel hooi op mijn vork neem. Ik let er op dat ik eerst onderhanden werk af maak voordat ik iets nieuws begin. Mijn cum laude behaalde master management of learning and development borgt de inhoudskwaliteit van wat ik doe. Ik geef onderwijs met heel mijn hart, serieus, maar ook speels, met humor, muziek en cartoons. Ik kan mijn ideeën waarmaken wat blijkt uit mijn boeken 'Coachen in het hoger beroepsonderwijs', 'Door de wol geverfd' en 'Professionele gespreksvoering'. Ik ben iemand die het realiseren van ideeën op het gebied van onderwijsprogramma's niet kan laten! Ik verzin het en zorg dat het werkt!

Een spel is misschien een ongebruikelijke manier om met zoiets serieus als je professionele identiteit bezig te zijn. Een spel kan je echter stimuleren om naast je gezonde verstand ook je fantasie te prikkelen, je te stimuleren 'out of the box' te denken en... om je af en toe aan het lachen te brengen zodat je even afstand kan nemen van de ernst. Ook helpt een spel tegen piekeren. Uit onderzoek blijkt dat piekeren stress kan veroorzaken, wat niet bevorderlijk is voor de kwaliteit van het nadenken over jezelf (Luken, 2011).

Door met dobbelstenen te spelen komen de vragen die het spel jou en je medespelers stelt in een onvoorspelbare volgorde voorbij. Het kan zijn dat je bij de eerste beurt al meteen de eindconclusie moet trekken. Dat verrassingselement is bedoeld om niet alleen rationele antwoorden uit te lokken, maar juist ook intuïtieve. Ook als je je medespelers niet zo goed kent, vertrouw dan op je intuïtie als je gevraagd wordt iets over de medespelers te zeggen. Ook in de praktijk, zeker ook bij sollicitaties, spelen eerste indrukken en intuïtie een rol. Het is goed om eens te horen welke eerste indrukken jij achterlaat bij anderen en welke eerste indrukken jijzelf van anderen vormt.

In het spel maak je gebruik van de kennis die je over jezelf hebt en die twee medespelers van je hebben. Je speelt het spel namelijk met z'n drieën. Je leert jezelf dus ook zien door de ogen van een ander. Door het spel te spelen doen jullie alle drie ideeën op die je kunt gebruiken om je 'professionele identiteit' te formuleren en om je elevator pitch te maken.

- Het spel heeft 11 posities (van nummer 2-12)
- Je speelt met 3 spelers
- Je speelt het spel met 2 dobbelstenen
- Je gooit om de beurt
- Als je gooit ga je naar de positie op het spelbord die correspondeert met het aantal ogen dat je gooit en beantwoordt de bijbehorende vraag
- De overige twee spelers geven daarna ook antwoord op die vraag, maar geven het antwoord dat volgens hen goed past bij de speler die aan de beurt is. Dus als de speler die aan de beurt is op 'mijn troeven' komt dan vult die speler zelf diens troeven in, maar ook de overige spelers vullen een geeltje in met de troeven waarover de speler die aan de beurt is volgens hen beschikt
- Iedere speler krijgt zo per positie in het spel een geeltje met het eigen antwoord en een briefje met de antwoorden die volgens de medespelers op hem van toepassing zijn. Bespreek daarna met elkaar het resultaat
- Iedere speler schrijft op het geeltje het nummer van de spelpositie en zijn/haar naam.(zie de afbeelding hierna) De speler die gegooid heeft krijgt van de andere twee hun antwoorden op de vragen
- Als je dubbele ogen gooit, dus 2 x 1, 2 x 2 etc. Geef je een tussentijdse conclusie door de volgende zin af te maken: In de beschrijving van mijn professionele identiteit komt in elk geval.....voor. (Behalve bij 2 x 6 omdat positie 12 altijd al een conclusie inhoudt)
- Vul op basis van de gekregen geeltjes jouw hart-hand-voet-model in en maak op basis daarvan een elevatorpitch.



