

ASPECT PROFESSIONELE IDENTITEIT:**Praktijktheorie: jouw werkwijze****Wat is het?**

Het is de kennis die je opdoet door ervaring. Het zijn de patronen in je mogelijkheden om te handelen. Praktijktheorie bestaat uit twee delen: de *'espoused theory'* (omarmde theorie, voorkeurstheorie/gebruikstheorie) is hoe je denkt te handelen en hoe je zegt te gaan handelen, bewust en onbewust. Een web van opvattingen, regeltjes, normen die je in je hoofd hebt over hoe je acties moet uitvoeren (referentiekader).

De *'theory in use'* (gedragstheorie, actietheorie) is wat je feitelijk doet. Het gedrag en handelen dat anderen kunnen zien. Daarbij ook de verklaring die je kan geven waarom je zo handelt. Je vindt iets omdat je het doet. Je verklaring volgt na je (andere) gedrag. Kernwoorden zijn: ik vind, ik moet, het hoort, etc.

Wat is het voor mij?

Ik heb (geschoolde) opvattingen over wat ik doe. Veel mijn opvattingen zijn onbewust in mijn handelen zichtbaar.

Ik word mij bewust van mijn handelen en kan mijn handelen beschrijven en verklaren als ik dit leg naast opvattingen van een ander, bijvoorbeeld in een collegiaal gesprek of uit theorie. Ik probeer wat ik denk en zeg (het hoofd), wat ik wil (hart) en wat ik doe (handen) bij elkaar te laten aansluiten.

Wat vind ik goed werk? Wat vind ik belangrijk in goed werk? Wat kenmerkt mijn manier van werken als ik goed werk? Hoe verklaar ik dat het goed loopt? Welke gewoontes heb ik in mijn werk ontwikkeld? Welke rituelen?

Wat is het voor jou/de ander?

De ander herkent patronen in mijn werk en herkent mijn opvattingen en waarden in mijn handelen. De ander kan in mijn verhalen beluisteren welke opvattingen ik heb, waar ik mij op baseer.

Wat zie jij van wat ik doe? Wat betekent dit voor jou? Wat is de consequentie voor jou? Hoe kijk jij naar het verhaal dat ik beschrijf, mijn handelen, mijn willen en denken? Wat voel je daarbij en hoe stem je dit af met jouw praktijktheorie, jouw ervaring?

Wat is het voor ons?

Wij stemmen onze opvattingen en ons handelen op elkaar af, zodat we dezelfde taal spreken in woord en daad. We zijn met elkaar in gesprek. Communicatie is belangrijk. Als we elkaar 'kunnen lezen' in professioneel gedrag, kunnen we elkaar begrijpen en beter samen werken.

Hoe denken wij als groep over ons handelen en onze opvattingen? Begrijpen we elkaar (*'theory of use'*) en wat doen we om elkaar te begrijpen? Hoe kunnen we samen de nodige flexibiliteit inbrengen zonder elkaar tekort te doen?

Wat is het voor het kind?

Het kind merkt dat wij gedeelde opvattingen hebben: we stemmen onze aanpak op elkaar af, bieden beter en eenduidiger ondersteuning aan het kind. Hiermee krijgt het kind meer het gevoel dat alle 'grote mensen' op eenzelfde manier het kind benaderen. Dat kan het kind rust en veiligheid geven.



< Uitwerkingen gemaakt door ontwerpteam Innoveren curricula van Innovatiecluster Kind en Educatie, gebaseerd op: Ruijters, M.C.P, Braak, van de, E.P.M., Draijer, H.M.A., Hartog, den, C., Jonge, de, F., Luin, van, G.E.A., (...), Wortelboer, F.Q.C. (2015). *Je Binnenste Buiten*. Deventer, Nederland: Vakmedianet.

ASPECT PROFESSIONELE IDENTITEIT:**Expertisegebied: jouw specialiteit****Wat is het?**

Het expertisegebied doelt op persoonlijke specialisatie. Vanuit je eigen interesse of drijfveren heb je een specialisatie ontwikkeld. En dan wordt niet alleen een versmalling en inhoudelijke verdieping bedoeld, maar ook specialisatie in de zin van een bundeling van ervaringen. Met deze expertise help je niet alleen cliënten/kinderen verder maar voeg je ook inzicht toe voor vakgenoten. De specialisatie is ontstaan uit de wens en noodzaak iets tot stand te brengen en brengt wens en noodzaak ook voort. Het expertisegebied is dat onderwerp of deel van je werk waar je meer van weet dan je vakgenoten of iets dat je beter kunt dan je vakgenoten.

Wat is het voor mij?

Ik ben ergens goed in, ik weet waar ik goed in ben, en ik weet hoe dat zo is gekomen.

Waar ben ik heel goed in? Waar kan ik een waardevolle bijdrage leveren? Hoe ben ik daar zo goed in geworden? Wie of wat heeft mij daarbij geholpen? Wat stimuleert me daarin nog beter te worden? Wat komt voort uit mijn drijfveren? Wat wil ik bijdragen aan deze wereld? Welke waarden zijn daarbij leidend voor mij? In hoeverre lukt me dat, ben ik daar goed in? Wat lukt daarin (nog) niet?

Wat is het voor jou/de ander?

De ander herkent mij en benadert mij omdat ik ergens goed in ben.

Laat ik mezelf zien? Hoe weet jij waar ik goed in ben? Hoe draag ik dat uit? Wat betekent het voor jou dat ik daar goed in ben? Hoe kan het jou helpen om te leren? En wat doe ik met waar ik niet zo goed in ben? Hoe maak ik dat kenbaar en hoe reageer jij daarop?

Wat is het voor ons?

Eenieder van ons is ergens goed in, we dragen allemaal ons steentje bij in onze samenwerking.

Waar liggen onze kwaliteiten, welke kennis neemt eenieder mee, waar is eenieder van ons goed in? Wat doen we om van elkaar te leren? Mogen we elkaar laten zien waar we goed in zijn? En mogen we ook fouten maken en ergens niet goed in zijn? Hoe gaan we daarmee om? Hoe reageren we dan op elkaar?

Wat is het voor het kind?

Het kind merkt dat we goed zijn in wat we doen, dat we samen tot meer komen dan alleen. Door het inzetten van ieders expertise wordt de begeleiding van het kind beter en stimuleren we de ontwikkeling van het kind.



< Uitwerkingen gemaakt door ontwerpteam Innoveren curricula van Innovatiecluster Kind en Educatie, gebaseerd op: Ruijters, M.C.P, Braak, van de, E.P.M., Draijer, H.M.A., Hartog, den, C., Jonge, de, F., Luin, van, G.E.A., (...), Wortelboer, F.Q.C. (2015). *Je Binnenste Buiten*. Deventer, Nederland: Vakmedianet.

ASPECT PROFESSIONELE IDENTITEIT:**Kennisbasis: waaruit bestaat je vakkennis****Wat is het?**

Kennis is iets waar iemand weet van heeft, de specifieke kennis die men nodig heeft voor het uitoefenen van een beroep. Kennis wordt hier bedoeld als kennis in je handelen; alle kennis die je als professional vakbekwaam maakt.

We onderscheiden drie soorten kennis:

1. *Inhoudelijke kennis*

Dit is boekenkennis in de ruimste zin van het woord. Het gaat om je specialistische kennis en de algemene kennis die je gebruikt en nodig hebt. En hoe houd jij je kennis bij en ontwikkel je deze verder? Wanneer weet je genoeg? Durf je nieuwe kennis op te doen over iets wat je niet ligt?

2. *Contextkennis*

Deze kennis is afhankelijk van je werksituatie in een bepaalde organisatie en werkplek. Je inhoudelijke kennis gebruik je in je omgeving, wat zijn de gewoontes daar, met wie werk je, welke waarden zijn er belangrijk, wat verwachten de mensen van elkaar? Wat is je werkcontext?

3. *Zelfkennis*

Als professional heb je zelfkennis nodig om goed te kunnen handelen. Het gaat hierbij om jouw persoonlijke ik in relatie tot je professionele ik.