No.	Posities	Vraag aan degene die gooit	Vraag aan de andere twee spelers
2	Jouw activiteiten	Aan welke acties die je ondernomen hebt kun je goed zien wie je bent en wat je kan?	Bij welke acties kun je goed zien wie hij of zij is en wat hij of zij kan?
3	Jouw mooiste eigenschap	Wat is de mooiste eigenschap die je hebt en waaraan kun je zien dat je die hebt?	Wat is de mooiste eigenschap die je kent van degene die aan de beurt is en waar kun je die aan zien? Als je degene die aan de beurt is niet zo goed kent, welke eigenschap zou je dan op basis van de eerste waarneming aan hem of haar kunnen toekennen en waarom?
4	Jouw troeven	Wat onderscheidt jou zo positief van anderen dat je dat onderscheid als troef kunt inzetten in jouw carrière?	Waar vind je hem/haar echt onderscheidend van anderen? Zo onderscheidend dat het echt een troef is in zijn/haar carrière
5	Jouw opletpunt	Wat is een minder goede eigenschap van je waar je nog aan moet werken? Wat is een opletpunt dus?	Wat is een minder goede eigenschap van degene die aan de beurt is, waar zij/hij nog aan moet werken? Wat is een opletpunt dus?
6	Jouw Kennis / opleiding/ ervaring	Met welke kennis, opleiding en ervaring kun je je onderscheiden van andere professionals op jouw terrein?	Welke kennis, opleiding en ervaring heeft hij/zij volgens jou, waarmee hij/zij zich echt onderscheidt t.o.v. andere professionals op zijn/haar terrein?
7	Jouw lijfspreuk	Wat is de lijfspreuk of slogan die krachtig zegt wat jij belangrijk vindt; waar jij voor gaat en waar jij voor wilt staan? Welk beeld past daarbij?	Welke lijfspreuk of slogan typeert volgens jou degene die aan de beurt is? Welk beeld past daarbij?
8	Jouw ambitie	Wat is jouw ambitie; waar ga jij echt voor?	Waar gaat hij/zij volgens jou echt voor?
9	Jouw uitstraling	Wat kenmerkt jouw uitstraling en je persoonlijke stijl; jouw manier van doen? Op welke bekende persoon zou je willen lijken?	Hoe kun je de uitstraling en de stijl; de manier van doen van hem of haar treffend typeren? Aan welke bekende persoon doet hij of zij jou denken?
10	Jouw mooiste resultaat	Wat is tot nog toe het mooiste resultaat dat je door jouw eigen toedoen hebt weten te behalen en wat maakt dat juist dat resultaat het mooiste is?	Wat is het beste resultaat dat je uit de handen van degene die aan de beurt is hebt zien komen?
11	Jouw allergie	Waar heb je een grote hekel aan in en rond werk of studie en wat wil je het liefst vermijden?	Waar heeft volgens jou degene die aan de beurt is de grootste hekel aan in en rond het werk of studie?

12	Jouw essentie	Kijk naar alle aantekeningen van jezelf en de aantekeningen die de andere spelers jou hebben gegeven. N.B. Je kunt natuurlijk al direct op nummer 12 komen. Dan heb je nog niet de informatie van de andere vragen. In dat geval geef je voor de vuist weg intuïtief een antwoord. Heb je al wel de gegevens van een of meerdere vragen dan geef je een antwoord op basis van alle tot dan toe beschikbare informatie.	Wat zijn volgens jou essentiële kenmerken van hem-haar die niet in de elevator pitch mogen ontbreken? N.B. Hij/zij kan natuurlijk al direct op nummer 12 komen. Dan heb je nog niet de informatie van de andere vragen. In dat geval geef je voor de vuist weg intuïtief een antwoord. Heb je al wel de gegevens van een of meerdere vragen dan geef je een antwoord op basis van alle tot dan toe beschikbare informatie.
12	BIS	Aan het einde van het spel bekijk je alle informatie en breng je de belangrijkste gegevens die jouw kenmerken bij elkaar. Dat wordt je beschrijving van jouw professionele identiteit. Bespreek jouw conclusies kort met de andere spelers en vraag hen wat zij goed vinden aan jouw conclusies en wat voor verbetering vatbaar is Met de uitkomsten van het spel maak je je elevator pitch. Presenteer de elevator pitch aan een aantal verschillende mensen en vraag hen om feedback.	