Wat is het voor mij?

Ik verdiep mij in theorie, ik wil kennis hebben over onderwerpen die mij interesseren en over dat wat ik in mijn werk tegenkom. Ik stel mijzelf vragen en verdiep mij in achtergronden. Ik heb zelfkennis, ik weet wat de grenzen zijn van mijn weten.

Lees ik artikelen of literatuur gerelateerd aan mijn werk? Houd ik vaktheorie bij? Bezoek ik studiedagen, congressen of lezingen? En wat doe ik met die theorie? In hoeverre pas ik die toe? En waarom doe ik dat (niet)?

Wanneer neem ik genoeg met mijn kennis en wanneer vind ik dat ik bij moet leren? Wat weet ik van mezelf in mijn werk: hoe zit het met mijn materiële, spirituele en sociale zelf in mijn werk? Wat betekent dat voor de keuzes die ik maak als ik mijn kennis wil vergroten?

Wat is het voor jou/de ander?

De ander merkt dat ik nieuwsgierig ben, dat ik mij wil verdiepen in achtergrond(kennis). De ander hoort en merkt dat ik kennis heb opgedaan. Ik kan de ander om hulp vragen als ik het niet weet.

Laat ik voldoende horen wat ik heb geleerd, wat ik weet, wat ik niet weet? Kan ik hulp geven en hulp vragen? Bevraag ik de ander op waar hij zijn handelen op baseert? Ben ik nieuwsgierig naar hoe die ander is, wat hem beweegt, wat hij waardevol vindt en waar hij zijn kennis vandaan haalt?

Wat is het voor ons?

Wij zijn nieuwsgierig in ons werk en verdiepen ons in achtergronden. We willen goed handelen en dat betekent dat we willen weten. We delen onze kennis en onderzoeken wat de grenzen zijn van die kennis.

Wat delen we met elkaar? Welke kennis doen we gezamenlijk op, waarin verdiepen we ons en wat leren we zo gezamenlijk bij? Wat weten we niet, waar zouden we meer over moeten leren? Waar halen we die kennis vandaan?

Wat is het voor het kind?

Het kind merkt dat we niet zomaar handelen, maar graag goed willen handelen en dat handelen willen onderbouwen. We leggen op kindniveau uit waarom we doen wat we doen en waar onze grenzen liggen.



< Uitwerkingen gemaakt door ontwerpteam Innoveren curricula van Innovatiecluster Kind en Educatie, gebaseerd op:

Ruijters, M.C.P, Braak, van de, E.P.M., Draijer, H.M.A., Hartog, den, C., Jonge, de, F., Luin, van, G.E.A., (...), Wortelboer, F.Q.C. (2015).

Je Binnenste Buiten. Deventer, Nederland: Vakmedianet.

ASPECT PROFESSIONELE IDENTITEIT:

Materiële zelf: 'mijn'**Wat is het?**

Het materiële zelf gaat over alles waar je *mijn* voor kunt zetten: *mijn* lichaam, kleding, (directe) familie, werk en bezit. Maar het gaat ook over *mijn* betrokkenheid, verantwoordelijkheid en eigenaarschap.

Betrokkenheid in de zin van loyaliteit en bereidheid iets van jezelf te geven, iets toe te voegen. Verantwoordelijkheid gaat over ons vermogen om te reageren op behoefte van jezelf en van anderen. Eigenaarschap gaat tenslotte om alles wat je 'mijn' noemt en waar je voor wilt zorgen. Het maakt dat je succesvol en aanspreekbaar wilt zijn en iets van jezelf wilt laten zien: kenmerkend voor een sterke professionele identiteit zijn een heldere afbakening van het beroep (weten waar je wel en niet van bent) en een herkenbare handtekening.

Vier dimensies die helpen om eigenaarschap houvast te geven (Avey, Avolio, Crossley & Luthans, 2009). Ten eerste *self-efficacy*: de overtuiging dat je succesvol kunt zijn in een taak en daarvoor dus verantwoordelijkheid kunt nemen. Ten tweede *accountability*: de verwachting dat men een beroep op je kan doen om verantwoordelijkheid te nemen en dat je verantwoording over je handeling wilt afleggen. Ten derde *belongingness*: de – meer dan fysieke – behoefte aan een plek waar je je thuis voelt en als laatste *self-identity*: de relatie die er is tussen tastbare en niet-tastbare eigenschappen en identiteit.

Wat is het voor mij?

Ik kleed me bewust en druk mij uit via mijn uiterlijk. Ik wil ergens bij horen en ik weet dat kleding en uiterlijk daarin een rol spelen. Maar ik pas me niet te veel aan en hou mijn eigenheid in de gaten. Ik wil autonoom zijn, mijn eigen identiteit zichtbaar laten zijn (*self-identity*). Ik ben overtuigd van mijn kunnen en kan daardoor verantwoordelijkheid nemen (*self-efficacy*).

Wat zie ik als ik in de spiegel kijkt? Wat zijn de kenmerken van mijn garderobe? Wat is mijn outfit voor een vrije dag? En voor een werkdag of stagedag? Welke verschillen neem ik waar? Hoe bewust ben ik me van mijn manier van (fysiek) presenteren? Wat wil ik echt niet kwijt? Waar wil ik graag vanaf? In hoeverre voel ik me daar verantwoordelijk voor? Wat betekent eigenaarschap voor mij in mijn werk/stage?

Wat is het voor jou/de ander?

De ander beoordeelt mij op hoe ik me fysiek presenteert.

Ik realiseer me hoe ik me fysiek presenteert aan de ander in een (professionele) context, wat dat met de ander kan doen, wat het betekent voor het beeld dat die ander mij heeft. De ander merkt ook aan mij dat ik betrokken ben, verantwoordelijkheid op me neem, taken tot me neem en doet een beroep op mij (*accountability*).

Wat roept mijn kleding en mijn uiterlijk bij de ander op? In hoeverre ben ik me bewust van de manier waarop ik me aan de ander presenteert en wat dat met de ander doet? Waarin onderscheid ik me van anderen, bijvoorbeeld op mijn werk of in de klas? Waarvoor voel ik me verantwoordelijk? En waarvoor niet? Wat merkt die ander van mijn betrokkenheid? Hoe merkt die ander dat ik graag verbinding wil, erbij wil horen (*belongingness*)?

Wat is het voor ons?

Ik behoor tot verschillende groepen: familie, vrienden, werk. Ik pas me deels aan om erbij te horen, maar ik hou ook mijn eigenheid. In de groep worden daardoor verschillen geaccepteerd. We identificeren ons met elkaar en voelen ons betrokken en verantwoordelijk (*belongingness*). We voelen ons in de groep veilig en vrij om een bijdrage te leveren aan de organisatie, de ander, het kind. Bij welke groepen hoor je? Hoe is de groep te herkennen voor anderen? Hoe liggen de verhoudingen in de groep en hoe zie en merk je dat? Waarmee identificeer jij je in de groep en waarmee niet? Wanneer voel je betrokken bij je werk en wil je graag een bijdrage leveren? Wanneer kun je je identificeren met bijvoorbeeld de missie en visie van de organisatie? Waar ligt de grens van jouw verantwoordelijkheid?

Wat is het voor het kind?

Het kind merkt dat ik me betrokken voel en dat ik verantwoordelijkheid wil nemen voor diens ontwikkeling. Het kind merkt dat ik betrokken ben door me te identificeren met een team en me daar verantwoordelijk voor te voelen.

< Uitwerkingen gemaakt door ontwerpteam Innoveren curricula van Innovatiecluster Kind en Educatie, gebaseerd op: Ruijters, M.C.P., Braak, van de, E.P.M., Draijer, H.M.A., Hartog, den, C., Jonge, de, F., Luin, van, G.E.A., (...), Wortelboer, F.Q.C. (2015). *Je Binnenste Buiten*. Deventer, Nederland: Vakmedianet.