Mijn pitch ingrediënten

Hart: waar mijn hart ligt



8. Mijn ambitie

11. Mijn allergie

Hand: Wie ik ben

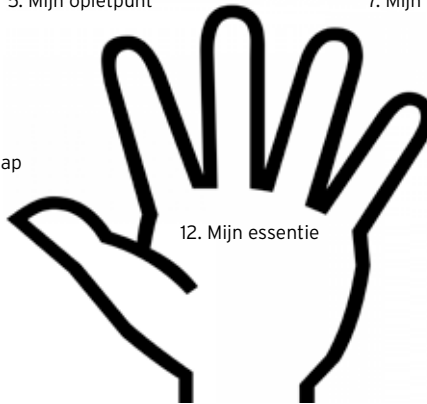
5. Mijn opletpunt

7. Mijn lijfspreuk

9. Mijn uitstraling

3. Mijn mooiste eigenschap
en

4. Mijn belangrijkste
troef



12. Mijn essentie

Voet: wat ik heb laten zien



2. Mijn meest typerende actie:

6. Mijn onderscheidende kennis/opleiding/ervaring:

10. Mijn mooiste resultaat:

Referenties

49

- Bellanca, J., & Brandt, R (2010). *21st century skills, Rethinking How Students Learn*. Bloomington: Solution Tree Press.
- Bergenhenegouwen, G. & Mooiman, E. (2010). Strategisch opleiden en leren in organisaties. Groningen: Noordhoff Uitgevers.
- Bergenhenegouwen, G. & Mooiman, E. (2010). Strategisch opleiden en leren in organisaties. Groningen: Noordhoff Uitgevers.
- Bienemann, M., Mijland, E, Reekers, M. & Spijkerman, R. (2007). *Ik ga voor werk dat me raakt*. Utrecht: Het Spectrum
- Darling - Hammond, L., B. Barron, D.P. Pearson, A.H. Schoenfield, E.K. Stage, T.D. Zimmerman, G.N. Cervetti and J.L. Tilton. 2008. *Powerful Learning: What we know about teaching for understanding*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Heyma, A. & van der Werff, S. (2013). *De sociaal economische situatie van langdurig flexibele werknemers. SEO-rapport nr. 2013-09*. Amsterdam: Sociaal Economisch Onderzoek.
- Hogeschool Rotterdam (2016). Brochure Onderwijsvisie. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam
- Hollander, E. (2011). *Kleding als taal. Het stijlkwadrantenspel laat zien wie je bent*. Haarlem: Altemira.
- Kuijpers, M. Beentjes, J. Grootendorst, A., Ruhe, T. & Klooster, L. van der (2015). "Verander SLC. Maak het nuttig, maak het persoonlijk!" Advies voor de ontwikkeling van Studieloopbaancoaching binnen Hogeschool Rotterdam. Rotterdam: Hogeschool Rotterdam.
- Luft, J. and Ingham, H. (1955). The Johari window, a graphic model of interpersonal awareness. *Proceedings of the western training laboratory in group development*. Los Angeles: UCLA.
- Luken, T. (2011). Zin en onzin van reflectie. *Tijdschrift voor begeleidingskunde*, 28 (4), 153-166.
- Meijers, F. Kuijpers, M. & Winters, A.(2013). Loopbaanbegeleiding en loopbaandialoog in het onderwijs. (een bewerking van een literatuurstudie die onder de titel 'Leren kiezen/kiezen leren' is gepubliceerd door het Expertisecentrum Beroepsonderwijs/Ecbo).
- Reynaert, W. & Reekers, M. (2004). Anders leren, anders ervaren. *Leren in ontwikkeling* 4 (6), 34-37.
- Reekers, M. & Spijkerman, R. (2017). *Professionele gespreksvoering*. Amsterdam: Pearson Benelux.
- Siemens(2005). Connectivism: A Learning Theory for the Digital Age. *International Journal of Instructional Technology and Distance Learning*, 2 (1).
- Spencer, L.M. & Spencer, S.M.(1993). *Competence at work*. New York: Wiley and Sons.