ASPECT PROFESSIONELE IDENTITEIT:**Spirituele zelf: jouw passie en je drijfveren****Wat is het?**

Het innerlijke, subjectieve zijn. Hetgeen jou in beweging zet. Talenten en een positieve grondhouding vormen de voedingsbodem voor het spirituele zelf. Vervolgens geven drie soorten drijfveren richting en kracht aan de ontwikkeling: de drijfveer om het beste uit jezelf te halen (zelfrealisatie), de drijfveer die ontstaat uit inhoudelijke nieuwsgierigheid en de drijfveer om bij te dragen aan de maatschappij. Deze drie liggen dicht bij elkaar en lopen ook in elkaar over.

Wat is het voor mij?

Ik voel energie bij het uitoefenen van mijn beroep.

Wat zet mij in beweging en inspireert mij? Wat vind ik waardevol in het leven en wat geeft mij voldoening? Wat is voor mij zingevend, wat voor bijdrage wil ik leveren in dit leven? Voor wie? Welke innerlijke stemmen spreken tot mij als ik goed naar mezelf luister en wat doe ik om deze te begrijpen en te aanvaarden? Wanneer ervaar ik een flow; vliegt de tijd voorbij en ga ik zodanig op in de activiteit dat ik voel dat elke vezel in mijn lichaam erbij betrokken is? Wat geeft mij energie?

Uit welke persoonlijke verhalen blijkt dat? Waar komt het vandaan, wat heeft mij gevormd? Wie ben ik in wezen, hoe zou ik mezelf beschrijven en typeren, welke eigenschappen kenmerken mij? Wat waardeer ik in mezelf? Wat voor mensbeeld heb ik, waar is dat op gebaseerd? Met welke metafoer kan ik aangeven wat mij drijft in mijn professionele omgeving?

Wat is het voor jou/de ander?

De ander ervaart mijn positieve emoties tijdens het samenwerken. Hij geeft aan dat hij mijn passie, flow en inzet opmerkt en benoemt waar hij ontwikkeling ziet.

Zijn mijn kwaliteiten herkenbaar voor anderen? Waarin komen die tot uiting? Komen denken, voelen, willen en doen in mijn handelen en mijn communicatie overeen? Ervaren anderen mij als congruent in mijn handelen? In hoeverre kan ik in contact met anderen authentiek blijven? En ben ik in staat om te met aandacht en empathie naar anderen (collega's, ouders en kinderen) te luisteren?

Wat is het voor ons?

Een samenwerking waarbij we allebei positieve emoties en voldoening ervaren. We inspireren elkaar waardoor we in beweging blijven en een, naar onze mening, zinvolle bijdrage leveren.

Wat voor soort gesprekken voeren wij? In hoeverre voeren wij een onderzoekend dialoog, waarbij we open staan voor een ander perspectief (zowel op feitelijk als gevoelsniveau) en willen leren van de ander? Kunnen we zonder oordeel en nieuwsgierig naar elkaar luisteren en zijn we bereid in gesprek met de ander zelf te groeien (generatieve dialoog)? Welke perspectieven ontbreken nog, vanuit wiens ogen kunnen we naar de situatie kijken en wat leren van daarvan?

Wat is het voor het kind?

Het kind ervaart dat we inhoudelijk nieuwsgierig en gedreven zijn en een zinvolle bijdrage proberen te leveren aan zijn ontwikkeling.

Wat merkt het kind van de drijfveren die ik in mij draag? Hoe kunnen die het kind verder helpen in zijn ontwikkeling? Welke andere perspectieven zijn daarbij van belang in het oog te houden?



< Uitwerkingen gemaakt door ontwerpteam Innoveren curricula van Innovatiecluster Kind en Educatie, gebaseerd op: Ruijters, M.C.P, Braak, van de, E.P.M., Draijer, H.M.A., Hartog, den, C., Jonge, de, F., Luin, van, G.E.A., (...), Wortelboer, F.Q.C. (2015). *Je Binnenste Buiten*. Deventer, Nederland: Vakmedianet.