Eerdere uitgaven

van Hogeschool Rotterdam Uitgeverij



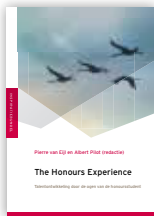
Creatieve Ruimte

Auteur Michiel de Ronde
ISBN 9051799373
Verschijningsdatum juni 2016
Aantal pagina's 96
Prijs € 14,95



Ongebaande paden

Auteur Paul van der Aa
ISBN 9789051799385
Verschijningsdatum juni 2016
Aantal pagina's 86
Prijs € 14,95



The Honours experience

Auteurs Pierre van Eijl, Albert Pilot (redactie)
ISBN 9789051799361
Verschijningsdatum mei 2016
Aantal pagina's 272
Prijs € 26,95



Design in een genetwerkte ecologie

Auteur Anne Nigten
ISBN 9051799330
Verschijningsdatum april 2016
Aantal pagina's 53
Prijs € 14,95



Intelligent interveniëren

Auteur Josephine Lappia
ISBN 9789036540094
Verschijningsdatum december 2015
Aantal pagina's 319
Prijs € 28,95



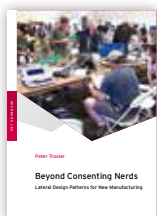
Veranderstad

Auteur Gert-Joost Peek
 ISBN 9051799217
 Verschijningsdatum november 2015
 Aantal pagina's 108
 Prijs € 14,95



Informatierevolutie in de delta

Auteur Kees Pieters
 ISBN 9051799225
 Verschijningsdatum november 2015
 Aantal pagina's 80
 Prijs € 14,95



Beyond Consenting Nerds

Auteur Peter Troxler
 ISBN 9051799233
 Verschijningsdatum november 2015
 Aantal pagina's 104
 Prijs € 14,95



Zorgtechnologie: dwarsliggers voor de zorg

Auteur Linda Wauben
 ISBN 9051799195
 Verschijningsdatum november 2015
 Aantal pagina's 72
 Prijs € 14,95



Evidence-Based Care in Nursing

Auteur Connie Dekker-van Doorn
 ISBN 9051799144
 Verschijningsdatum juli 2015
 Aantal pagina's 88
 Prijs € 14,95



Van je ouders moet je het hebben

Auteur Mariëtte Lusse
 ISBN 9051799047
 Verschijningsdatum juni 2015
 Aantal pagina's 74
 Prijs € 14,95

Exemplaren zijn bestelbaar via www.hr.nl/onderzoek/publicaties. Hier zijn ook eerder verschenen uitgaven van Hogeschool Rotterdam Uitgeverij beschikbaar.

Martin Reekers

Professionele identiteit

omdat je toekomst op het spel staat!

ISBN 90-5179-951-9



Wat zijn de kenmerken van een onderwijsprogramma dat bachelor-studenten in staat stelt stage-ervaringen te vertalen naar beroepsoverstijgende competenties en deze overtuigend te communiceren in de vorm van een *personal brand*?

Deze publicatie bevat tekst en werkvormen die stimuleren om zelfkennis te ontwikkelen over de eigen motieven en kwaliteiten en hoe STARR's zo geschreven kunnen worden dat deze overtuigende bewijzen vormen van de persoonlijke kwaliteiten. Het '*pièce de résistance*' vormt het professionele identiteitsspel waarin deelnemers al spelende meer kennis te krijgen over zichzelf. Het spel maakt gebruik van het verschijnsel dat anderen eerder je kwaliteiten zien dan jij zelf, doordat het spel aanzet tot dialoog.

Martin Reekers (1951) is hoofddocent bij Hogeschool Rotterdam waar hij in 2006 begon als senior beleidsadviseur. De afgelopen jaren werkte hij als docent aan de masteropleiding Leren & Innoveren. Hij is lid van de hogeschoolbrede werkgroep Studieloopbaancoaching en van de denktank rond het lectoraat Studiesucces. Hij is tevens actief als trainer voor de HR-academie.

Onder auspiciën van het Kenniscentrum Business Innovation van Hogeschool Rotterdam doet Martin promotieonderzoek gericht op het ontwerpen van een programma dat studenten leert om praktijkervaringen overtuigend te vertalen naar kwaliteiten. Daarnaast is Martin redactielid van het vakblad LoopbaanVisie, auteur van leerboeken en cartoonist.

PROFESSIOONEEL IDENTITEITSPEL