ASPECT PROFESSIONELE IDENTITEIT:**Sociale zelf: jouw context****Wat is het?**

Het sociale zelf is het bewustzijn tot een bepaalde groep te behoren. Het draait het om (h)erkenning van en door je medemens. De wens om herkend, erkend en gezien te worden is eigen aan het mens-zijn. Contacten en ervaringen vormen je, maken je tot wie je bent. Dat is ook waarom professionele identiteit zo in beweging is. Het sociale zelf bestaat uit een wij-kant: van welke collectieven maak je deel uit wat zijn daarbij de verhoudingen. Maar het zijn je sociale intelligentie, het sociale initiatief en de sociale stijl die maken hoe je omgaat met deze settingen en hoe deze jou weer beïnvloeden: dat is de ik-kant van het sociale zelf.

Wat is het voor mij?

Ik voel me thuis in het team waar ik werk. Mijn inbreng wordt gezien en (h)erkend door mijn collega's. Ik behoor tot verschillende (werk)groepen binnen ons team. De contacten en ervaringen die ik opdoe, maken mij tot wie ik ben.

Van welke groepen maak ik onderdeel uit? Waar voel ik me thuis? Bij welke netwerken sluit ik me graag aan? Wat laat ik van mezelf zien in een groep? Hoe sterk voel ik me verbonden met de mensen in de groep? Waarover gaat die verbinding? Met welke mensen lukt dat minder goed? Wat betekent dat? Welke initiatieven toon ik in (een professioneel) gezelschap? Welke stijl hanteer ik daarbij? Ben ik verbindend, waarderend, confronterend, forcerend of juist mijndend? Hoe ga ik om met conflicten?

Wat is het voor jou/de ander?

De ander heeft dezelfde behoeftes als jij. De wens om (h)erkend, erkend en gezien te worden. De ander weet tot welke groepen je behoort en dit bevordert het samenwerken.

Zijn mijn sociale vaardigheden voelbaar en merkbaar voor de ander? Ervaart de ander ruimte? Ervaart de ander dat ik oprechte interesse en aandacht heb? Ervaart de ander dat ik wijs met hem omga?

Wat is het voor ons?

Het team is continu in beweging door ervaringen en contacten die het opdoet. Men weet elkaar te vinden in de verschillende (werk)groepen en rollen die vertolkt worden. In het samenwerken doen we nieuwe ervaringen en contacten op die bijdragen aan gemeenschappelijke doelen.

Komt het beeld dat het team van mij heeft overeen met hoe ik naar mijzelf kijk? Hoe ontvangen teamleden mijn inbreng en hoe reageren zij op mijn initiatief? Heeft ieder in het team een plek, is er aandacht voor elkaar? Zijn wij als team herkenbaar voor anderen? Kunnen anderen ons bereiken en weten zij wat wij voor hen kunnen betekenen? Hoe communiceren wij intern in de groep? Hoe gaan wij als groep om met conflicten? En hoe communiceren wij als team met anderen buiten ons team? Hoe open staan wij voor anderen?

Wat is het voor het kind?

Doordat duidelijk is tot welke groepen jij en collega's behoren, ervaart het kind dat de juiste personen betrokken worden bij zijn begeleiding. Dit samenspel bevordert de begeleiding en ontwikkeling van het kind.

Wat merkt het kind van onze gezamenlijke begeleiding? Wat in dat contact helpt het kind om zich te ontwikkelen? Welke plek en rol heeft het kind in het begeleidings-traject?



< Uitwerkingen gemaakt door ontwerpteam Innoveren curricula van Innovatiecluster Kind en Educatie, gebaseerd op: Ruijters, M.C.P, Braak, van de, E.P.M., Draijer, H.M.A., Hartog, den, C., Jonge, de, F., Luin, van, G.E.A., (...), Wortelboer, F.Q.C. (2015). *Je Binnenste Buiten*. Deventer, Nederland: Vakmedianet.

ASPECT PROFESSIONELE IDENTITEIT:

Professionele frame**Wat is het?**

Een professioneel frame is het kader dat het denken en doen van beroepsbeoefenaars bepaalt. Een frame 'kadert'. "Een frame maakt dat je een deel van de werkelijkheid op een bepaalde manier ziet, interpreteert en daarnaar handelt" (Ruijters, Van Luin & Wortelboer, 2019, p. 141). Het frame maakt duidelijk of je goed of slecht handelt en welke zaken je in dat frame wel of niet belangrijk en van waarde vindt.

Als groep van beroepsbeoefenaars hebben we een gedeelde praktijk (Wenger, 1998). "Het professionele frame is een gemeenschappelijke manier van kijken naar praktijkvraagstukken" (Ruijters, 2015, p. 216-218). De gedeelde manier waarop we naar de praktijk en ons werk kijken, noemen we het professionele frame. Het is wat je samen met collega's ziet als goed professioneel handelen in de betreffende context. Het omvat de gemeenschappelijke kennisbasis, maar ook de interesses en het gevoel van identiteit, verbonden met een specifieke praktijk (Ruijters, Van Luin & Wortelboer, 2019).

Om het frame hanteerbaar te maken, gebruiken we de vijf elementen, afgekort als SKIVE, die David Shaffer onderscheidt (2009): *skills, knowledge, identity, values, epistemology*.

Shaffer benadrukt dat deze vijf elementen wel te onderscheiden, maar niet te scheiden zijn. Zonder kennis zijn vaardigheden betekenisloos en vice versa. Zonder identiteit en waarden vertonen mensen betekenisloos handelen.

Je wordt pas die professional als je je er een voelt en dit blijkt uit jouw handelen (jouw waarden en identiteit uitstraalt).

Je kunt jouw frame beschrijven aan de hand van de vijf elementen van SKIVE:

- > Vaardigheden (*skills*): Wat kenmerkt de werkwijze van jouw team? Waarin verschilt dit met vergelijkbare teams (binnen of buiten jouw organisatie)?
- > Kennis (*knowledge*): Welke kennisbasis wordt gedeeld? Theoretische en contextkennis bijvoorbeeld. Wat zijn typische woorden die jullie gebruiken?
- > Identiteit (*identity*): In hoeverre kleurt jouw team jou? In hoeverre sluit jij je aan bij het denken en doen van jullie team?
- > Waarden (*values*): Welke waarden staan centraal in jouw team? Waar dragen jullie zorg voor?
- > Epistemologie (*epistemology*): Wie heeft het voor het zeggen? Hoe verantwoorden jullie je handelen naar elkaar? (Ruijters, Van Luin & Wortelboer, 2019).

De hamvraag is, als jullie de antwoorden op SKIVE overzien: wanneer hebben we goed werk geleverd? Vervolg vragen zijn dan: waar zit dat eigenlijk in, en wanneer hebben we minder goed werk geleverd? Wat hebben we gedaan of nagelaten? Het gaat hier om het goede gesprek (Ruijters, Van Luin & Wortelboer, 2019).



< Uitwerkingen gemaakt door ontwerpteam Innoveren curricula van Innovatiecluster Kind en Educatie, gebaseerd op:

Ruijters, M.C.P, Braak, van de, E.P.M., Draijer, H.M.A., Hartog, den, C., Jonge, de, F., Luin, van, G.E.A., (...), Wortelboer, F.Q.C. (2015).

Je Binnenste Buiten. Deventer, Nederland: Vakmedianet.

ASPECT PROFESSIONELE IDENTITEIT:

*Institutionele frame***Wat is het?**

Behalve dat individuele professionals zich ontwikkelen en die ontwikkeling inbrengen in de teamontwikkeling, is het ook de organisatie zelf die zich verder ontwikkelt. De grotere organisatie, de institutie, kent ook een realiteit. Wat is belangrijk in die organisatie? Hoe gaan de mensen met elkaar om, wat is de cultuur? Wat zijn de normen en waarden en hoe worden die zichtbaar in de organisatie en wat straalt de organisatie uit naar de samenleving (imago).

Institutionele frames komen volgens Ruijters et al. (2015) voort uit instituties. Alles wat mensen met elkaar doen, afspreken, communiceren en wat enigszins een duurzame en grootschalige structuur heeft, kun je een institutie noemen. Deze structuren bepalen het doen en laten van mensen, maar worden er ook door bepaald. Instituties hebben een frame dat sterker of minder sterk is en meer of minder invloed uitoefent op de mensen die erbij betrokken zijn (Ruijters, 2015, p. 223).

Drie vragen die betrekking hebben op drie aspecten van het institutionele frame: het spirituele, het materiële en het sociale.

1. *Wat maakt dat jij je prettig voelt op je werkplek in het gebouw waar je werkt? (Materieel)*
Wat voor gebouw is het? Hoe is het ingedeeld, met welke voorzieningen en voor wie. Alles wat je kan zien en gebruiken om je werk mogelijk/aantrekkelijk te maken. Ook hoe functies, rollen en status in de organisatie een rol speelt.
2. *Waar staat jouw organisatie voor? (Spiritueel)*
Hier gaat het om wat de organisatie beweegt, wat voegt de organisatie toe, wat zijn missie en visie en hoe worden deze in de praktijk gebracht. Ook hoe leiderschap in beeld gebracht wordt. Verder ook hoe de organisatie in de samenleving staat en reageert op maatschappelijke thema's als duurzaamheid, energie, verschillen.
3. *Wat is kenmerkend voor de manier waarop de mensen in jouw organisatie met elkaar omgaan? (Sociaal)*
Kenmerkend hierbij is hoe de functies en rollen in de organisatie verdeeld zijn en hoe het hiërarchisch bouwwerk ingericht is. Daarnaast ook hoe er samengewerkt wordt, hoe besluiten genomen worden en door wie, wie er mee mogen praten en welke geschreven en ongeschreven regels daaronder liggen. Ook de wijze van uitvoering van leiderschap hoort hierbij.

Institutionele frames helpen de medewerkers om gebeurtenissen in een context te plaatsen, ze te begrijpen. Het institutionele frame geeft structuur aan gebeurtenissen in de organisatie. Als medewerker in de organisatie geeft het frame jou structuur van handelen en die mag je ook van andere medewerkers verwachten. Dit geeft zekerheid en helpt de medewerkers hun werk goed te doen. Als er onrust is valt dit weg en gaat het frame gaten vertonen.

Een frame kan ook helpen bij het leveren van kwaliteit van handelen in de organisatie. En soms kan het frame goed handelen in de weg staan, er ontstaan frameconflicten. Regels en werkwijzen zitten dan in de weg. Dit kan leiden tot weerstand, verzet of ongehoorzaamheid en de vraag wie verantwoordelijk is voor wat. Soms is er verandering nodig. Dit kan van onderop zijn, of vanuit de leidinggevende opgepakt worden. De aspecten van het frame bepalen hoe hiermee omgegaan wordt. Als medewerker pas je je aan, probeert bij te stellen, al zal dit in de meeste gevallen een onbegonnen zaak zijn. In een uiterst geval als je je niet prettig voelt zeg je de organisatie vaarwel.

Het institutionele frame bepaalt mede hoe jij je werk uitvoert en hoe jij (samen)werkt met je collega's. In een 'open' organisatie waarin de medewerkers open met elkaar communiceren zal ook meer verbondenheid ervaren worden dan als dit niet het geval is.

Ook het kind ervaart dus indirect de gevolgen van het institutionele frame. In een warme organisatie zal het kind zich ook veiliger voelen dan in een organisatie waarin de mensen zich alleen maar aan de regels houden en elkaar niet de ruimte laten of elkaar niet aanspreken en ondersteunen.

< Uitwerkingen gemaakt door ontwerpteam Innoveren curricula van Innovatiecluster Kind en Educatie, gebaseerd op: Ruijters, M.C.P., Braak, van de, E.P.M., Draijer, H.M.A., Hartog, den, C., Jonge, de, F., Luin, van, G.E.A., (...), Wortelboer, F.Q.C. (2015). *Je Binnenste Buiten*. Deventer, Nederland: Vakmedianet.